

# Informe Plan de Intervención del Clima Laboral 2018

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO  
INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD-  
IDIPRON

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS DEL PLAN DE INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL 2018-2019.....	5
Objetivo general .....	5
Objetivos específicos.....	5
ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN .....	5
1. Orientación organizacional.....	5
1.1 Código de Integridad.....	5
1.2 Jornadas de Inducción y Reinducción.....	10
2. Administración del Talento Humano .....	18
2.1 Ángeles o padrinos.....	18
2.2 Fortalecimiento de las competencias duras y blandas.....	19
2.3 Fortalecimiento de las actividades de Bienestar .....	24
3. Estilo de dirección .....	26
3.1 Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional .....	26
4. Comunicación e integración .....	30
4.1 Comunicación asertiva .....	30
4.2 Directorio telefónico .....	30
5. Trabajo en equipo .....	35
5.1 Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional .....	35
5.2 Re- conectados .....	35
6. Capacidad profesional .....	50
6.1 Mi trabajo, mi historia.....	50
7. Estrategias transversales .....	54
7.1 Componente SOY IDIPRON .....	56
7.2 Componente Liderazgo con sentido .....	57
7.3 Coaching individual.....	58
7.4 Coaching grupal.....	59
7.5 Acompañamiento emocional .....	60
7.6 Felicidad laboral .....	60

8. Medio ambiente físico .....	60
8.1 Fortalecimiento del programa Seguridad, Orden y Limpieza- SOL .....	61
8.2 Ergonomía de los puestos de trabajo.....	64
9. Medición del clima laboral para la vigencia 2018.....	66
TRABAJOS CITADOS.....	73

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Intervención del clima laboral-PICL 2018-2019 fue formulado con el fin de mejorar la percepción del clima laboral en el IDIPRON 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).

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 reinducción, el trabajo en equipo, la integridad, el estilo de dirección, y la comunicación e 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 Coaching y en cabeza de la Subdirección de Desarrollo Humano.

Por tanto, el presente documento refleja los resultados de la gestión adelantada por las diferentes áreas que componen la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano. En la primer parte alude al objetivo general y los objetivos específicos del PICL, en la segunda parte se exponen las estrategias de intervención y el avance alcanzado en términos de la orientación organizacional, la administración del talento humano, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional, las estrategias transversales, y el medio ambiente físico; en la tercera parte se presentan los resultados de la medición del clima laboral realizada al finalizar la vigencia; y por último se emiten las conclusiones de la gestión realizada en el año 2018.

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL 2018-2019**

### **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.

### **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.

## **ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN**

### **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.

#### **1.1 Código de Integridad**

Conforme a lo establecido en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, la Política de Integridad como parte de la dimensión del Talento Humano, debe establecer unos mínimos de integridad homogéneos para todos los Servidores Públicos del país, siendo una guía de comportamiento en el servicio público, y a su vez una herramienta de cambio cultural. Por lo cual el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de un proceso participativo,

elaboró el *Código de Integridad del Servicio Público*, en el que se establecieron 5 valores, a saber: la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, y la justicia.

En concordancia con el proceso de armonización entre los antiguos Códigos de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público, la Secretaría General de la Alcaldía mayor de Bogotá, a través del Decreto 118 de 2018 adoptó dicho código para todas las entidades del Distrito Capital. Así mismo, el IDIPRON armonizó el anterior Código de Ética adoptado mediante la Resolución 075 de 2012, y adoptó el Código de Integridad del Servicio Público mediante la Resolución 436 de 2018.

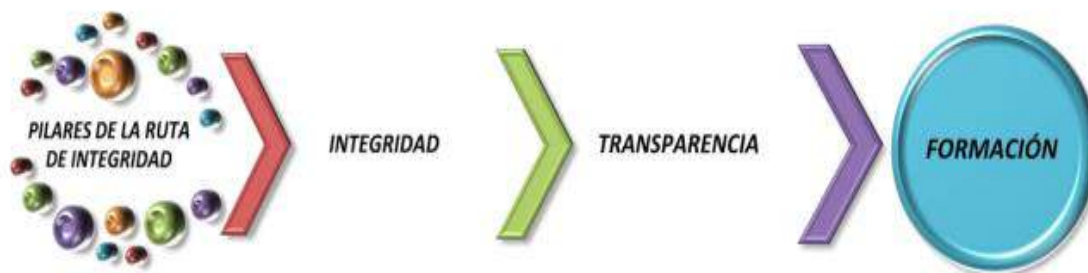
El Código de Integridad- ruta para la promoción de la integridad y la transparencia es la guía que orienta el desempeño íntegro, efectivo y transparente, con el propósito de promover la legitimidad y credibilidad de las actuaciones que ejerza el IDIPRON con el fin de hacer visible el ejercicio público de administración de recursos, a la vez que se facilita el control social por parte de los ciudadanos, y parte de los siguientes principios: los bienes públicos son sagrados, gestión institucional por resultados, el talento humano es el capital más valioso de la entidad y la sostenibilidad del medio ambiente.

La integridad es entendida como un compromiso explícito y declarado públicamente por los directivos y Servidores Públicos de ejercer a cabalidad su labor; la transparencia se asocia con la cultura organizacional y la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión de las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos, las prácticas éticas hacen referencia a la intencionalidad pedagógica de fomentar y promover en todos los servidores públicos y directivos de la entidad la asunción en sus comportamientos de los valores que fortalecen la integridad, la transparencia y la ética pública. (Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, 2018, pág. 12)

La ruta es un sistema que consta de los siguientes pilares:

- a. La integridad como un aspecto sustantivo fundamentado en valores
  - b. La transparencia como aspecto instrumental de lucha contra la corrupción.
  - c. Herramientas de difusión, prevención y desarrollo de la cultura de la integridad.
- (Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, 2018, págs. 3-4)

Ilustración 1. Ruta De Integridad



Fuente: Código de Integridad IDIPRON

#### **a. La integridad como un aspecto sustantivo fundamentado en valores**

En este ámbito, el IDIPRON busca cumplir los objetivos de: diseñar procesos formales que eliminen incentivos que promuevan actos deshonestos, evitar el establecimiento de metas inalcanzables, capacitar y concientizar a los servidores públicos de manera periódica y clara sobre la importancia de la integridad y los principios, asegurar que los mandos superiores predicen con el ejemplo en su actuación ética, promover una cultura abierta y transparente, en la cual las críticas son aceptadas, los errores pueden ocurrir y los actos sensibles en materia de corrupción pueden ser discutidos, implantar mecanismos de denuncia efectiva que permitan conocer posibles actos corruptos que aseguren el anonimato de los denunciantes y la confidencialidad de la denuncia.

Para el cumplimiento de estos objetivos, se han establecido las siguientes estrategias a corto, mediano y largo plazo: entregar a todo el personal del Instituto un ejemplar de la Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia, así como el firmar el pacto por la Integridad con el fin que conozca y ponga en práctica en el desarrollo de su gestión en el Instituto; publicar en todas las dependencias los valores y comportamientos que fomentan la integridad y la transparencia como mecanismos de lucha contra la corrupción; incluir un Link en la página web del Instituto donde los ciudadanos y servidores puedan consultar el contenido de la Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia; programar jornadas de socialización y asimilación de la Ruta de la Promoción de la Integridad y la Transparencia; crear el Comité de Integridad del IDIPRON que estará conformado por gestores nombrados mediante acto administrativo previa convocatoria, quienes tendrán como tareas la divulgación, promoción de los pilares antes señalados y además aplicará anualmente una encuesta que permita determinar el nivel de conocimiento y de práctica de la Ruta para la Promoción de la Integridad y la Transparencia. (Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, 2018, pág. 14)

Los avances alcanzados en la implementación de estas estrategias son:

- Socialización de la Ruta de la Promoción de la Integridad y la Transparencia a las y los Servidores Públicos en las jornadas de inducción, reinducción y en la conmemoración del día de la y el Servidor Público, en el segundo semestre del año.
- Publicación de la Política de Integridad en la página web del Instituto, así como el código de integridad, y el acto administrativo de adopción.
- La actualización del equipo de gestores de integridad mediante la Resolución 369 de 2018.

El itinerario de valores establecidos en el código de integridad es:

## 2.2 HONESTIDAD

Definición	Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
Soy IDIPRON, SOY HONESTO cuándo:	<p>Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.</p> <p>Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.</p> <p>Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.</p> <p>Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.</p> <p>Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.</p>
No soy IDIPRON, NO SOY HONESTO cuándo:	<p>Doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.</p> <p>Acepto incentivos, favores, u otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.</p> <p>Uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).</p> <p>Soy descuidado con la información a mi cargo y su gestión.</p>

## 2.3 RESPETO

Definición	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.
Soy IDIPRON, SOY RESPETUOSO cuándo:	<p>Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.</p> <p>Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.</p>
No soy IDIPRON, NO SOY RESPETUOSO cuándo:	<p>Actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo cualquier circunstancia.</p> <p>Baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.</p> <p>Agredo, ignoro o maltrato de alguna manera a ciudadanos y a otros servidores públicos.</p>

## 2.4 COMPROMISO

Definición	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.
Soy IDIPRON, SOY COMPROMETIDO cuándo:	<p>Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.</p> <p>Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.</p> <p>Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.</p> <p>Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.</p> <p>Presto un servicio ágil, amable y de calidad.</p>
No soy IDIPRON, NO SOY COMPROMETIDO cuándo:	<p>Trabajo con una actitud negativa. Se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.</p> <p>Llego a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. No un compromiso y un orgullo.</p> <p>Asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.</p> <p>Ignoro al ciudadano y sus inquietudes.</p>



2.5 JUSTICIA	
Definición	Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
Soy IDIPRON, SOY JUSTO cuándo:	Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
No soy IDIPRON, NO SOY JUSTO cuándo	Promuevo y ejecuto políticas, programas o medidas que afectan de la igualdad y la libertad de las personas. Favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. Permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

2.6 DILIGENCIA	
Definición	Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
Soy IDIPRON, SOY DILIGENTE cuándo:	Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
No soy IDIPRON, NO SOY DILIGENTE cuándo:	Malgasto los recursos públicos. Postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Dejo las cosas que sencillamente no se dejan para otro día. Demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. Evado mis funciones y responsabilidades por algún motivo.

#### **b. La transparencia como aspecto instrumental de lucha contra la corrupción.**

Para el desarrollo de este pilar es preciso establecer un conjunto de actividades de control que se encuentran encaminadas a fortalecer la integridad en el IDIPRON y están compuestas por los procedimientos establecidos que con el apoyo de los directivos del Instituto buscando intervenir frente a posibles casos de corrupción y a la vez promover la integridad y el entorno de valores institucionales para el logro de los fines misionales. Las estrategias orientadas a este doble fin de prevención e intervención son:

- Ejercicio del Buen Gobierno
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano- PAAC
- Principios y compromisos éticos del IDIPRON
- Manejo y Atención de Denuncias de Corrupción

### **c. Herramientas de difusión, prevención y desarrollo de la cultura de la integridad.**

La formación, cualificación y sensibilización se tornan como herramientas necesarias que, por un lado, contribuirán a crear y reformar una cultura de integridad en el IDIPRON y, por otro, ayudará a las personas a involucrarse en el sistema propio para prevenir y detectar la corrupción, pues el conocimiento de la existencia de un sistema anticorrupción puede convertirse en un elemento disuasivo para disminuir la probabilidad de que se manifiesten este tipo de conductas en el Instituto.

Las actividades formativas incluyen el concepto de corrupción y las distintas formas en que se manifiesta; el proyecto de implementación del sistema anticorrupción en la organización, y las estrategias que lo componen; la difusión de la existencia de los canales y procedimientos establecidos para comunicar las denuncias de posibles conductas corruptas; y concienciar de la importancia de la colaboración de todas las personas para hacer frente a este fenómeno.

Para ampliar la información y consultar los documentos de soporte puede dirigirse a la sección de “Política de Integridad” en el siguiente enlace: <http://www.idipron.gov.co/desarrollo-humano>.

#### **1.2 Jornadas de Inducción y Reinducción**

La jornada de reinducción gestión documental y atención al ciudadano, estuvo orientada al personal que interviene en los procesos de Gestión Documental, y el personal no solo del área de atención al ciudadano, sino también aquellos que dan orientaciones a personal interno y externo en el Instituto, esta jornada se realizó en el mes de julio de 2018, y tuvo 121 asistentes, entre Servidores Públicos y contratistas. Para la medición del impacto de la capacitación, se aplicó la encuesta determinada para ello.

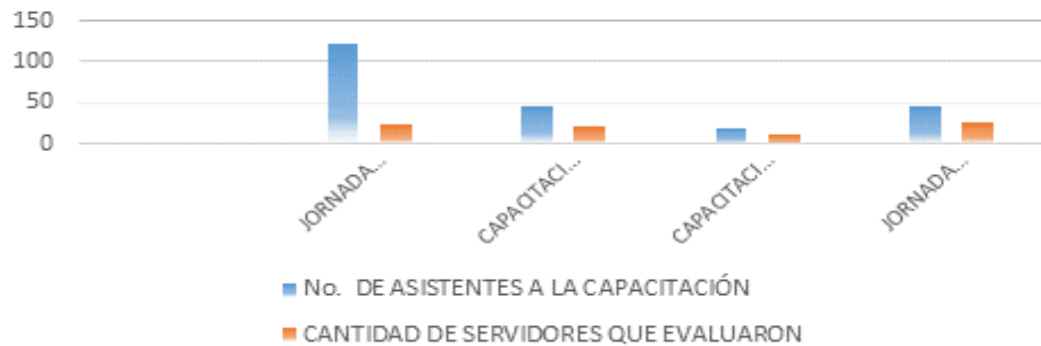
Se realizó en el mes de julio de 2018 la jornada de reinducción de almacén e inventarios y control interno disciplinario, estuvo orientada al personal de la planta de empleos y contratistas del Instituto, y contó con la asistencias de 45 de ellos.

Así mismo, se realizó en el mes de julio la capacitación para supervisión de contratos de suministro, dirigida a personal de la planta de empleos y contratistas del instituto, contó con la asistencia de 18 personas.

La jornada de inducción se realizó el 28 de septiembre, del 01 al 8 de octubre, y el 18 de octubre de 2018, estuvo orientada a presentar los procesos que se realizan en el Instituto para el cumplimiento de la misionalidad, a las y los nuevos Servidores Públicos que ingresan en periodo de prueba a los empleos de carrera administrativa; y contó con la asistencia de 46 de ellos.

Como mecanismos de medición del impacto de estas jornadas, se aplicó la encuesta determinada para evaluar las capacitaciones, y se obtuvieron los siguientes resultados:

## ASISTENTES JORNADA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN & EVALUACIÓN



NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	No. DE ASISTENTES A LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE SERVIDORES QUE EVALUARON	LA CAPACITACIÓN LE HA APORTADO CONOCIMIENTOS NUEVOS CUMPLIENDO CON SUS EXPECTATIVAS DE APRENDIZAJE				LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS SON ÚTILES Y APLICABLES EN EL CAMPO PERSONAL Y/O LABORAL COMO HERRAMIENTA PARA LA MEJORA			
			EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
GESTION DOCUMENTAL Y ATENCION AL CIUDADANO	123	25	8	16	1	0	10	14	1	0
CAPACITACIÓN ALMACEN E INVENTARIOS Y CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	45	21	13	8	0	0	14	7	0	0
CAPACITACIÓN SUPERVISIÓN DE CONTRATOS DE SUMINISTRO	18	11	3	7	1	0	5	5	1	0
JORNADA DE INDUCCIÓN SERVIDORES QUE INGRESARON CONVOCATORIA 431 DE 2016 28 DE SEPTIEMBRE Y 1 AL 8 Y 18 DE OCTUBRE DE 2018	46	27	19	8	0	0	21	6	0	0
	232	84	43	39	2	0	50	32	2	0

**Calificaciones de la Capacitaciones (Bueno + Excelente)**

**164**

**Total de las calificaciones de las capacitaciones del Período**

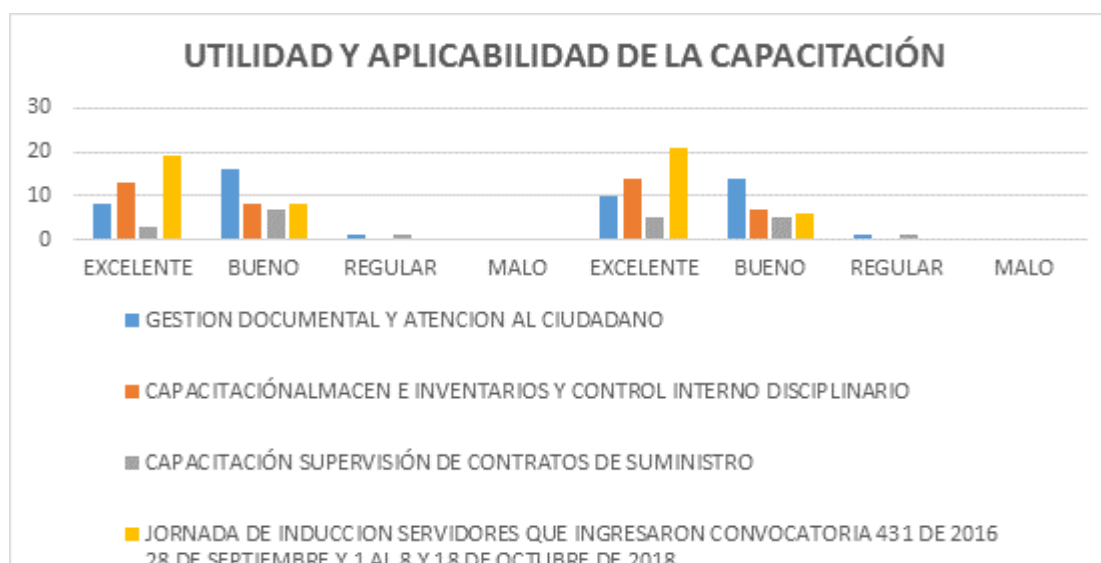
**168**

**El impacto general en la capacitación fue del**

**98%**

**Tabulación de las evaluaciones de las Capacitaciones**

<b>Calificaciones excelentes = 93</b>
<b>Calificaciones Bueno = 71</b>
<b>Calificaciones Regular = 4</b>
<b>Calificaciones Malo = 0</b>
<b>Servidores que asistieron a las capacitaciones: 232</b>
<b>Servidores que evaluaron las capacitaciones: 84</b>



Para ampliar la información sobre las jornadas de inducción y reinducción, puede consultar el documento “Informe de ejecución Plan de Capacitación-PIC 2018, IDIPRON APRENDE”.

Capacitación dirigida a Guardas de Seguridad Empresa S.O.S. Su Servicio Oportuno Ltda.  
 Soy Idipron-Soy Integro

### 1. Objetivo general

Fortalecer el conocimiento de la Misión, Visión, Objetivos estratégicos, y valores institucionales de los guardas de seguridad, para una calidad de servicio basada en el Modelo pedagógico enfocado en SE3 donde las relaciones con los beneficiarios, las Servidoras y Servidores Públicos, así como

con la ciudadanía en general, en las Sedes y UPIS del Instituto, transmitan credibilidad, amabilidad y empoderamiento Institucional.

### **1.1 Objetivos específicos**

- Fomentar el conocimiento organizacional mediante la socialización de la Misionalidad, la Plataforma Estratégica del IDIPRON y el Modelo pedagógico Institucional, a los Guardas de seguridad que prestan sus servicios al Instituto para empoderar, sensibilizar y gestionar todas sus actuaciones en pro de favorecer las relaciones y la calidad del servicio hacia los beneficiarios, las Servidoras y Servidores Públicos, así como la ciudadanía en general, en las Sedes y UPIS del Instituto.
- Sensibilizar a los guardas de seguridad frente al tránsito del código de Ética del Instituto al Código de Integridad “Soy Integro” para la apropiación de los valores de la casa, enmarcando su quehacer en dichos valores.
- Promover en los colaboradores asignados al servicio de vigilancia de la entidad, una cultura de servicio que atienda y valore las necesidades del ciudadano de una manera integral y humana. Fortaleciendo sus capacidades y habilidades en el desarrollo de la atención ciudadana. Para ello se divulgarán los protocolos de servicio a la ciudadanía canal presencial como una herramienta guía en el manejo y trato digno; que deben tener todas las y los Servidores Públicos, y colaboradores en el desarrollo de su misión.
- Brindar a los diferentes Guardas de seguridad quienes acompañan las Unidades y Sedes Institucionales en el servicio de vigilancia, las bases necesarias para que en una eventualidad, puedan dar apoyo y asistencia en el tema de Evacuación en desastres.

### **2. Metodología**

Realizar cuatro jornadas de capacitación con la Empresa de Seguridad “Su oportuno servicio SOS.”, con el fin de dar a conocer la Misionalidad, Plataforma Estratégica y Modelo pedagógico del Instituto a los guardas de seguridad que prestan sus servicios en las Sedes administrativas y UPIS del IDIPRON para el mejoramiento y asertividad en las relaciones y calidad de servicio con los beneficiarios, las Servidoras y Servidores Públicos, así como la ciudadanía en general.

La actividad está dividida en cinco momentos, el primero es la aplicación de la prueba diagnóstica *¿Qué conozco del IDIPRON?* que tiene un doble propósito, por un lado diagnosticar el estado inicial de conocimiento acerca del Instituto, y por otro lado generar un espacio de integración y ambiente propicio para la jornada.

Se realizará mediante la dinámica del reloj, con la cual se espera generar un espacio de integración entre los guardas mediante el uso de unos relojes de papel, se da la instrucción de concertar 12 citas con diferentes compañeros, y posteriormente se da la indicación de qué hablar con los compañeros según la hora de la cita indicada así:



1. ¿Qué significa la sigla IDIPRON?
2. ¿En qué sede del IDIPRON se encuentra laborando y qué le agrada más de esta sede?
3. ¿Qué entiendo por población vulnerable?
4. Un ciudadano me solicita información que desconozco de IDIPRON, ¿qué hago?
5. ¿En todas las UPIS se atiende la misma población?
6. ¿Cuál es mi comida favorita y cómo se prepara?
7. ¿Qué hace mi trabajo especial?
8. ¿He escuchado sobre el código de integridad, a qué hace referencia?
9. La acudiente de un NNAJ me pregunta: ¿dónde puede sacar el certificado de estudio de IDIPRON, qué le puedo indicar?
10. ¿Cómo me relaciono con los trabajadores del IDIPRON?
11. Identifico a la comunidad LGTBI, ¿cómo me siento al atenderles (incómodo, indiferente, normal)?
12. ¿Cómo percibe el ambiente laboral en su sitio de trabajo (tenso, amable, amistoso, respetuoso, hostil)?

Al terminar la conversación con las citas, se pide al grupo compartir algunas de las respuestas para identificar conocimientos previos del Instituto y como visibilizan algunas de las dinámicas al interior de las Unidades o sedes donde prestan sus servicios.

En el segundo momento las profesionales del IDIPRON Jeannette Enríquez y Alejandra Malaver presentan los aspectos más relevantes sobre el Instituto como la Misión, la Visión, los objetivos estratégicos, el Modelo pedagógico y sus etapas, la estrategia SE3, la diversidad de población que atiende Idipron y los enfoques de atención, las áreas del Instituto y su ubicación, los valores del código de integridad, y la ubicación de las UPIS y las sedes administrativas del Instituto identificando los nombres de los Directivos (Director y Subdirectores). Además del énfasis en la Misionalidad, se resalta la vocación de servicio del Instituto, el actuar ético y de integridad de cada persona que labora en la entidad, y el impacto en el clima laboral.

En el tercer momento el profesional del área de Atención al ciudadano o las profesionales anteriormente mencionadas, realizan una charla pedagógica sobre los protocolos de atención para fortalecer sus habilidades de conformidad a la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía, que permita a los asistentes atender de una forma sencilla las siguientes temáticas:

- Conociendo a los ciudadanos y ciudadanas
- Protocolos de atención Personal
- Atención Preferencial
- Oficina de atención

En el cuarto momento el profesional de la ARL dicta un taller vivencial sobre gestión de riesgos, dando las pautas e instrucciones que se deben tener en cuenta en un simulacro de evacuación para minimizar el impacto en la ocurrencia de un evento adverso.

En el quinto momento la Empresa de Vigilancia Su Oportuno Servicio Ltda.-S.O.S presenta su misión, visión, valores, su estrategia de servicio al cliente, los deberes y obligaciones básicas, recordando las consignas y la importancia de la calidad y oportunidad del servicio.

Se cierra la jornada con la aplicación de una evaluación que tiene como fin determinará el grado de aprehensión de los temas tratados tanto de Idipron como de la Empresa de Vigilancia.

### **3. Resultados Esperados**

Dar a conocer a los Guardas de seguridad que prestan sus servicios al IDIPRON la Misión del Instituto con el fin de mejorar la atención inicial y las relaciones con los beneficiarios, las Servidoras y Servidores Públicos, así como la ciudadanía en general, en las Sedes y UPIS del Instituto, con base en los valores de la casa.

Mejorar la atención a la ciudadanía y fortalecer la capacidad de respuesta de los Guardas de seguridad frente a nuevos retos, y responder de manera eficiente, eficaz, oportuna y coherente a las necesidades y exigencias que demandan la ciudadanía en general.

### **4. Grupo focal**

Se recibe un listado inicial por parte de Idipron donde se registran 196 guardas de seguridad, se realiza capacitación a 172 guardas de seguridad de la Empresa de Vigilancia *Su Oportuno Servicio Ltda.-S.O.S* que prestan sus servicios al IDIPRON de acuerdo al listado que registra dicha empresa en su base de datos.

### **5. Cronograma**

<b>Fecha</b>	<b>Sede</b>	<b>Hora</b>
Miércoles 23 de mayo	Sede la 15	7:00 am a 12:00 pm
Viernes 25 de mayo	UPI la 32	7:00 am a 12:00 pm
Sábado 26 de mayo	UPI la 32	7:00 am a 12:00 pm
Jueves 31 de mayo	UPI la 32	7:00 am a 12:00 pm

Al finalizar el ciclo de las capacitaciones se realiza la tabulación de las calificaciones obtenidas en las diferentes Evaluaciones, determinando la pertinencia de una nueva fecha de capacitación para el grupo faltante de Guardas que no pudieron asistir a las capacitaciones inicialmente programadas, algunos de ellos por encontrarse en incapacidad Médica y otros por necesidad en el Servicio no pudieron presentarse en ninguna de las anteriormente programadas.

Total Capacitados a jueves 31 de Mayo: 102 Guardas de Seguridad

Programación última fecha de capacitación:

Fecha	Sede	Hora
Miércoles 6 de Junio	Sede la 15	7:00 am a 12:00 pm

## 6. Conclusiones:

Durante las 5 jornadas de capacitación se contó con la participación de 172 Guardas de seguridad de la empresa S.O.S. Su Oportuno Servicio Ltda., quienes se mostraron atentos, asertivos e interesados durante todas las jornadas.



En cada jornada de capacitación fueron citados grupos de 50 Guardas, sin embargo por necesidades en la prestación de servicio, incapacidades y otras, los grupos variaron de la siguiente manera:

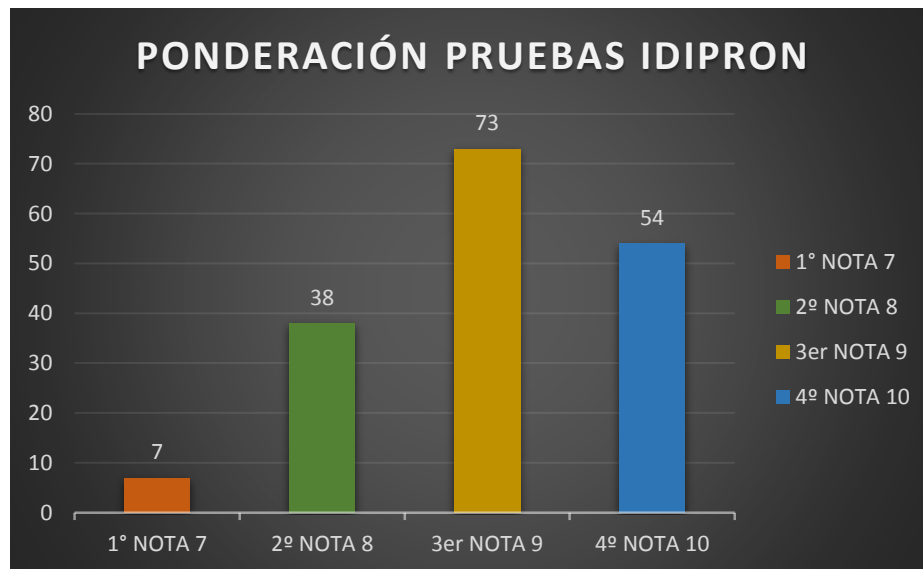
- ✓ Primer grupo: 25 Guardas Capacitados
- ✓ Segundo grupo: 37 Guardas Capacitados
- ✓ Tercer Grupo: 17 Guardas Capacitados
- ✓ Cuarto Grupo: 23 Guardas Capacitados
- ✓ Quinto grupo: 70 Guardas Capacitados
- ✓ Total Guardas Capacitados: 172





La calificación más baja obtenida en las pruebas de Idipron fue 7 y la más baja en la prueba de la Empresa de Vigilancia fue 8, por tanto el total de los 172 Guardas capacitados aprobaron las pruebas.

Se presenta gráfico donde se evidencian las calificaciones obtenidas en las pruebas realizadas por parte de Idipron.



Durante todas las fechas en que se brindó capacitación, se contó con la participación y acompañamiento de Estefany Peña Ramírez en calidad de Responsable Regional de Gestión Humana por parte de la Empresa S.O.S. Oportuno Servicio Ltda., quien realizó la capacitación y evaluación referente a la Empresa de vigilancia, y el Coordinador de Operaciones recordó también las consignas y resolvió inquietudes frente a los turnos y/o solicitudes ante la empresa.

En 2 de las jornadas de capacitación con fechas: viernes 25 de mayo y jueves 31 de mayo, se contó con la participación del área de Atención al ciudadano quienes brindaron capacitación en Servicio al Cliente, durante las demás jornadas de capacitación el tema fue abordado por Estefany Peña de la Empresa de Vigilancia y las capacitadoras por parte de Idipron Alejandra Malaver del área de Desarrollo Humano quien asertivamente abordó el tema de Clima Laboral y la parte inicial de la Plataforma Estratégica apoyando en todas las jornadas de capacitación y Jeannette Enríquez de la Subdirección técnicas de métodos quien lideró las capacitaciones, coordinó los espacios para capacitación, definió las temáticas y abordó la Plataforma Estratégica de Idipron, el Modelo Pedagógico y el Código de Integridad.

Quiénes tuvimos la oportunidad de participar en la formación a los guardas de seguridad de la Empresa S.O. Su oportuno Servicio Ltda., evidenciamos la buena disposición para empoderarse del Modelo pedagógico y sus áreas de SE3 del Instituto, en conocer sobre las poblaciones y las diferentes dinámicas que se atienden en las Unidades, también sobre los valores y el Código de Integridad y los diversos temas tratados por su propia empresa, pese a que la gran mayoría tomó la capacitación luego de pasar la noche en su turno de trabajo.

## 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.

### 2.1 Ángeles o padrinos

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.

Si bien en el tercer trimestre del año 2018, se realizaron vinculaciones de personal en periodo de prueba para los empleos de carrera administrativa de la planta de empleos del Instituto, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano analizará la viabilidad de esta estrategia y establecerá para el año 2019 los lineamientos para el acompañamiento en la inducción en los puestos de trabajo de las personas que se vinculen en esa vigencia.

## 2.2 Fortalecimiento de las competencias duras y blandas

A través del Modelo Pedagógico de Capacitación- *El camino hacia el aprendizaje “Una propuesta pedagógica”*, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano y el área de capacitación establecieron como objetivo fortalecer en las y los Servidores Públicos del IDIPRON, el desarrollo de competencias laborales del nivel funcional y comportamental, mediante estrategias didácticas y experienciales, que les brinden herramientas útiles que contribuyan al mejoramiento continuo y a la conformación de equipos de trabajo automotivados, innovadores y de alto rendimiento (Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, 2018, pág. 4). Por lo cual el Plan Institucional de capacitación generó un programa con un marco conceptual y estratégico articulado a la detección de necesidades y al fortalecimiento de las competencias de los Servidores desde las dimensiones del ser, saber, y saber hacer en pro del mejoramiento institucional. (Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, 2018, pág. 4)

Durante el año 2018, el área de capacitación lideró la ejecución de las siguientes capacitaciones y estrategias para el fortalecimiento de las competencias blandas:



Así mismo, se implementaron módulos de aprendizaje en torno al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo como herramienta de prevención.

### **Módulos de aprendizaje**

El programa de capacitaciones tiene como propósito el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de formar un talento humano más competente y hábil. Además se busca promocionar la salud, el autocuidado, prevenir la enfermedad profesional y mitigar los riesgos laborales.

Durante el 2018 se desarrolló el plan de capacitaciones en el Instituto de Protección de la Niñez y Juventud IDIPRON con los(as) trabajadores(as) y contratistas en temas relacionados con el Área de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de promover la participación en las diferentes actividades sobre autocuidado, factores de riesgo y condiciones inseguras, que buscan mejorar la salud física y mental, el clima laboral, la productividad y mejorar la capacidad de los(as) trabajadores y contratistas para identificar y reportar factores de riesgo presentes en su labor diaria.

Para el desarrollo se estableció 6 (seis) módulos de aprendizaje:

1. Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Prevención de accidentes laborales
3. Prevención de enfermedades Laborales
4. Promoción a la salud
5. Riesgos Psicosocial
6. Prevención y atención de emergencias

Estos fueron separados en diferentes grupos, áreas o labores dentro de IDIPRON:

1. Personal servicios generales/ cocina / lavandería
2. Personal de salud
3. Personal administrativo
4. Personal de mantenimiento
5. Personal de territorio
6. Personal docente
7. Personal facilitadores/ tutores de vivienda/coordinador de vivienda
8. Personal talleristas
9. Personal conductores
10. Jóvenes convenio

En la siguiente tabla se encuentra el consolidado total de las capacitaciones que se realizaron por parte del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo con las y los funcionarios del Instituto de Protección de la Niñez Juventud IDIPRON en los diferentes grupos:

<b>MODULOS DE APRENDIZAJE</b>	<b>GENERALIDADES S.S.T</b>	<b>COCINA</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>SALUD</b>	<b>MANTENIMIENTO</b>	<b>JOVENES CONVENIOS</b>	<b>FACILITADORES</b>	<b>DOCENTES</b>
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Que es Seguridad y Salud en el Trabajo-Legislación,	136	149	3	11	176	23	39
	Política de SST / Política de prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	136	149	3	11	176	23	39
	Comités de apoyo en los que participa el Área.	136	149	3	11	176	23	39
	Equipo de SST	136	149	0	0	176	0	0
<b>PREVENCION ACCIDENTES LABORALES</b>	Definiciones	136	149	5	11	176	29	45
	Procedimiento de reporte e investigación de accidentes laborales	136	149	5	11	176	29	45
	Elementos de protección personal	136	149	5	17	176	29	45
	Programa SOL	160	116	4	17	0	10	6
<b>PROMOCION A LA SALUD</b>	Hábitos de vida saludable	179	113	4	11	28	23	39
	Autocuidado	179	101	3	11	28	23	39
<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Pausas Activas	58	112	3	11	77	23	39
	Trabajo en equipo	58	112	3	11	77	23	39
	Manejo de estrés	58	112	3	11	77	23	39

<b>PREVENCION EN ATENCION EN EMERGENCIA S</b>	Prevención y control de extintores	82	15	3	0	0	15	11
	planes de emergencia	128	0	0	0	0	0	0
	Brigadas de emergencia	107	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>1831</b>	<b>1724</b>	<b>47</b>	<b>144</b>	<b>1519</b>	<b>296</b>	<b>464</b>

En cuanto al fortalecimiento de las competencias blandas que inciden en los comportamientos de las y los Servidores Públicos, se realizó con el apoyo del Equipo de Coaching de la Subdirección, intervenciones en todas las áreas del Instituto durante el año, estas estrategias están compiladas en el aparte “Estrategias Transversales” del presente documento.

### 2.3 Fortalecimiento de las actividades de Bienestar

Como estrategia para el fortalecimiento de las actividades de bienestar, la Subdirección técnica de desarrollo humano a través del área de bienestar social, de finió como objetivo para la vigencia 2018, contribuir al logro de los objetivos institucionales potenciando el desempeño eficaz y el compromiso de las y los servidores, mediante el fortalecimiento del proceso de Bienestar Social e Incentivos, el mejoramiento del clima laboral y el trabajo en equipo. Por tanto, las actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de fomento de la educación y la salud, estuvieron enfocadas en mejorar el nivel de satisfacción de las y los Servidores, y su eficacia y efectividad para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Teniendo como marco de referencia la Ruta de la Felicidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, mediante la cual se considera que un Servidor que es feliz en el trabajo es más productivo debido al 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. (Consejo para la gestión y el Desempeño Institucional, 2017)

Dentro del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2018, se planteó la realización de 37 actividades sin costo, las cuales se ejecutaron en un 100% y adicionalmente se realizaron las siguientes 5 actividades, gracias a la gestión realizada con el Instituto distrital de Recreación y Deporte, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Fondo Nacional del Ahorro, Banco Davivienda, Caja de Compensación COMPENSAR).

- Una extensión de la imaginación a través de la ficción: en esta actividad se extendió una invitación a las y los Servidores del Instituto, para que conocieran y compartieran con los NNAJ sus creaciones literarias y artísticas.
- Conmemoración del Día del (la) secretario(a). como reconocimiento a la labor desempeñada en pro del cumplimiento de la misión institucional.
- La Feria de vivienda IDIPRON: se realizó como parte del apoyo para el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar de las y los servidores públicos de IDIPRON.
- Construcción y perfeccionamiento de una hoja de vida y el perfil para entrevistas, para procesos de selección laboral y Tu huella en el IDIPRON: fueron dos actividades que se realizaron en torno al fortalecimiento de las competencias laborales de las y los Servidores con nombramiento provisional, y la preparación para la gestión del cambio en el ámbito laboral.



Dentro de las actividades con costo programadas, y dirigidas al personal de la planta de personal (carrera administrativa, provisionales, temporales, y de libre nombramiento y remoción), para ejecutar mediante el Contrato 914 de 2018, se realizó el Encuentro Fraternal IDIPRON en el mes de noviembre, en el cual se hizo entrega de los incentivos a los mejores empleados del Instituto para el año 2018, y la ejecución de la Convocatoria para el incentivo a los equipos de trabajo.

Además, el área de Bienestar Social mediante el Fondo ICETEX- IDIPRON desarrollo dos convocatorias en el año 2018, de las cuales se aprobó el otorgamiento de tres créditos educativos condonables para que un Servidor Público y dos Servidoras Públicas del Instituto realicen sus estudios de pregrado y posgrado en el año 2019. De esta manera, se va consolidando el proceso de otorgamiento de incentivos no pecuniarios de educación formal, que se traduce en desarrollo personal y el mejoramiento de las competencias funcionales.

A continuación se relacionan las actividades ejecutadas que contaron con inscripción y participantes directos, otras establecidas dentro del plan hacen parte de procesos de gestión del Área:

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD DE BIENESTAR</b>	<b>FECHA DE REALIZACIÓN</b>	<b>NÚMERO DE INSCRITOS</b>	<b>NÚMERO DE PARTICIPANTES</b>
1	Ingreso a Eventos Teatrales.	26 de enero de 2018, 2 de junio de 2018 17 de julio de 2018.	71	71
2	Caminatas Ecológicas	8 de junio- 13 de julio de 2018	47	47
3	Jornadas de actividad Física	A realizarse 21 de diciembre	8	8
4	Torneo de fútbol mixto	A realizarse el 30 de noviembre y 7 y 12 de diciembre de 2018	80	80
5	Integración familiar en torno a los Niños y las Niñas	26 de octubre de 2018	150	150
6	Día de la y el Servidor Público	12 de octubre de 2018	234	234
7	Intervención al proceso de Jubilación	A realizarse el 5 de diciembre	14	14
8	Cine club IDIPRON	22 de junio de 2018, 19 de septiembre de 2018	21	21
9	Una extensión de la imaginación a través de la ficción	29 de mayo de 2018	37	37
10	Día del(la) secretario(a)	julio de 2018	35	35

11	Feria de vivienda IDIPRON	30 de julio de 2018	105	105
12	Construcción y perfeccionamiento de una hoja de vida y el perfil para entrevistas, para procesos de selección laboral	13 de septiembre de 2018	12	12
13	Tu huella en el IDIPRON	17 de septiembre de 2018	39	39

### Medición de indicadores:

$$\text{Indicador} = \frac{\text{Número de actividades sin costo ejecutadas}}{\text{Número de actividades sin costo programadas}} = (37/37)*100=100\%$$

$$\text{Indicador} = \frac{\text{Número de actividades con costo ejecutadas}}{\text{Número de actividades con costo programadas en el PABS}} = (3/8)*100 = 37,5\%$$

### 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.

#### 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. Por lo cual, se ejecutó una actividad en la cual los líderes de las áreas y quienes tienen personal a cargo en el Instituto, pudieron tener una jornada de análisis y reflexión en torno al reflejo de su ser en sus equipos de trabajo, se realizó el 17 de mayo de 2017 bajo los siguientes objetivos, metodología, agenda, y resultados esperados:

## **Neuroliderazgo, del compromiso individual al éxito colectivo**

- **Objetivo general**

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

- **Objetivos específicos**

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**

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.

- **Agenda**

7:30 am a 8:00 am: Llegada de líderes y responsables

8:00 am a 9:30 am: Intervención Compensar y desayuno

9:30 am a 11:30: Intervención de Coaching grupal en el marco de liderazgo con sentido. Neuroliderazgo, del compromiso individual al éxito colectivo.

11:30 a 12:00: Cierre de la actividad por parte del Subdirector Lemmy Solano Julio.

- **Evaluación de la actividad**

A la jornada asistieron 48 personas, de las cuales 30 evaluaron la actividad mediante formulario de google, obteniendo una valoración positiva evidenciada en comentarios como:

“Muy buena actividad se requiere realizar nuevas actividades bajo la misma temática”

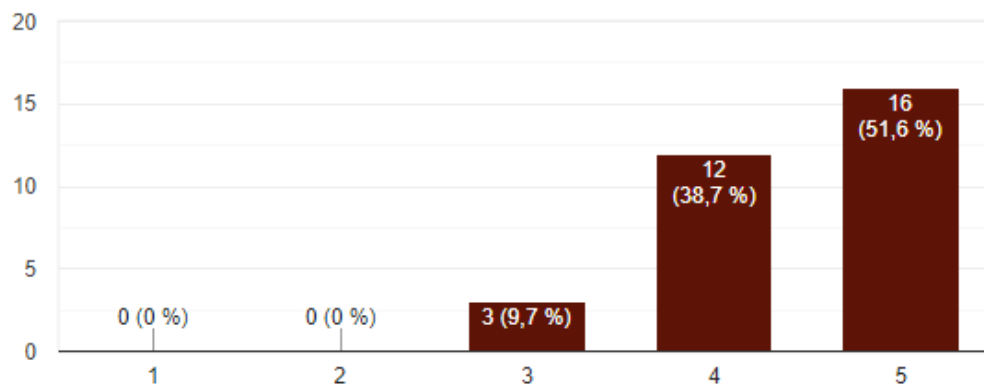
“Gracias, porque este tipo de espacios permite mejorar los canales de comunicación de la Entidad para el cumplimiento de su misión de manera clara y objetiva como debe ser”

“Realización de ejercicios prácticos para trabajar con los equipos y multiplicar los conocimientos adquiridos durante la jornada”

## PERTINENCIA Y APLICABILIDAD

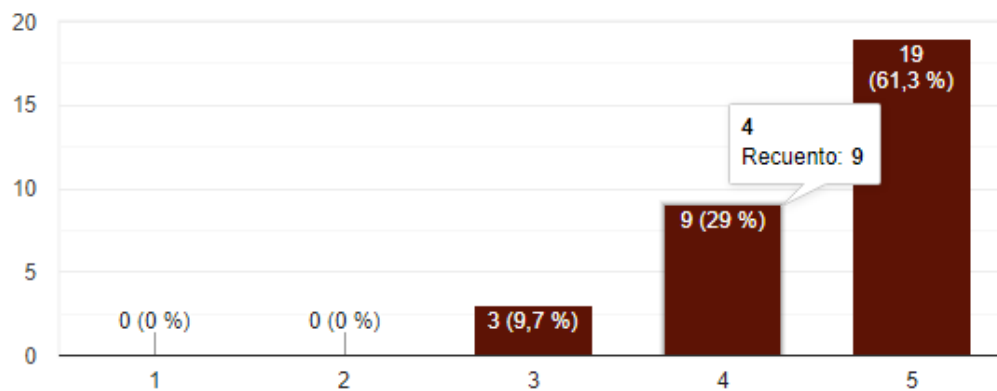
¿En la actividad se generó un clima de bienestar que contribuye al mejoramiento de su calidad de vida en los ámbitos personal, familiar u organizacional?

31 respuestas



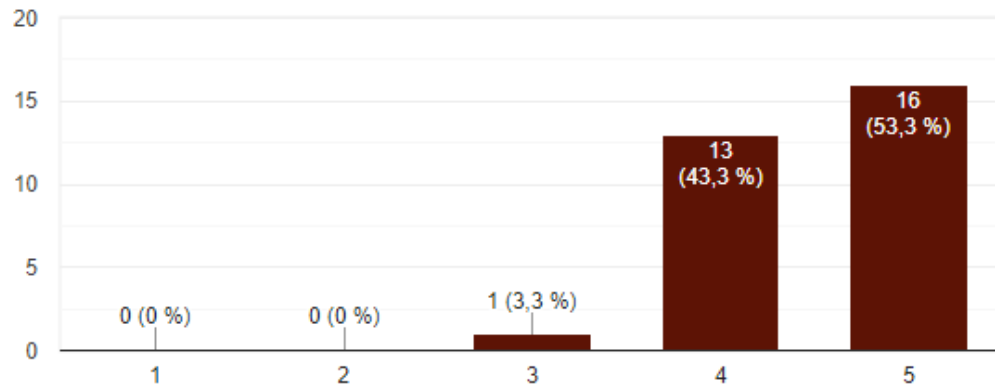
¿Participar en la actividad cultural, recreativa, deportiva o de incentivos ejecutada aumenta su sentido de pertenencia con el Instituto?

31 respuestas



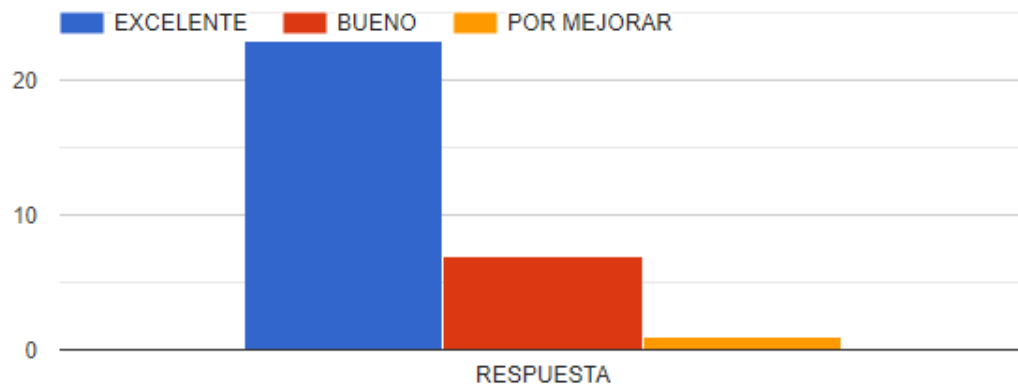
¿Considera que la actividad desarrollada fomenta la interacción y mejora las relaciones con sus compañeros de trabajo?

30 respuestas



#### LOGISTICA DE LA ACTIVIDAD

¿Cómo califica los aspectos logísticos de la actividad (horario, lugar, organización)?



## 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.

### 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. Están orientadas 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.

Las actividades realizadas en torno a la comunicación asertiva, se encuentran enmarcadas en el aparte de “Estrategias transversales”, del presente documento.

### 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 correos electrónicos, los números de teléfono y sedes, a partir del segundo semestre del año 2018 se gestionó la consecución de la información de contacto de todas las áreas, necesaria para la consolidación del directorio telefónico, debido a que aún faltan pocas áreas por confirmar los datos, se presenta el avance logrado hasta el momento.



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

ÁREA O DEPENDENCIA	NÚMERO DE TELÉFONO/ CELULAR	EXTENSIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	UBICACIÓN SEDE
<b>ÁREAS ADMINISTRATIVAS</b>				
<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	3779997 300 6942400	1044/1048	<a href="mailto:direcciongenceral@idipron.gov.co">direcciongenceral@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
<b>OFICINA ASESORA JURÍDICA</b>	3779997 3002034874	1041/1021 a 1026	<a href="mailto:juridica@idipron.gov.co">juridica@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
ÁREA DE TRABAJO DE CONTRATACIÓN	3779997 3002034874	1041/1021 a 1026	<a href="mailto:grupocontratacionjuridica@idipron.gov.co">grupocontratacionjuridica@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:cpsjuridica@idipron.gov.co">cpsjuridica@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
ÁREA DE ADQUISICIONES	3779997 3002034874	1041/1021 a 1026	<a href="mailto:Adquisiciones@idipron.gov.co">Adquisiciones@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:Areaadquisiciones.gov.co">Areaadquisiciones.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN</b>	3779997 3017726050	1042/1028/1029/1030	<a href="mailto:planeacion@idipron.gov.co">planeacion@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
ÁREA DE TRABAJO DE COMUNICACIONES	3779997 3002036967	1033/1034	<a href="mailto:comunicaciones@idipron.gov.co">comunicaciones@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
ÁREA DE INVESTIGACIÓN	3779997	1003	<a href="mailto:investigacion@idipron.gov.co">investigacion@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
ÁREA DE SISTEMAS CALLE 61	3779997	1003	<a href="mailto:gruposistemas@idipron.gov.co">gruposistemas@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:sistemas@idipron.gov.co">sistemas@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
GESTIÓN DOCUMENTAL CALLE 61	3779997	1001	<a href="mailto:admdocumental@idipron.gov.co">admdocumental@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	3100411	149/150	<a href="mailto:controlinterno@idipron.gov.co">controlinterno@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
<b>SUBDIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	3779997 3002038230 3003762810	1040/1013/1002/1014	<a href="mailto:subfinanciera@idipron.gov.co">subfinanciera@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
ÁREA DE PRESUPUESTO	3100411	120/141	<a href="mailto:presupuesto@idipron.gov.co">presupuesto@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE SISTEMAS	3100411	140/143	<a href="mailto:gruposistemas@idipron.gov.co">gruposistemas@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:sistemas@idipron.gov.co">sistemas@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL SEDE CALLE 63	3100411 3045207403	146/147	<a href="mailto:admdocumental@idipron.gov.co">admdocumental@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	2112287		<a href="mailto:atencionciudadano@idipron.gov.co">atencionciudadano@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL	3100411		<a href="mailto:admdocumental@idipron.gov.co">admdocumental@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO	3779997 3006943644 3006977628 3013631248 3006978534 3002038262	1019/1015/1018	<a href="mailto:transportes@idipron.gov.co">transportes@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:infraestructura@idipron.gov.co">infraestructura@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
ÁREA DE TRANSPORTES	3779997 3006943644	1016	-	
APOYO LOGISTICO CALLE 63	3016276138		-	
ÁREA DE CONTABILIDAD	3100411	156/158/161	<a href="mailto:contabilidad@idipron.gov.co">contabilidad@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE TESORERÍA	3100411	118/154	<a href="mailto:tesoreria@idipron.gov.co">tesoreria@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE ALMACÉN E INVENTARIOS	3100411 3004079549	138/135/139/160	<a href="mailto:almacen@idipron.gov.co">almacen@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE TRABAJO DE GESTIÓN AMBIENTAL	3779997	1017	<a href="mailto:gestionambiental@idipron.gov.co">gestionambiental@idipron.gov.co</a>	Calle 61 N° 7-78
GRUPO FORMAL DE TRABAJO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	3100411	104/137	<a href="mailto:disciplinarios@idipron.gov.co">disciplinarios@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO SEDE CALLE 63	3100411 3006939993	132	-	
<b>SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO</b>	3100411 3013966423	128/129/133	<a href="mailto:desarrollohumano@idipron.gov.co">desarrollohumano@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE NÓMINA Y LIQUIDACIONES	3100411	128	<a href="mailto:nomina@idipron.gov.co">nomina@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE CARRERA ADMINISTRATIVA, BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN	3100411 3006942648	125/127	<a href="mailto:carreraadministrativa@idipron.gov.co">carreraadministrativa@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:bienestar@idipron.gov.co">bienestar@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:capacitacion@idipron.gov.co">capacitacion@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	3100411		<a href="mailto:saludocupacional@idipron.gov.co">saludocupacional@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA DE ECONOMATO	3006972112		<a href="mailto:economato@idipron.gov.co">economato@idipron.gov.co</a>	
<b>SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE MÉTODOS EDUCATIVOS Y OPERATIVA</b>	3100411 3002039072	106	<a href="mailto:submetodosoperativo@idipron.gov.co">submetodosoperativo@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
COORDINACIÓN DE EXTERNADOS	3102007501		-	
ADMINISTRACIÓN PROYECTO 1104	3003761680 3012119504		-	
ÁREA DE ESCUELA- PEDAGOGÍA	3410017 3006934090			Calle 15 N° 13-86
ÁREA DE SALUD	3410017 3006939389 3006942984		<a href="mailto:serviciomedico@idipron.gov.co">serviciomedico@idipron.gov.co</a>	Calle 15 N° 13-86



ÁREA DE EMPRENDIMIENTO	3006963713		<a href="mailto:areaemprender@idipron.gov.co">areaemprender@idipron.gov.co</a>	Carrera 27A N° 63B-07
ÁREA SICOSOCIAL	3410017 3045206591 3045206551		gruposicosocial@idipron.gov.co; psicosocial@idipron.gov.co	Calle 15 N° 13-86
ÁREA SOCIOLEGAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA	3410017 3004078302, 3002038674 3015340676 3006939425 3013966153		<a href="mailto:componentesociolegal@idipron.gov.co">componentesociolegal@idipron.gov.co</a>	Calle 15 N° 13-86
ÁREA DE ESPIRITUALIDAD	3410017 3012119923		<a href="mailto:espiritualidad@idipron.gov.co">espiritualidad@idipron.gov.co</a>	Calle 15 N° 13-86
ÁREA DE TERRITORIO-TRABAJO CALLE	3006975592 3012118349		-	
ÁREA DE TERRITORIO- CALLES ALTERNATIVAS	3002037473 3006943170 3012118349		-	
ÁREA DE FORMACIÓN TÉCNICA	3232755897		-	
ADMINISTRACIÓN DISTRITO JOVEN	3154276		<a href="mailto:Convenios@idipron.gov.co">Convenios@idipron.gov.co</a> ; <a href="mailto:proyectol104@idipron.gov.co">proyectol104@idipron.gov.co</a>	Av. Ciudad de Quito N° 63f- 35
EMPRENDER	3006963713 3002034258		-	
ESTRATEGIA CULTURA CIUDADANA	3132564370 3132586227 3132570048 3132577428		-	
ADMINISTRACIÓN SEDE CALLE 15	3410017	3045207379	<a href="mailto:gladist@idipron.gov.co">gladist@idipron.gov.co</a>	Calle 15 N° 13-86
<b>UNIDADES DE PROTECCIÓN INTEGRAL</b>				
UPI Arborizadora Alta	7156852 3006934218		<a href="mailto:uearborizadora@idipron.gov.co">uearborizadora@idipron.gov.co</a>	Calle 33 sur N° 74B- 32
UPI Bosa	7751129 3006942744		<a href="mailto:uebosa@idipron.gov.co">uebosa@idipron.gov.co</a>	Carrera 78N° 60 a- 25 Sur
UPI Normandía	3013973413 3006939521			
UPI Molinos	2798723			Carrera 5 D N° 48-05 Sur
UPI La 27	2037803 2030126 3006940327 3006942592			Av. Carrera 27 sur N° 23- 21
UPI LA 32	3006940327 3006943210			Carrera 31 N° 12- 09/55
UPI La Favorita	2481595- 3006942768			Avenida Caracas 15- 42/46
UPI La Rioja	2466919- 3006934666			Calle 4 N° 15-14
UPI Luna Park	3004078779			Calle 13 Sur N° 17-52

UPI El Oasis	2687974 3685175 3006971980 3006939489 3006943338			Calle 10A N° 45- 09
UPI Perdomo	7795454- 3006939645			Avenida Carrera 70C N° 60B- 05 Sur
UPI Santa Lucia	7676265- 3006942560			Diagonal 44 Sur N° 19- 21 y Carrera 20 N° 44- 98 Sur
UPI Servitá	6696024- 3006934154			Avenida Carrera 7 N° 164- 94
UPI Casa Belén	2460058- 3006934474			Carrera 1 N° 6D- 88
UPI Liberia	3004117376			Carrera 16 N° 10-32
<b>UNIDADES DE PROTECCIÓN INTEGRAL (RURALIDAD)</b>				
UPI Arcadia	3006934602		<a href="mailto:upiarcadia@idipron.gov.co">upiarcadia@idipron.gov.co</a>	Vereda El Hato, Funza- Cundinamarca
UPI La Vega	3006942208		<a href="mailto:uelavega@idipron.gov.co">uelavega@idipron.gov.co</a>	Vereda El Naranjal, Villeta. Cundinamarca
UPI San Francisco	3006962711		<a href="mailto:uesanfrancisco@idipron.gov.co">uesanfrancisco@idipron.gov.co</a>	Vereda El Peñon, San Francisco- Cundinamarca
UPI La Florida	4336001 4336104 3006939425 3002037489 3006942968		<a href="mailto:uelaflorida@idipron.gov.co">uelaflorida@idipron.gov.co</a>	Parque La Florida, Funza, Cundinamarca
<b>UNIDADES DE PROTECCIÓN INTEGRAL RECREATIVAS</b>				
UPI Carmen de Apicalá	3006978054		<a href="mailto:upicarmendeapicala@idipron.gov.co">upicarmendeapicala@idipron.gov.co</a>	Predio rural "El Cairo", Carmen de Apicalá
UPI El Edén	3006942208		<a href="mailto:upieden@idipron.gov.co">upieden@idipron.gov.co</a>	Km. 95 vía Bogotá La Escobita, Melgar, Tolima.
UPI La Calera	3102373054		<a href="mailto:olgavc@idipron.gov.co">olgavc@idipron.gov.co</a>	Vereda Salitre, Sector la Chocolatera. La Calera, Cundinamarca.

## 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.

### 5.1 Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional

El trabajo en equipo fue 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, en el aparte “Estrategias transversales”.

### 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.

Esta Actividad se empezó a fomentar en el mes de septiembre, para lo cual se expidieron desde la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano las comunicaciones oficiales a las y los líderes de área, para la implementación de esta estrategia como espacio de integración entre los integrantes de sus equipos de trabajo, así mismo, se dieron los lineamientos para la ejecución de la misma.

## Documento Orientador Actividad Re- conectados

### Objetivo general

Generar espacios de auto conocimiento y re conocimiento de los equipos de trabajo que conforman las áreas, por medio del desarrollo de actividades de integración que permitan potenciar la comunicación y el trabajo en equipo, así como aquellos aspectos que pueden ser tomados como buenas prácticas en el ambiente laboral.

## Objetivos específicos

- Fortalecer los canales de comunicación entre las personas que conforman los equipos de trabajo de las áreas del Instituto a través de actividades propuestas por los mismos para generar ambientes laborales inclusivos y tolerantes.
- Promover la creación de espacios orientados a distencionar el ambiente laboral mediante actividades que permitan construir una cultura organizacional abierta, colaborativa y humana.

## Metodología

Realizar mensualmente una actividad organizada por las y los Servidores Públicos de cada área, con una duración de dos horas dentro de la jornada laboral y en las Sedes Administrativas donde se ubique el equipo de trabajo, con el fin de fortalecer y potenciar la comunicación asertiva, la integración, y el trabajo en equipo para el desarrollo de buenas prácticas en el ambiente laboral.

Para lo cual se solicitará a los líderes de área, que definan dentro de los 5 primeros días de cada mes la fecha que concertaron con sus equipos de trabajo para la realización de la actividad, esta debe tener una intencionalidad, iniciar con una dinámica o lúdica que permita romper el hielo, para el desarrollo de la sesión se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ❖ La actividad es voluntaria y espontánea, con el fin de favorecer la autonomía y la disposición interior.
- ❖ La organización debe ser rotativa, para fortalecer el liderazgo desde los talentos y habilidades individuales.
- ❖ La temática es libre, de acuerdo a las habilidades y capacidades del equipo de trabajo.
- ❖ La duración de la actividad es de 2 horas
- ❖ Para el desarrollo de las sesiones debe definirse:
  - La intencionalidad: hace referencia al objetivo que se espera alcanzar con el equipo de trabajo mediante la ejecución de la actividad.
  - Lúdica: o técnica inicial: permite distensionar y propiciar la disposición del grupo para la actividad, enfocada en el sentir individual y colectivo.
  - Práctica: ejecución de la actividad central, en la cual debe realizarse un trabajo individual y posteriormente un trabajo grupal para fortalecer habilidades comunicativas como el habla y la escucha.
  - Cierre o siembra: reflexión individual y colectiva en torno a las preguntas ¿Qué aprendí? Y ¿Cómo vamos a implementar y sostener en lo aprendido en la cotidianidad?

Así mismo, se requiere un documento con una breve descripción teniendo en cuenta los anteriores aspectos, posterior al desarrollo de la actividad enviar una breve reseña con imágenes de los resultados obtenidos, y enviar al correo del área de Bienestar Social [bienestar@idipron.gov.co](mailto:bienestar@idipron.gov.co).

**NOTA:** el fomento de esta actividad se hará en dos momentos, el primero en las Sedes administrativas como prueba piloto, y el segundo en las UPIS.

### **Resultados Esperados**

Mejorar la percepción del clima laboral al interior de los equipos de trabajo mediante actividades de integración que permitan el conocimiento y re-conocimiento de las habilidades y destrezas individuales que puedan ser tomados como buenas prácticas en el ambiente laboral.

### **Cronograma:**

<b>Fecha de solicitud a las áreas</b>	
<b>Septiembre</b>	Viernes 07 de septiembre
<b>Octubre</b>	Martes 03 de octubre
<b>Noviembre</b>	Viernes 02 de noviembre
<b>Diciembre</b>	Lunes 03 de diciembre

Tras 4 meses de haber puesto en marcha la estrategia, se obtuvo que varias áreas decidieron adoptarla y la ejecutaron varias veces, a continuación se presentan las evidencias enviadas al área de bienestar social.

### **Re- conectados área de almacén e inventarios**

**Intencionalidad:** conocer los pro y los contras del equipo de trabajo del área, con el fin de determinar las fortalezas y debilidades de cada uno de los integrantes.

**Lúdica:** la contratista Georgina Alonso Ramos fue la encargada de la actividad, comenzando con una exposición sobre Clima laboral.

**Práctica:** se realizó una actividad individual donde cada funcionario en una nota describía a cada integrante del equipo, con sus fortalezas y debilidades.

**Cierre o siembra:** se evidenció que el área cuenta con un gran equipo de trabajo, conformado por profesionales, técnicos, y auxiliares administrativos, y que todos trabajamos por un mismo objetivo dirigido a la misionalidad del Instituto.



### **Re-conectados Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa**

**Objetivo:** generar espacios de auto conocimiento y re conocimiento de los equipos de trabajo que conforman las áreas, por medio del desarrollo de actividades de integración que permitan potenciar la comunicación y el trabajo en equipo, así como aquellos aspectos que pueden ser tomados como buenas prácticas en el ambiente laboral.

#### **Objetivos Específicos:**

- Fortalecer los canales de comunicación entre las personas que conforman los equipos de trabajo de las áreas del Instituto a través de actividades propuestas por los mismos para generar ambientes laborales inclusivos y tolerantes.
- Promover la creación de espacios orientados a distencionar el ambiente laboral mediante actividades que permitan construir una cultura organizacional abierta, colaborativa y humana.
- Generar lazos de confianza en el equipo a partir del reconocimiento por el otro(a), valorando y dimensionando el quehacer, la importancia y aporte al área desde la individualidad, fortaleciendo el trabajo en equipo.

## Metodología de la Sesión:

**Intencionalidad:** Reconocer y valorar desde la individualidad los aportes de cada persona en el equipo de trabajo, promover lazos de confianza, afianzar las relaciones interpersonales, fortalecer la comunicación asertiva, reconocer la importancia del bienestar producido por las relaciones laborales fortalecidas.

**Lúdica: o técnica inicial:** Actividad rompe hielo el Reloj, en la cual cada participante cuenta con una imagen de reloj en la que deberán colocar 12 citas (1 por cada hora) con alguno de sus compañeros del equipo.



Se cita a que se reúnan con quien tienen cita a cada una de las horas y dialogarán sobre las preguntas orientadoras:

HORA	PREGUNTA ORIENTADORA
1	A que dedica el tiempo libre, ¿cuál es su pasatiempo favorito?
2	¿Cuál es su comida favorita y cómo se prepara?
3	Practica algún deporte, ¿cuál?
4	¿Cuáles son sus colores favoritos, que representan?
5	Con que animal se identifica y por qué?
6	Pregunta capciosa.... Como lo hace?
7	Cuál es su núcleo familiar, en donde vive?
8	Comparta con su cita un momento feliz y significativo.
9	Como supera las dificultades?
10	Haga reír a su cita
11	Comparta un momento de tristeza de su vida
12	Cuáles son las demostraciones de afecto que más le agradan.

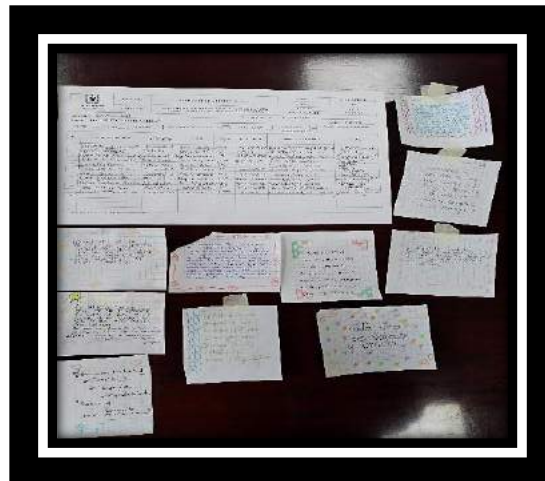


**Práctica:** Para la actividad central se reúnen en parejas, uno de los integrantes de pie detrás de quien se encuentra sentado, con ojos cerrados y escuchando algunos Mantras de relación, colocando aromaterapia, se procede a realizar un pequeño masaje al compañero (hombros, brazos, cuello).

Mientras tanto quien dirige la actividad promueve la importancia de disponerse a recibir todo lo bueno que tiene para ofrecer quienes nos rodean, de la vida, a agradecer, a regalarnos tiempo para nosotros mismos, a propiciar espacios de compartir con quienes nos rodean, luego se intercambian para que quien está sentado se coloque detrás de la silla y realice el masaje a su compañero. Se motiva a sentirse valorados, apreciados y reconocidos en su quehacer.

**Cierre o siembra:** Cada participante escribe mensaje para sus compañeros, sobre la actividad y la dinámica del área.

Se colocan en el tablero para que todos compartan la experiencia de la dinámica.



### Mensajes:

- La actividad reconectados nos deja como enseñanza que unirnos con nuestros compañeros de trabajo, podemos lograr cosas maravillosas hacia los demás.



- La actividad me deja como aprendizaje que podemos recibir ayuda de las personas que nos rodean, podemos conectarnos con ellos y es hora de compartir más y mejores momentos.
- Nos invita a seguir conociéndonos más con nuestros compañeros de trabajo.
- Me gusto porque se desarrollaron actividades diferentes que me permitieron compartir con mis compañeros de manera diferente a los temas laborales.
- Son momentos de esparcimiento donde logramos compartir en otros escenarios y conocer otra parte de cada uno de nosotros.
- Cada uno es valioso y único.
- Aprendí que mis compañeros hacen lo mejor que pueden y son personas sinceras con su trabajo. Son serias y responsables.
- La actividad me dio la oportunidad de conocer un poco más de la vida de mis compañeros, no solo aquellas cosas laborales sino personales. De hacer una pausa en mi quehacer diario y saber que es importante mi vida, mi ahora, mis compañeros.
- Me deja el compartir con mis compañeros las actividades que hago en el Instituto y fuera de él ambiente laboral, me permitió darme a conocer con algunos de ellos y así mismo conocerlos más como personas y compañeros de trabajo.
- ¡Reconectados ¡ ....  
Tranquilidad  
Respeto  
Agradecimiento..... “Conocer y compartir nos hace crecer”

### **Evaluación de la actividad:**

- Se logró el objetivo gracias a la disposición y participación activa de quienes participaron en la actividad.
- Se logró liberar tensiones de manera individual, sensibilizando en la importancia del rol que desempeña cada uno y la fortaleza al generar equipo de trabajo, que podemos contar con los demás, siendo necesario auto-reconocer lo que hacemos y regalarnos momentos de bienestar e integración.

### **Re-conectados Subdirección Administrativa y Financiera**

1. Celebración de cumpleaños del Mes de Agosto del 2018 realizadas a final del mes, el cual fue un espacio de integración de todas las áreas del Proyecto 1106 (Infraestructura, Gestión Ambiental, Transporte, Mantenimiento de Bienes) y la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera (STAF), cada una de las áreas dio su aporte para poder realizar esta celebración. (Corresponde al envío que se debe realizar dentro de los primeros días del mes de Septiembre)
2. Collage Fotos Celebración del Amigo Secreto realizada el 25 de Septiembre (corresponde al envío de la actividad de los primeros 5 días del mes de Octubre), fue un espacio donde la compañera Norelly Cuello y Aida Moreno realizaron un postre para la actividad, para la

entrega de los regalos se solicitó realizar una descripción indicando una cualidad del Amigo Secreto Correspondiente fue así como pudimos resaltar de cada persona que compartió en este espacio.





### Re- conectados área de Investigaciones

**Objetivo:** generar espacios de auto conocimiento y re conocimiento de los equipos de trabajo que conforman las áreas, por medio del desarrollo de actividades de integración que permitan potenciar la comunicación y el trabajo en equipo, así como aquellos aspectos que pueden ser tomados como buenas prácticas en el ambiente laboral.

### **Orden del día:**

- Presentación del modelo pedagógico del IDIPRON.
- Presentación general del área de investigaciones, breve reseña histórica y procesos actuales con las personas que los lideran.
- Preguntas orientadoras de la actividad a cada participante.

Las motivaciones de las personas integrantes del área son:

- La calle y las formas de vida en calle.
- Las dinámicas de las(os) NNAJ vinculadas(os) al Instituto.
- Las experiencias con los equipos de calle

Los aspectos por fortalecer en el área son:

- Reconocer a nivel interno el conocimiento y experiencia sobre los temas que maneja el área.
- Frecuentar escenarios que habitan NNAJ.
- Aumentar espacios de lectura y discusión en equipo sobre los temas que se trabajan.
- Cumplir con los tiempos de los cronogramas.

### **Re-conectados Subdirección Técnica de Desarrollo Humano**

**Intencionalidad:** promover al interior del equipo de trabajo del Área de Desarrollo Humano, un espacio de esparcimiento divertido y de socialización grupal, en el cual se enriquezcan lazos de confianza, cercanía y cordialidad entre compañeros y compañeras de bienestar, capacitación, carrera administrativa, salud ocupacional, nómina y economato.

En este mismo sentido se busca atraer la atención de las demás áreas para que se animen a participar de la actividad de Re-conectados y de esta manera fomentar buenas prácticas en el ambiente laboral.

**Técnica Inicial:** para el ejercicio de la logística de la actividad y la preparación, se socializó con todo el equipo la propuesta, en la cual todos y todas podían generar ideas y participar activamente.

Teniendo en cuenta que un Bingo es sinónimo de premio, se buscó que entre todos y todas se armaran los obsequios con detalles sencillos que de manera voluntaria aportarían, esto generó entusiasmo, motivación y comunicación en los equipos de trabajo.

Para dar inicio a la actividad se compartió un refrigerio y se dirigieron actividades rompehielos, en las cuáles se evidenciaron emociones de alegría y excelente disposición.

**Práctica:** la actividad se realizó cerrando la jornada de trabajo en el horario de 3:00 pm a 5:00 pm el día 2 de noviembre de 2018, en una de las oficinas de Desarrollo Humano, que previamente se ambientó de acuerdo a la ocasión.

En la jornada de jugaron cinco bingos con diferentes figuras en el tarjetón y en el transcurso del juego se vivieron momentos divertidos de risas espontaneas y de efusividad entre los participantes.

**Cierre:** para el cierre de la actividad se agradeció la participación y la buena actitud de todo el equipo frente a la actividad y el subdirector Lemmy Humberto finalizó con unas palabras emotivas y de invitación a continuar con estos espacios de integración que fortalecen el trabajo en equipo y las buenas prácticas laborales.



### **Re- conectados Área de almacén e inventarios**

**Intencionalidad:** Realizar una actividad diferente a las diarias y divertirnos con juegos.

**Lúdica o Técnica inicial:** Inicialmente tomamos un delicioso desayuno y una vez (con el estómago lleno) dividimos el grupo en dos equipos. Y a Jugar!!!!

**Practica:** Realizamos dos juegos:

- Jenga: formulamos preguntas de cultura general, el grupo que no respondiera o respondiera mal, debía retirar una ficha del jenga, hasta que alguno de los grupos derrumbara la torre del jenga
- Mímica: se escogió un participante de cada grupo que debía representar con mímica el nombre de una película, y el primer grupo que consiguiera adivinar era el ganador.

**Cierre o siembra:** todos los participantes, coincidieron en que el trabajo en equipo nos da buenos resultados en cualquier actividad que realicemos, en lo laboral, familiar, o en cualquier otro espacio en los que nos desempeñemos.



### **Re-Conectados en la Sede Distrito Joven**

En el marco de la solicitud realizada por el área de bienestar social, la sede Distrito joven, siendo una sede propia, cuenta con falencias en su infraestructura, pero el calor humano tanto de los funcionarios, contratistas y jóvenes que permutan y circulan en este espacio, permitieron que el año 2018 estuviera lleno de actividades pensadas en lograr el mayor impacto posible.

Es así como las personas que laboran en la Sede Distrito joven, en pro de cumplir los objetivos institucionales han realizado diversas actividades de bienestar no sólo para las y los jóvenes que hacen parte de la Sede, sino también para lograr un clima laboral de armonía en los diferentes convenios, fomentando la comunicación e integración y el trabajo en grupo de las personas, a través de una escucha oportuna que realiza la Coordinadora de Convenios

Silvana Cano y aunque a veces sea difícil tener a todos los equipos de cada uno de los convenios reunidos, se ha logrado una mayor articulación en la Sede.

Ejemplo de esta articulación se pueden evidenciar las Cenas de Navidad que se realizaron en los primeros meses del año 2018 como actividad de bienestar para las y los jóvenes que hacen parte de la Sede Distrito joven, teniendo en cuenta la solicitud realizada por la Dirección del IDIPRON en el marco de la “*Celebración de Siembra*”, entendida esta como proceso de reflexión interior de cada joven, en el marco de su proyecto de vida y su quehacer diario, el cual va permeado por aspectos positivos y negativos, generando una construcción de aprendizajes para el fortalecimiento en capacidades, habilidades en pro de facilitar las relaciones en los diferentes contextos, con un desenvolvimiento asertivo en comunidad y la consecuente inclusión social, ocupacional y laboral, en esta actividad fueron invitados en compañía de uno de sus familiares o amigos junto a los profesionales, técnicos y asistenciales que hacen parte de la Sede Distrito joven, así como los que conforman los diversos Convenios, este evento permitió realizar una integración de fortalecimiento de redes de apoyo de los jóvenes asistentes, para que el afecto y la colaboración entre pares pueda dar la satisfacción de buenos resultados del trabajo en equipo y gracias a la acogida que esta actividad obtuvo en las y los jóvenes vinculados a Distrito joven en el componente Convenios por medio de las modalidades estímulo de corresponsabilidad y Contrato de prestación de servicios CPS, se logró hacer la segunda jornada de integración con ellas y ellos en la Unidad del Perdomo, denominada “*La Gratitud*”, la cual se realizó con el mismo enfoque de la anterior.

A continuación se presenta evidencia fotográfica de la actividad descrita anteriormente:



También como muestra de las actividades de integración realizadas en la Sede Distrito joven, fueron el compartir de un almuerzo en el marco de los cumpleaños del Director el Padre Wilfredo Grajales en el Club de la Policía y en el mes del amor y la amistad, se compartió un delicioso biscocho de chocolate con todas y todos los funcionarios y contratistas de la Sede, como se puede apreciar en la fotografía que aparece en la portada del presente informe.



Otra de las actividades realizadas teniendo en cuenta lo relacionado en el oficio enviado por la Subdirección de Desarrollo humano desde el área de bienestar, en el marco del conocimiento y auto reconocimiento y sobre todo para no dejar pasar esta época navideña, en la cual se realizó la actividad llamada “Re-Conectados en la Sede Distrito Joven”, en donde se invitó a todas y todos los funcionarios y contratistas que estuvieran en la sede para realizar la novena y al terminar está llevar a cabo la actividad planeada.

**Intencionalidad:** hacer que cada uno de los asistentes reflexionara sobre el significado que ha tenido la realización de sí mismo durante su vinculación a IDIPRON y su relación con las y los jóvenes atendidos en la sede Distrito joven.

**Lúdica o técnica inicial:** al terminar de rezar la novena se realizó con los asistentes un círculo, en donde se pasó una vela encendida la cual significa símbolo de individuación (llegar a ser un individuo y nuestros años vividos), significado que se buscó interiorizar y exteriorizar en los asistentes, quienes a través del habla y la escucha manifestaron las siguientes palabras; (Cariño, Reconciliación, Amistad, Amor y dedicación, Luz de esperanza, compromiso y apoyo, Humildad, Paz, Gratitud, Colaboración, Guía, escucha y compromiso por los jóvenes, manifestaron el significado que ha tenido la realización de sí mismo durante su vinculación a IDIPRON y su relación con las y los jóvenes en este caso atendidos en la sede Distrito joven.

**Práctica:** con antelación a la actividad se realizó la invitación por escrito, en la cual se socializó la información enviada por el Área de Bienestar Social y adicional se pide a las y los funcionarios de la Sede que envíen de forma anónima las respuestas a las siguientes preguntas:

¿Qué cosas le parecen que deben continuarse y tener en cuenta en la sede Distrito Joven?	¿Qué le gustaría cambiar en la sede Distrito Joven?
El dinamismo, la entrega y el compromiso con la misionalidad del IDIPRON de los contratistas y funcionarios que laboran en la Sede Distrito joven.	Se deben tener en cuenta a los contratistas en las actividades que realiza el Instituto, ya que se siente una segmentación entre contratistas y funcionarios.



<p>-Se debería continuar con las capacitaciones y revisiones constantes alrededor del tema del orden y el aseo en el trabajo (entre otros temas). - - También se debería continuar con las actividades que implican la integración de los trabajadores de esta dependencia (comidas, celebraciones diversas, etc.)</p>	<p>Remodelación a la sede que involucre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliación de los baños (más baños por contratista)</li> <li>- Arreglos del techo y cielo raso (debido al serio problema de goteras y tejas rotas)</li> <li>- Mejora de las condiciones de ventilación y luz natural de la zona occidental de la sede.</li> <li>- Ampliación del comedor y compra de al menos un microondas más.</li> </ul>
<p>Debería tenerse en cuenta para generar un adecuado clima organizacional, iniciando por tener espacios físicos adecuados, con iluminación natural adecuada y buenos equipos de cómputo en los que se puedan adelantar las acciones encomendadas.</p>	<p>Se deben tener en cuenta a los contratistas en las actividades que realiza el Instituto, ya que se siente una segmentación hacia los contratistas.</p>
<p>Sería oportuno realizar la integración de los convenios y personal administrativo pero en una de las sedes que se encuentra en las afueras de la ciudad.</p>	<p>La sede de Distrito Joven carece de infraestructura y funcionalidad, dado que atendemos todo el tiempo a jóvenes y no es un que está completamente habilitado ni para ellos, ni para los que trabajamos en ella.</p>
<p>-Continuar con la celebración de los cumpleaños de los contratistas y empleados de la Sede pero más seguido, para poder incentivar a la gente y poder hacerles algo especial en su día, que haya un comité o grupo de personas que se encarguen de dichos eventos. -Organizar reuniones más seguidas con los equipos de cada convenio, en las que se escuchen inquietudes y se reconozcan las personas y labores que desempeñan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta baños mejor dotados.</li> <li>Otra sala de juntas.</li> <li>-Una bodega para guardar elementos temporales.</li> <li>-Se requiere efectuar un servicio para el ordenamiento de cables de pc.</li> <li>-Puntos de disposición de diferentes desechos en ambas partes de los segundos pisos.</li> <li>-Mejoramiento en las instalaciones del comedor y de la Sede en general.</li> <li>-Reubicar los puestos de trabajo de acuerdo a los convenios de tal manera que se evite la dispersión del personal por convenio y se logre agilidad y menos pérdida de tiempo en las actividades.</li> <li>-Instalar teléfonos que interconecten los diferentes puestos de trabajo, que mejore la comunicación y le haga más eficaz y rápida. Incluso la posibilidad de comunicarse con otras sedes.</li> <li>-Proveer en cada puesto de trabajo tablero para control de actividades.</li> <li>-Proveer para Cultura ciudadana un espacio adecuado es insonorizado para sus prácticas.</li> </ul>
<p>Me parece buena la amabilidad de los celadores, seguir haciendo más actividades de integración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mejoras en la Infraestructura</li> <li>-Más cosas de aseo persona, ya que las cosas con que se cuenta son muy limitadas.</li> <li>-Mejorar el aseo en la sede, ya que muchas veces se encuentra la cocina sucia por su limitado equipamiento.</li> <li>-Los olores que emanan de los sifones son desagradables.</li> <li>-Más amabilidad entre algunas de las personas que laboran en la sede.</li> <li>-Mejores computadores.</li> <li>-Mejores áreas para poder trabajar ya que hay espacios que no son adecuados para ello.</li> </ul>

**Cierre o siembra:** en cuanto a la reflexión individual y colectiva, a continuación se presenta un breve resumen de las preguntas anteriormente realizadas con las cuáles se espera que el próximo año 2019, la Sede Distrito joven sea una de las mejores no sólo en sus instalaciones, sino también en la armonía y articulación del equipo humano, quienes seguirán trabajando con la entrega y el compromiso con la misionalidad del IDIPRON.

Entre las apreciaciones realizadas anteriormente, se puede aprender que las actividades de integración y bienestar, deben ser de manera más frecuente y que el Área de bienestar social de la Entidad debe involucrar más a los contratistas en las diversas actividades que realizan para los funcionarios. La cotidianidad de la Sede Distrito joven es muy particular, aunque es una Sede Administrativa, se cuenta con la permanente presencia de las y los jóvenes, los cuales requieren lugares más amplios y cómodos para realizar sus actividades como es el caso de la Estrategia Cultura ciudadana, así como también para la atención de casos especiales por parte de los profesionales sociales de cada convenio.

A continuación se relacionan algunas fotografías de la actividad realizada.



## 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.

### 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, en el segundo semestre del año, se exaltó por medio

de una entrevista, la historia de dos Servidoras Públicas en proceso de pensión, quienes han dedicado su vida laboral a la niñez y la juventud de Bogotá, prestando sus servicios como auxiliares de servicios generales.

De esta manera, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, el Instituto en general, y sobre todo los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que crecieron con su amoroso servicio, les agradecen la labor desempeñada, y las felicitan por esta nueva etapa en sus vidas.

## Mi trabajo, mi historia

---



1 de agosto de 2018

### Homenaje a una vida de servicios en el IDIPRON.

Rosa Elvira Cabrejo Díaz, conocida en el IDIPRON como la tía Rosa, es una mujer que conquistó el corazón de los muchachos, gracias a su dedicación y amor por su trabajo.

Hace menos de un mes que se pensionó y todavía no se hace la idea de vivir alejada de los y las jóvenes y de sus colegas del Instituto. Rosa guarda un especial agradecimiento y, aunque ya está oficialmente jubilada, siente que solo son vacaciones y que pronto regresará. Sin embargo, reconoce que su ciclo ha terminado y ahora podrá disfrutar del esfuerzo de su trabajo y hacer realidad todas sus metas propuestas.

“Son tantos los motivos para estar agradecida con el IDIPRON, me voy a disfrutar de mi pensión, pero mi corazón siempre estará con los jóvenes”. Esas fueron sus palabras, el día que en la sede de la calle 63 el Subdirector de Desarrollo Humano, Lemmy Humberto Solano, y su equipo de trabajo, se reunieron para celebrar su despedida y agradecerle por todos los años de labor.

En estos 26 años de servicio, la Tía Rosa, como cariñosamente le llamaban en el Instituto, ha vivido muchas alegrías y satisfacciones personales. “Compré mi casa, eduqué a mis hijos y también fui testigo de muchas historias de jóvenes que lograron cambiar sus vidas y convertirse en personas de bien para la sociedad”, afirmó.

En 1991 se vinculó al Instituto gracias a una amiga que la recomendó. Empezó a trabajar como auxiliar de servicios administrativos en la Casa de La Florida, hoy Unidad de Protección Integral-UPI, que opera en la localidad de Engativá. Allí se desempeñó en las labores de cocina donde estuvo cinco meses. Posteriormente fue trasladada a la casa del Tuparro en el Vichada, sitio donde anteriormente se iniciaba el proceso de personalización de los niños y niñas de ocho a doce años. Para ella, esos días en la casa fueron lindos, ver la naturaleza, escuchar el canto de los pájaros y trabajar para los y las jóvenes.

De allí, continuó sus labores en la casa de Acandí en el Chocó durante cinco años, uno de los lugares en los que se solían llevar a cabo procesos de desintoxicación para NNAJ. Fue en este momento que empezó a poner en práctica sus estudios de enfermería aplicando inyecciones y haciendo curaciones.

En su periplo por las casas de la Entidad, que a partir del año 2010 pasaron a denominarse Unidades de Protección Integral, trabajó en La 32, en Casa Belén y Distrito Joven.

Entre las anécdotas que recuerda Rosita, destaca su experiencia cuando ella corrió a llevarle un vaso de leche a una joven que recién ingresaba al Unidad y la muchacha la dejó con el vaso de leche en la mano. “La niña me gritó y me dijo palabrotas [...], pero lo más bonito es que al otro día, cuando estaba más tranquila me pidió perdón. Desde ese momento siempre me saludaba con respeto y afecto [...] Me gustaba llevarle leche a los niños que veía más delgaditos. Lo más agradable era verlos tomársela. Los sentía como unos hijos más. Me preocupaba porque comieran bien. Al final construíamos un lazo de amistad y se me acercaban a pedirme consejos” señaló Rosita.

### **¿Cómo era su día de trabajo?**

Durante estos años de trabajo, siempre vivió contenta y entusiasmada. Su día iniciaba a las cuatro de la mañana y empezaba sus labores en el Instituto a las seis. Disfrutaba cocinar y esmerarse porque la comida quedara de muy buen sabor, comentando que, la sensación más agradable era escuchar a los y las jóvenes decir que estaba deliciosa y gritar en coro “gracias tías” a la hora de terminar los alimentos.

A Rosita sus colegas la reconocen como una mujer noble, cariñosa, amable, responsable y sonriente, a pesar de las adversidades que ha tenido que enfrentar en su vida personal y que ha sabido sobrellevar.

Fanny Rodríguez, compañera de labores, comenta que cuando llegó a la Entidad, entró a la sede de Acandí en el Chocó a reemplazar a Rosita, y el encargado de la casa, Don Segundo, le decía que le hiciera la “changua” como la preparaba Rosita. Fanny, además, comenta que durante los años de trabajo con ella, escuchó hablar cosas muy buenas de la tía y personalmente la describe como una mujer sonriente, amable y muy equitativa con todo el mundo.

*“Durante estos años de trabajo viajé, monté por primera vez en avioneta con el Padre Javier, también en avión y conocí lugares lindos. El IDIPRON me ha dado muchas cosas importantes y la oportunidad de salir adelante con mis hijos. Aprendí de los niños y de sus historias”.* Comentó Rosita.

### Vidas cruzadas

En estos años de trabajo, tuvo que enfrentarse con el cáncer de cerebro de su hijo quien murió a sus 43 años, el mismo día en que el padre Javier De Nicoló falleció. Dice que el trabajo fue el mejor refugio para llevar su duelo.

Hoy comparte con su hija de 36 años, quien estudió salud ocupacional, y sus tres nietas. Ahora comienza a disfrutar sus largas vacaciones, bien merecidas por los años de servicio en el Instituto, el cual le dio la oportunidad de ponerse al servicio de la comunidad, de los Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes por medio de su tesón, dedicación y amor por su trabajo como auxiliar de servicios generales.

## Mi trabajo, mi historia. Una vida al servicio de la niñez y juventud

---



19 de noviembre de 2018

Beatriz Alonso Villanueva, es una de las muchas funcionarias que han dedicado gran parte de su vida al servicio de la población más vulnerable del Distrito. Por medio de su trabajo, ha brindado amor y afecto a cambio de las enormes sonrisas que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del IDIPRON le ofrecen en forma de agradecimiento.

Ingresó al Instituto en 1993 como auxiliar de servicios generales, al principio no conocía la labor de la Entidad en Bogotá y temía por no corresponder adecuadamente a sus oficios, sin embargo recuerda que una de sus experiencias más gratificantes fue cuando vio por primera vez a los jóvenes de la Unidad de Protección Integral-UPI "Patio la 24" (actualmente "La 26") y ellos la llamaron "tía", percibiendo así que en el Instituto todos son indispensables.

Durante sus 25 años de servicio en la Entidad, estuvo ayudando en diferentes Unidades. Tras su primera experiencia, fue trasladada a la UPI La Florida, donde estuvo 5 años. Después brindó sus servicios en "Bosconia" y regresó al "Patio la 24", para posteriormente trasladarse a la Unidad de "Santa Lucía".

Al pasar por estas Unidades de Protección Integral, conoció muchas historias de vida y superación, por lo cual admira profundamente la labor del IDIPRON, creciendo así su cariño y afecto hacia los muchachos. Beatriz afirma que más que responder a su trabajo, se siente satisfecha de ver que sus niños y niñas estuvieran agradecidos, felices y con esperanza de vida.

Actualmente, Beatriz se encuentra en las oficinas de la sede calle 63, debido a problemas de salud. Reconoce que al principio la invadían los nervios, ya que nunca había interactuado laboralmente con los funcionarios administrativos del IDIPRON. Sin embargo, le ha tomado mucho cariño a cada uno de las personas que asisten a esta sede, por lo cual se siente feliz.

***"Los funcionarios son muy amables, están pendientes de cada una de las tías y cuidan de nosotras todo el tiempo. El IDIPRON es una familia que nos acoge"***, afirmó Beatriz.

Su familia está conformada por 5 hijos, 19 nietos y 3 bisnietos, a los cuales ha podido apoyar gracias a la estabilidad que el IDIPRON le ha brindado. Aprecia el amor de los jóvenes y funcionarios y siempre busca satisfacerlos. Define al Instituto como el hogar donde ha dejado parte de su vida, y agradece también la Alcaldía de Bogotá por acogerla.

## 7. 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 coaching de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

Tabla 1. Estrategias Transversales de Coaching Individual, Grupal, y Acompañamiento Emocional

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

Fuente: elaboración Yuri Elías Camacho

## 7.1 Componente 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.

FACILITADOR	COMPONENTE SOY IDIPRON	
	ESTRATEGIAS	ÁREAS Y/O UPIS
Yuri Elías Camacho	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	Área de Espiritualidad y Sede Calle 15
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	Distrito Joven – Auditorio, Comedores Perdomo, Bosa , San Blas, Arborizadora, Usme – Sede Comedores
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	UPI La Rioja, UPI Servitá, Funcionarios Convenio DADEP, Distrito Joven, Psicosociales Convenios.
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	UPI SERVITÁ, UPI RIOJA, Tesorería, UPI Perdomo (12 Personas), Coordinadores de Convenios (11 Personas), Comedores Perdomo (12 Personas), San Blas (14 Personas) y Arborizadora (9 Personas)
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	PRESUPUESTO, Funcionarios Comedor USME, Funcionarios ALMACEN, Comedor SAN BLAS, Psicosociales, Convenios D. JOVEN.
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	Área de Almacén San Blas, La 32, Área de Espiritualidad , Control Interno, Psicosociales Distrito Joven
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	Subdirección Técnica de Métodos educativos y operativa
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	Supervisores Convenio Transmilenio
	Actividad "Se Feliz"	UPI Santa Lucía
	Actividad "Se Feliz"	Área de Nómina
	Actividad "Se Feliz"	Subdirección Técnica de Desarrollo Humano
	Actividad "Se Feliz"	Área Psicosocial Distrito Joven
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	Área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación
	Jornada de trabajo "SOY IDIPRON"	Área de seguridad y salud en el trabajo
	Actividad "Se Feliz"	UPI La Favorita
	Actividad "Se Feliz"	UPI Santa Lucía
	Actividad "Se Feliz"	UPI Luna Park
	Actividad "Se Feliz"	Territorio
Actividad "Se Feliz"	Área de Pedagogía	
Giovanna Fuentes	Optimizó mis relaciones	Oficina asesora jurídica, UPI Normandía, área sicosocial, UPI Luna Park, UPI Arcadia.
	Optimizó mis relaciones:	Área Sociolegal, UPI Normandía, UPI calle 27, Sede calle 15. Área de espiritualidad.
	Optimizo mis relaciones	Área sicosocial, Sede calle 15, UPI Normandía, UPI Arcadia, UPI Calle 27. Área de territorio



Leonardo Mejía	Comunicación no violenta	UPI La Favorita, STDH, Control interno disciplinario, carrera administrativa, bienestar social y capacitación.
	Mindfulness	Área de salud, UPI Santa Lucía
	Trabajo en equipo	Área de salud, UPI Santa Lucía
	Trabajo en equipo	Área de espiritualidad, UPI Santa Lucía
	Trabajo en equipo	Auxiliares de Servicios Generales, Oficina Asesora Jurídica, Área de mantenimiento, Personal antiguo de la planta del Instituto (reinducción)
	Trabajo en equipo	UPI Arcadia, Auxiliares de Servicios Generales, Sede calle 63, Sede calle 61, Personal antiguo de la planta del Instituto (reinducción).

## 7.2 Componente Liderazgo con sentido

Fomentar consciencia entre los líderes del Instituto, de forma que los lleve a una reflexión profunda acerca de su estilo de liderazgo, el adecuado alineamiento con la misionalidad y el fomento de mejores relaciones interpersonales que se reflejen en el desempeño de sus funciones diarias.

FACILITADOR	COMPONENTE LIDERAZGO CON SENTIDO	
	ESTRATEGIAS	ÁREAS Y/O UPIS
Yuri Elías Camacho	Coaching Ejecutivo	Silvana Cano del área de Distrito Joven, Gilmer Amezcuita, del área de sistemas, Luis Orlando Barrera del área de la Oficina de Control Interno
	Coaching Ejecutivo	CONVENIOS – DISTRITO JOVEN - Maritza Ruiz, Deiro Martínez, Cristian Romero, María Cecilia Alarcón, Luis Fernando Mora, Carlos García, Adriana Fandiño, Arias Murgas, Jaime Escobar, Juan Carlos Romero, Orlando Anchique.
	Coaching Ejecutivo	Convenios DISTRITO JOVEN – Hugo Perdomo, María Fda. Espitia, Dianira Bustamante, Martha Carolina Morales, Luis Felipe Castelblanco, Kevin Andrés Vilorio; Área de emprender- Jennifer Peñaranda, Shirley Revilla; SUBdirección de Métodos Educativos y Operativa : Eduardo Melo, Norma Constanza Alarcón
	Coaching Directivo	Wilfredo Grajales Rosas
	Coaching para el liderazgo	UPI La Florida
	Coaching ejecutivo	Jeferson (Submétodos), Félix Forero, Luz Yamile Avellaneda, María Cristina Calderón, Constanza Mancipe, Mabel (Submétodos), Jeannette Henríquez, Alejandra Guataquí, Oscar Noreña (Servitá)
	Coaching Directivo	Wilfredo Grajales Rosas
	Coaching Directivo	Juan José Londoño
	Coaching Directivo	Wilfredo Grajales Rosas
	Coaching ejecutivo	Gina Cortes, Sirley Virguez y Nubia García
	Coaching Directivo	Wilfredo Grajales Rosas
	Coaching ejecutivo	Mabel Castillo
	Coaching ejecutivo	Jefferson Sterling
	Coaching ejecutivo	Javier Zárate Reyes
	Coaching ejecutivo	Sandra Cangrejo
	Coaching ejecutivo	Ma. Cecilia Alarcón
	Coaching ejecutivo	Jazmín Medina
	Coaching ejecutivo	Oralia Franco
	Coaching ejecutivo	Javier Zárate
Coaching ejecutivo	Ma. Victoria Narváez	

	<b>Coaching ejecutivo</b>	Ma. Cecilia Alarcón
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Luis Fdo. Mora
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Ángela Gómez – Contabilidad
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Rubby Correa – Contabilidad
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Lemmy Solano – STDH
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Javier Zárate – Contabilidad
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Cristina García – Contabilidad
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Félix Forero – Contabilidad
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Tito Contreras
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Mónica Clavijo– Psicosocial Convenios
	<b>Coaching ejecutivo</b>	Edith Marcela Munar – UPI Normandía
<b>Giovanna Fuentes</b>	<b>Comunicación emocional</b>	UPI Arcadia, UPI Arborizadora Alta, Normandía, UPI el Oasis, área de Contabilidad, área sicosocial, área de Espiritualidad.
	<b>Comunicación emocional</b>	UPI La 32, UPI La Florida, Equipo sicosocial, equipo de territorio zona occidente.
	<b>Coaching grupal</b>	
<b>Leonardo Mejía</b>	<b>Conciencia corporal</b>	Área de espiritualidad, UPI Santa Lucia, Auxiliares de servicios generales.
	<b>Inteligencias múltiples</b>	Área de Carrera Administrativa, capacitación y bienestar social, área de seguridad y salud en el trabajo, UPI la 32.

### 7.3 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 Coacheé (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 coacheé 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.

FACILITADOR	COACHING INDIVIDUAL	
	ESTRATEGIAS	ÁREAS Y/O UPIS
Yuri Elías Camacho	Coaching personal	Martha Cecilia Mancilla del área de Presupuesto, Diana Bacca del área de Emprendimiento, Paola Cardenal del área de Distrito Joven
	Coaching individual	Johanna Sáenz, Rosa j. Martínez, Javier Moreno, Luz Mary Álvarez, y Diana Bacca
	Coaching ejecutivo individual	Calle 63, UPI Liberia, UPI La Florida - Carlos Peñaranda (Emprender), Constanza Mancipe (Submétodos), Roger Ordóñez (Responsable), Belkys Bañol (Enfermera), Mayerly Moreno (Facilitadora), Nicolás (Aux. Administrativo.), Nelly Delgado (Servicios Generales), Rosa Pinilla (Auxiliar Administrativo.), Shirley Revilla
	Neuroliderazgo "del compromiso individual al éxito colectivo"	Funcionarios Responsables y LÍDERES DIRECTIVOS en COMPENSAR
	Coaching individual	UPI Liberia
	Coaching individual	Yazmín Medina, Karen Rodríguez y Diana Bacca
Giovanna Fuentes	Coaching individual:	UPI Arcadia, UPI Normandía, UPI El Oasis, Equipo administrativo calle 15.
	Coaching individual:	Área de sicosocial, y área de contabilidad
	Coaching individual	UPI La Florida, UPI Belén, UPI Servitá, UPI La 32, Área sicosocial, área de territorio calle, Grupo formal de control interno disciplinario.

## 7.4 Coaching grupal

FACILITADOR	COACHING GRUPAL	
	ESTRATEGIAS	ÁREAS Y/O UPIS
Yuri Elías Camacho	Coaching de equipos	Áreas de Tesorería, Sistemas, y Subdirección técnica de Desarrollo Humano.
	Coaching de equipos	Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativos Área Tesorería, Área Presupuesto.
	Coaching grupal	Oralia y Saúl del Área de Sistemas
	Coaching de emprendimiento	Convenio ERU
	Coaching de emprendimiento	Funcionarios Convenio Medio Ambiente
	Coaching de equipos	Funcionarios EMPRENDER, UPI Perdomo.
	Coaching de Equipos	Talleristas UPI El Perdomo
	Coaching de Equipos	UPI Liberia, UPI El Perdomo, y Área Sistemas
	Coaching de Equipos	UPI Perdomo – Equipo Psicosocial
	Coaching ejecutivo	UPI Normandía
	Coaching de Equipos	UPI Normandía
	Coaching ejecutivo	Psicosociales UPI El Perdomo
Giovanna Fuentes	Coaching grupal	Equipo de psicólogos, equipo de trabajadores sociales, área sicosocial, UPI Arcadia, UPI Luna Park, intervenciones en el marco del COPASSO, UPI Arborizadora alta.

## 7.5 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.

## 7.6 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 desarrollaran 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.

FACILITADOR	ACOMPANAMIENTO EMOCIONAL	
	ESTRATEGIAS	ÁREAS Y/O UPIS
Leonardo Mejía	Felicidad laboral	UPI San Francisco, UPI Arcadia, Oficina Asesora Jurídica, Sede calle 61, sede calle 63.
	Claridad en los roles	UPI Arcadia, Auxiliares de Servicios Generales, Grupo de control interno disciplinario, área de gestión documental.

## 8. Medio ambiente físico

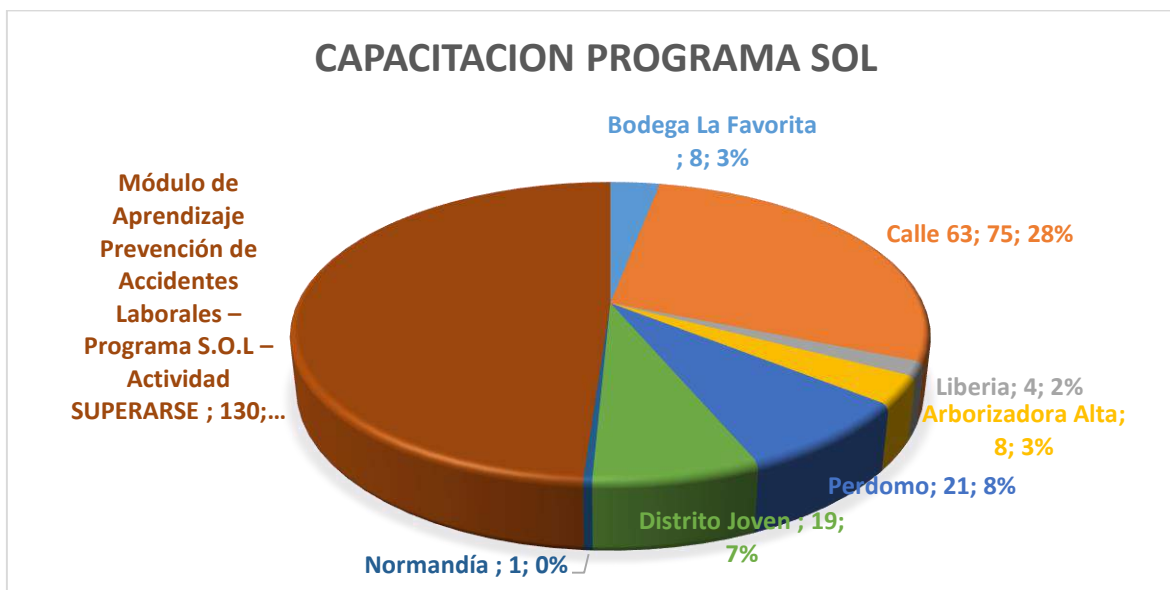
El Medio Ambiente Físico que hace referencia a condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los (as) Servidores (as).

## 8.1 Fortalecimiento del programa Seguridad, Orden y Limpieza- SOL

El Programa SOL (Seguridad, Orden y Limpieza) del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, consiste en mantener el orden, el aseo y la limpieza en cada una de las unidades, comedores y sedes bajo la responsabilidad del Instituto, logrando la mejora del ambiente de trabajo y la disminución de accidentes e incidentes y enfermedades laborales, mediante una cultura de autocuidado a través actividades de Capacitación - Sensibilización, Inspección y Seguimiento.

Bajo esta consigna de Seguridad, Orden y Limpieza, durante la vigencia 2018 se capacitaron a 265 Personas entre contratistas y servidores distribuidos así:

UNIDAD	CANTIDAD PERSONAS
Bodega La Favorita	8
Calle 63	75
Liberia	4
Arborizadora Alta	8
Perdomo	21
Distrito Joven	19
Normandía	1
Módulo de Aprendizaje Prevención de Accidentes Laborales – Programa S.O.L – Actividad SUPERARSE	130
<b>TOTAL</b>	<b>266 (Entre contratistas y servidores)</b>



Entre personal responsable de unidad, líderes administrativos, auxiliares administrativos, facilitadores de convivencia, auxiliar de enfermería, psicólogos, docentes, y talleristas

Capacitaciones realizadas entre los meses de Mayo y Junio del 2018.

### INSPECCIONES:

Las inspecciones planeadas y no planeadas del Programa S.O.L, tienen como propósito la identificación de aspectos de Seguridad, Orden y Limpieza, con el fin disminuir la accidentalidad, aumento de la eficiencia de los contratistas y/o servidores, aumento de la productividad, aumento en la calidad de los procesos, mejoramiento del ambiente de trabajo y del clima laboral, promocionando la salud, el autocuidado y la prevención de enfermedad y riesgos laborales.

Durante el 2018 se desarrollaron las siguientes inspecciones:

✓ Arborizadora Alta
✓ Arcadia
✓ Baños Públicos
✓ Bodegas la 32 – Almacén ✓ Bodega Perdomo ✓ Calera
✓ Calle 15 ✓ Casa Belén ✓ Carmen de Apicalá
✓ Comedor Arborizadora Alta
✓ Comedor Bosa
✓ Comedor San Blas
✓ Comedor Usme
✓ Distrito Joven
✓ Economato – Centro de Acopio
✓ Favorita
✓ Florida
✓ La 27 Sur
✓ La 32 ✓ La Rioja ✓ La Vega
✓ Liberia
✓ Luna Park
✓ Molinos
✓ Normandía
✓ Oasis
✓ Perdomo

✓ San francisco
✓ Santa Lucia
✓ Servita

En el desarrollo de las visitas de inspección y seguimiento al Programa S.O.L (Seguridad, Orden y Limpieza) se identificó:

- 1) Que en las sub-bodegas o centros de almacenamiento temporal de algunas unidades, aun no se implementa el programa S.O.L puesto que no cuentan con la codificación de colores establecida en el programa.
- 2) En las áreas administrativas de las unidades se evidencio falta de orden y limpieza, incumpliendo de esta forma la implantación del Programa S.O.L
- 3) En algunas unidades se observó elementos dados de baja en áreas de las sedes, los cuales no fueron gestionados por el área de almacén e inventarios quienes eran los responsables de recoger y destinar dichos elementos.
- 4) Algunas unidades cumplieron con la implementación del Programa S.O.L (Seguridad, Orden y Limpieza).
- 5) Algunas de las unidades, comedores y sedes bajo la responsabilidad del IDIPRON no se implementó el Programa SOL, argumentando que no conocían el documento.
- 6) La mayoría de las unidades, comedores y sedes bajo la responsabilidad del IDIPRON se encontraron con daños estructurales como: humedad en cubiertas y paredes, fisuras en pisos y paredes, cubiertas rotas, filtraciones de agua, lavaplatos rotos, conexiones eléctricas en mal estado, entre otros daños evidenciados y reportados en los informes de inspecciones, los cuales fueron remitidos a cada una de las áreas responsables de ejecutar y gestionar las acciones correctivas establecidas por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 7) Durante las visitas de seguimiento se evidenciaron que en unidades, comedores y sedes bajo la responsabilidad del instituto el área de mantenimiento e infraestructura realizo las acciones correctivas establecidas, dando cumplimiento al programa SOL e INSPECCIONES PLANEADAS.

### **SEDE ADMINISTRATIVA CALLE 63:**

Para el 13 de junio del 2018 se estableció que para la sede administrativa calle 63, la implementación del Programa S.O. L (Seguridad, Orden y Limpieza) se deberá efectuar el primer o último viernes de cada mes, cada responsable de área será responsable de realizar las jornadas de limpieza de su respectiva oficina y deber enviar evidencia fotográfica del Antes y Después del Programa SOL, al correo del áreas de salud ocupacional [saludocupacional@idipron.gov.co](mailto:saludocupacional@idipron.gov.co)

Luego del memorando remitido a cada área de la sede administrativa calle 63, dieron cumplimiento las áreas de:

- Control Interno
- Almacén e inventarios
- Contabilidad

La implementación del programa S.O.L (Seguridad, Orden y Limpieza) se ha ejecutado desde el año 2013, en cumplimiento a la resolución interna:

**RESOLUCIÓN 472 DE 2013** “*Por la cual se adopta el Programa SOL (Seguridad, Orden y Limpieza) al interior del IDIPRON*”.

## 8.2 Ergonomía de los puestos de trabajo

A través del área de Seguridad y Salud en el trabajo se realizó 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. Este levantamiento se inició durante esta vigencia 2018, y se terminó en el primer bimestre del año 2019.

En cuanto a las adecuaciones en la planta física de las Sedes y UPIS del Instituto, el área de Infraestructura entregó la UPI Bosa, y la Sede Administrativa de la Calle 63.

### **Necesidades ergonómicas en puestos de trabajo del Instituto**

La ergonomía en trabajos de oficina busca corregir y diseñar el ambiente laboral con el objetivo de disminuir riesgos asociados al tipo de actividad desarrollada por cada individuo:

- Movilidad restringida
- Posturas inadecuadas
- Iluminación deficiente,

Y las consecuencias negativas sobre la salud y el bienestar de las personas, traduciéndose en lesiones musculoesqueléticas en hombros, cuello, manos y muñecas (principalmente), problemas circulatorios, molestias visuales, entre otras.

Debido a lo anterior los puestos de trabajo y equipos se enfocan cada vez más, en brindar un diseño que refleje adecuadamente los avances y aplicaciones ergonómicas de vanguardia.

La prevención de riesgos musculoesqueléticos en los lugares de trabajo en actividades de oficina depende, en gran medida, de que el equipamiento que se utilice cumpla con los atributos mínimos de calidad ergonómica para disminuir en buena parte las molestias de tipo postural tan frecuentes en dicha labor.

El estar sentado por tiempo indefinido, es dañino por varias razones:



- La circulación sanguínea, especialmente en las piernas, hacia donde debe ir y retornar, no cumple su tarea eficazmente si no hay movimiento que la ayude.
- La columna vertebral, que debería mantenerse erguida, es maltratada con la pésima costumbre de inclinarse (encorvarse) hacia el escritorio y, sobre todo, hacia el teclado de la computadora.
- El estrés, que va poniendo tensos los músculos, termina por hacer presión sobre las vértebras, ocasionando leves molestias en el mejor de los casos, o causando desplazamientos.
- La ubicación del monitor normalmente no se encuentra frente al usuario sino a un costado y esto generará lesiones futuras en el cuello.
- Los brazos normalmente están sin apoyo y deben realizar un esfuerzo adicional, del que no somos conscientes, para darle fuerza a las manos para oprimir teclas y movilizar el mouse.

Lo anterior tiene como consecuencias una serie de patologías tales como:

- Problemas de columna
- Síndrome de túnel del carpo (STC),
- Dolor de cuello y espalda
- Dolores de cabeza constantes
- Tendinitis del manguito de los rotadores
- Molestias en hombros, piernas y otros problemas relacionados con la salud individual y colectiva.

Además de los anteriormente mencionados también se consideran “males de oficina”:

- La escasa movilidad frente al escritorio de trabajo
- La posición inadecuada del teclado y mouse
- La insuficiente iluminación
- El ruido, la climatización, la calidad del aire que se respira
- La dificultad en el uso y manejo de programas informáticos
- La organización en el trabajo, entre otros.

### **Necesidades IDIPRON**

Aunque en los últimos años el Instituto ha venido realizando inversiones en temas de mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo administrativos (mobiliario, silletería y apoyapiés/descansapiés), aún hay deficiencias que deben suplirse.

<b>PUESTOS DE TRABAJO</b>	<b>SILLA ERGONÓMICA</b>	<b>APOYAPIES O DESCANSAPIES</b>	<b>SOPORTE PARA MONITOR</b>	<b>SILLAS AUXILIARES</b>
250	250	400	250	200

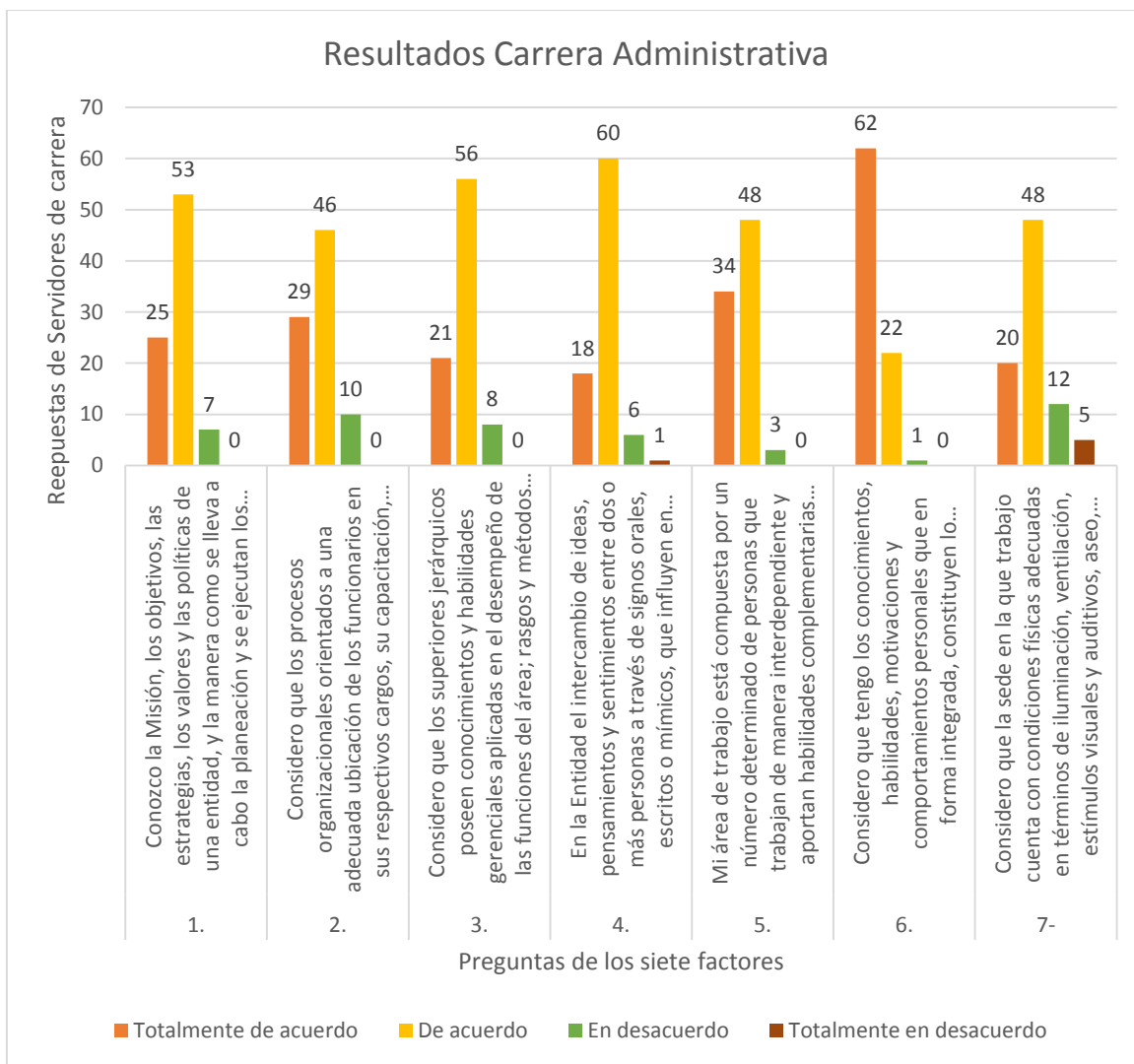
## 9. Medición del clima laboral para la vigencia 2018.

Como mecanismo de evaluación de la gestión para el mejoramiento del clima laboral, adelantada por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano en la vigencia 2018, se aplicó una encuesta corta, en la cual se indagó por los siete factores que intervienen en el clima laboral a través de una pregunta respectivamente.

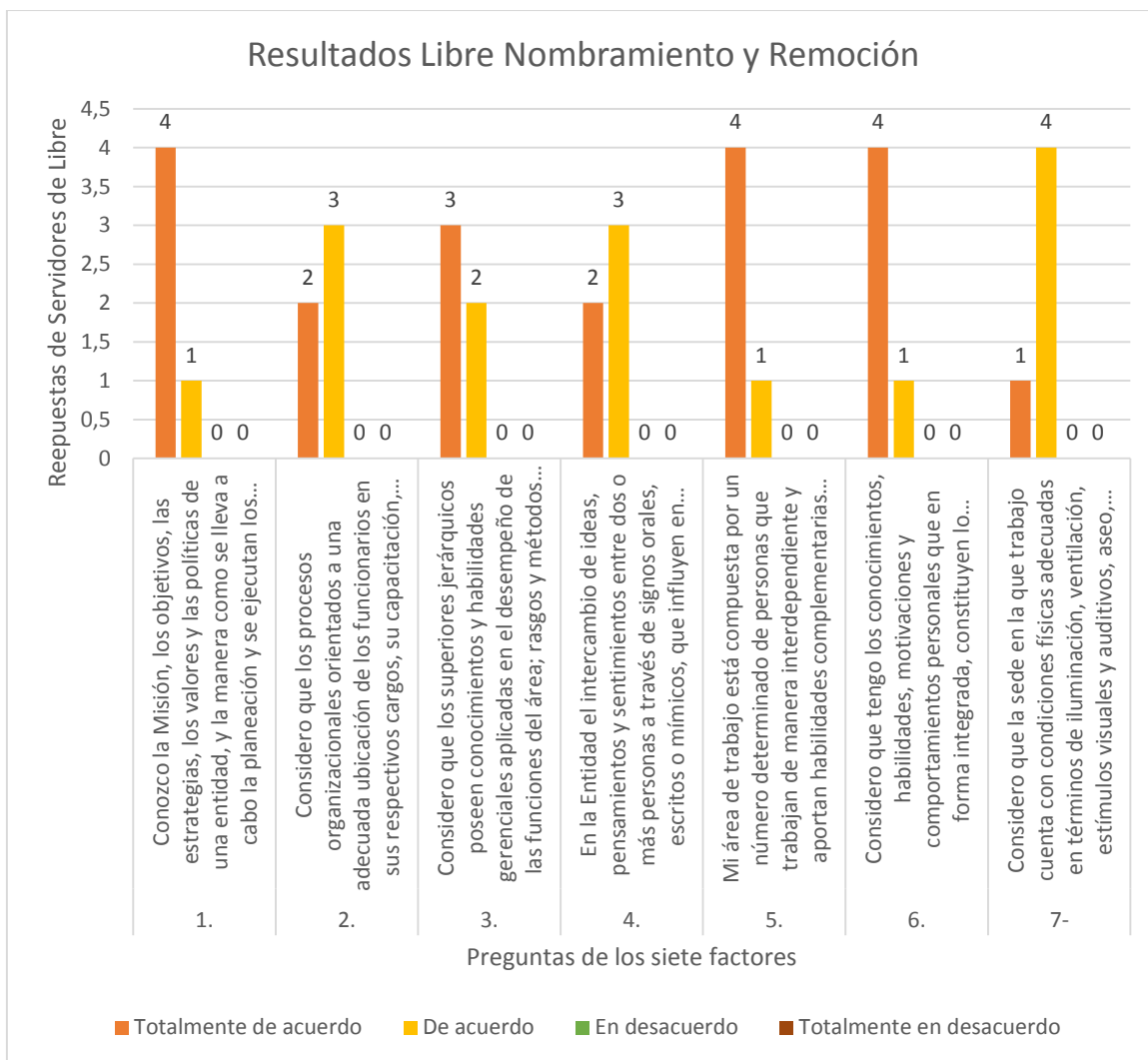
Previo a la presentación de los resultados de la encuesta aplicada, se mostrará el resumen general de la población objetivo de la encuesta en mención, donde se podrán evidencia varios subgrupos (las y los Servidores Públicos inscritos en Carrera administrativa, con Nombramiento provisional, con Nombramiento temporal, y de Libre nombramiento y remoción).

<b>TIPO DE VINCULACIÓN</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
CARRERA ADMINISTRATIVA	85	38,1%
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	41	18,4%
NOMBRAMIENTO TEMPORAL	92	41,3%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	5	2,2%
TOTAL	223	100%

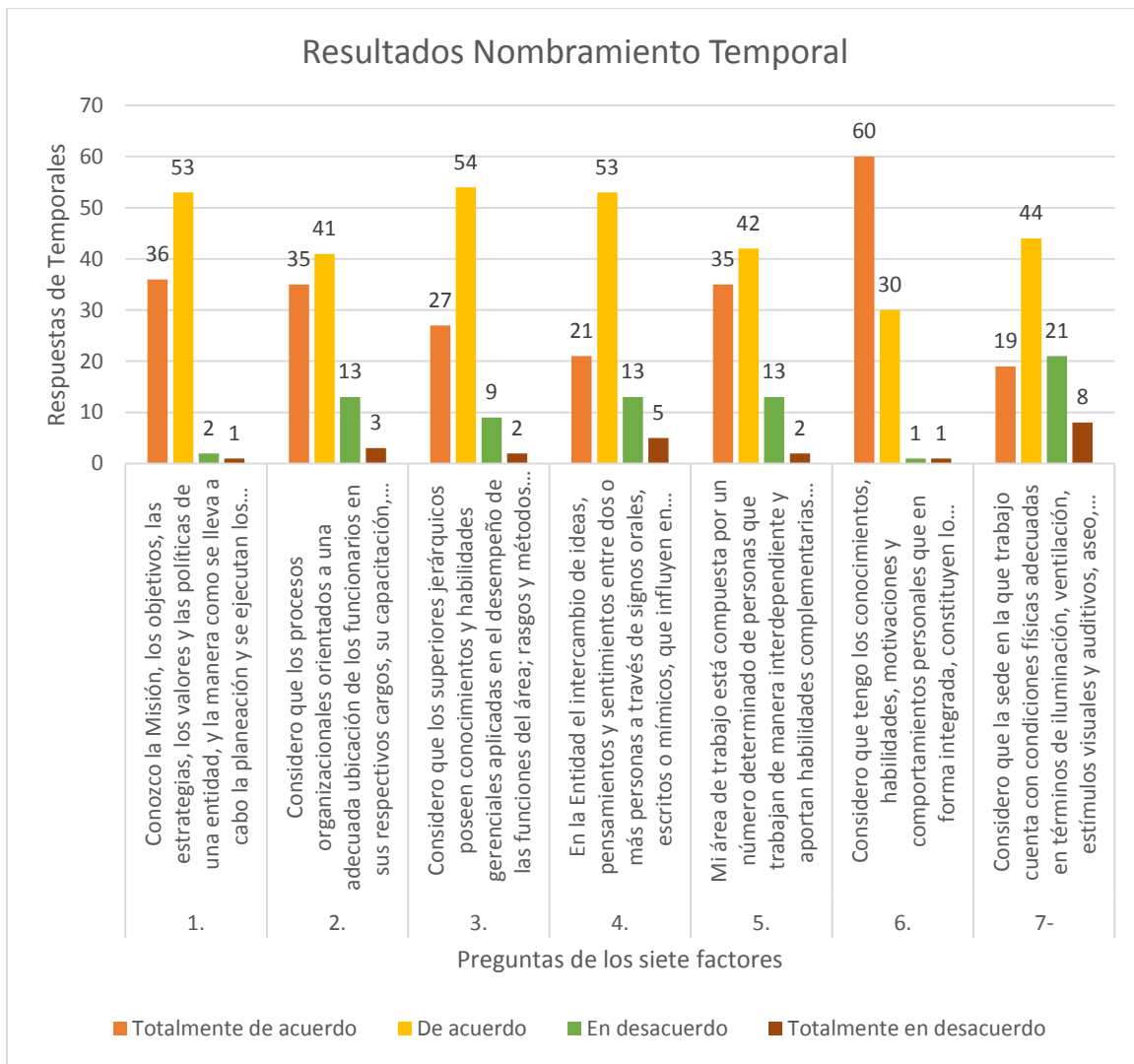
La siguiente gráfica evidencia las respuestas de las y los Servidores Públicos vinculados en carrera administrativa, para los siete factores. El factor que obtuvo mayor nivel de aceptación fue el de capacidad profesional, y el de menor aceptación fue el de medio ambiente físico. Sin embargo, ningún factor se encuentra en un estado crítico.



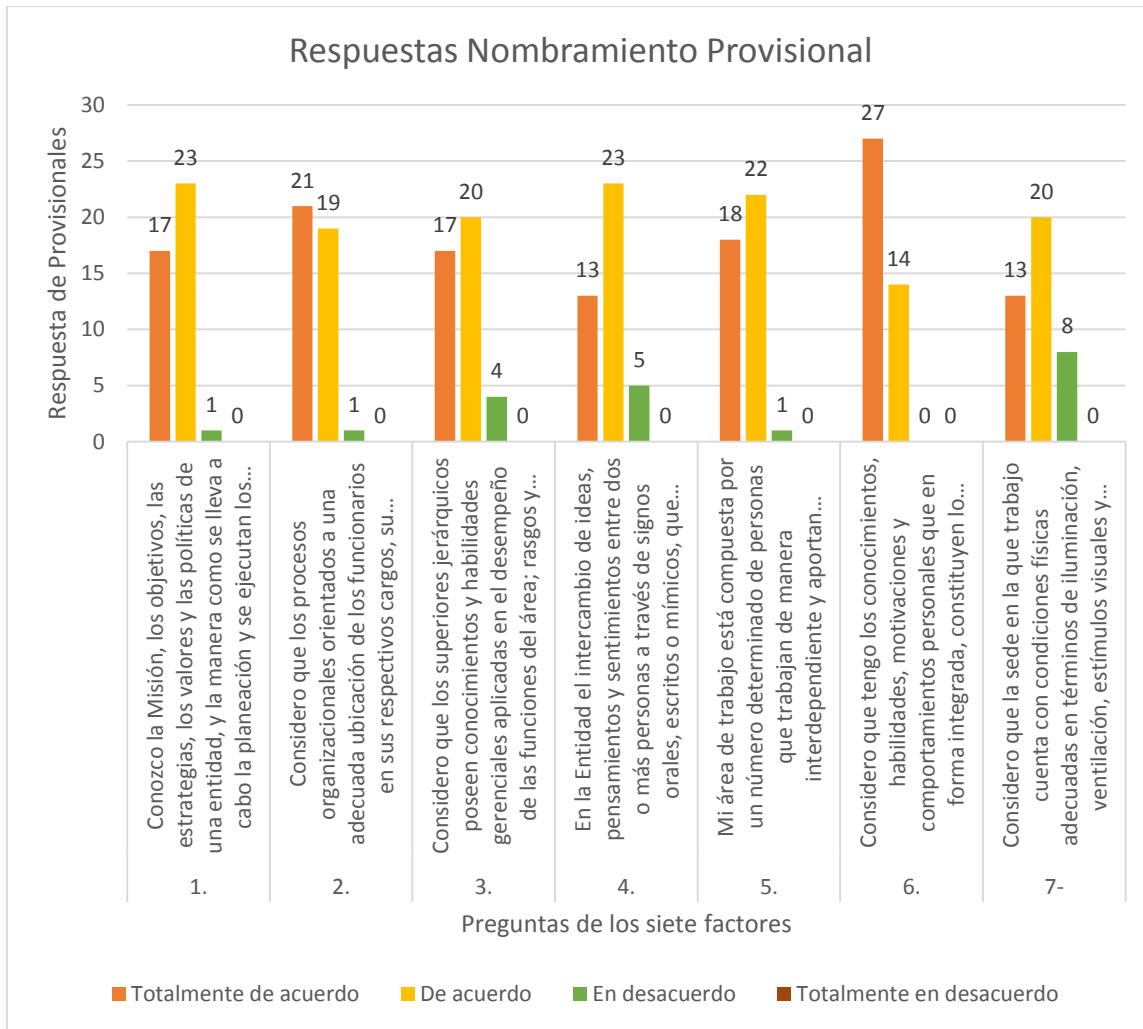
La siguiente gráfica evidencia las respuestas de las y los Servidores Públicos de Libre nombramiento y remoción para los siete factores. Los factores que obtuvieron mayor nivel de aceptación fueron el de orientación organizacional, trabajo en equipo, y capacidad profesional, y el de menor aceptación fue el de medio ambiente físico. Sin embargo, ningún factor se encuentra en un estado crítico.



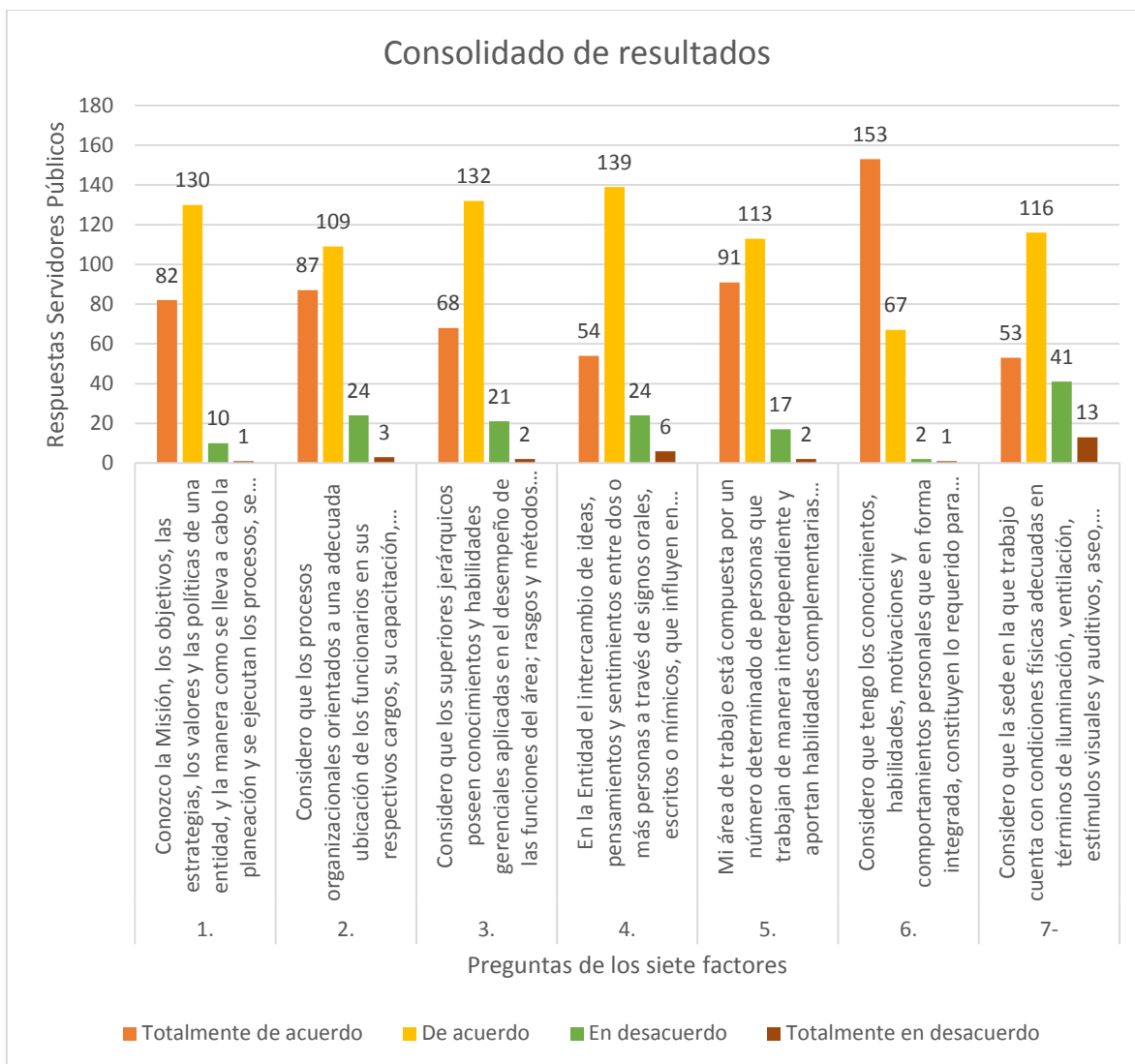
La siguiente gráfica evidencia las respuestas de las y los Servidores Públicos con Nombramiento Temporal, para los siete factores. Los factores que obtuvieron mayor nivel de aceptación fueron el de orientación organizacional, y capacidad profesional, y el de menor aceptación fue el de medio ambiente físico. Sin embargo, ningún factor se encuentra en un estado crítico.



La siguiente gráfica evidencia las respuestas de las y los Servidores Públicos con nombramiento provisional, para los siete factores. Los factores que obtuvieron mayor nivel de aceptación fueron el de capacidad profesional y administración del talento humano, y el de menor aceptación fue el de medio ambiente físico. Sin embargo, ningún factor se encuentra en un estado crítico.

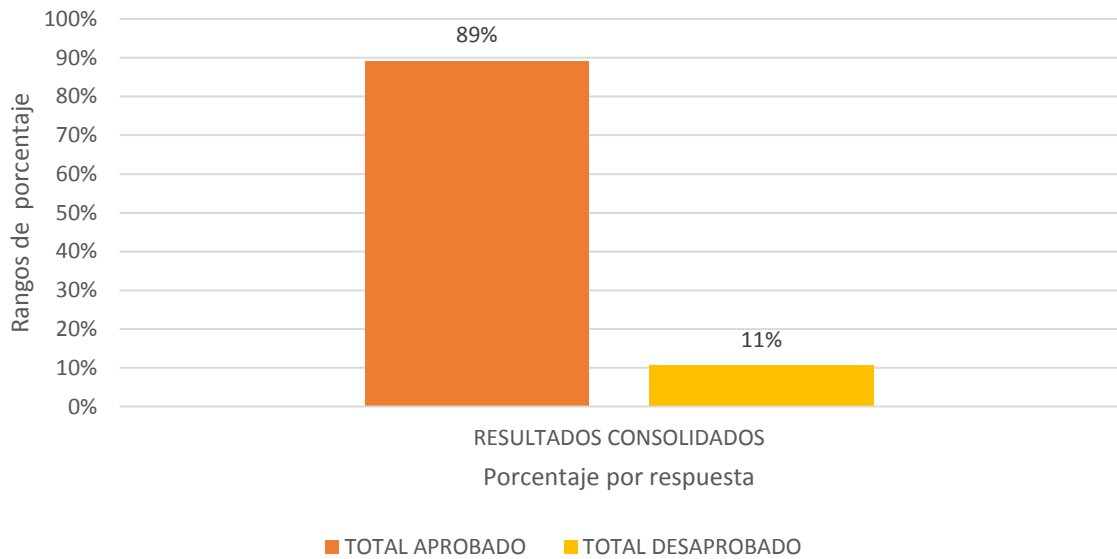


A continuación se presenta el consolidado de resultados de la medición del clima laboral en el IDIPRON para el año 2018, los factores que obtuvieron una percepción favorable son el de capacidad profesional y orientación organizacional, y los factores que tienen una percepción favorable más baja son los de comunicación e integración y medio ambiente físico.



Los resultados consolidados evidencian que el clima laboral para el año 2018 tiene una percepción favorable del 89%, y una percepción desfavorable del 11%.

# Resultados Consolidados





## TRABAJOS CITADOS

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](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf)

Subdirección Técnica de Desarrollo Humano. (2018). *Código de Integridad- Ruta para la promoción de la integridad y la transparencia*. Bogotá.

Subdirección Técnica de Desarrollo Humano. (2018). *Modelo pedagógico de capacitación- El camino hacia el aprendizaje*. Bogotá.

Subdirección Técnica de Desarrollo Humano. (2018). *Plan Institucional de Capacitación- IDIPRON APRENDE 2018*. Bogotá.

Elaboró: Ivonne Alejandra Malaver Castiblanco. Profesional Universitario -Código 219, grado 02

Revisó: Ana Milena Ramírez Montealegre. Asesor-Código 105, grado 01

Aprobó: Lemmy Humberto Solano Julio. Subdirector -Código 070, grado 02

ORIGINAL CON VISTOS BUENOS