



El futuro
es de todos

Minenergía



PLAN DE TRABAJO ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

INSTITUTO DE PLANIFICACION Y PROMOCION DE SOLUCIONES ENERGETICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS 2022



NORMATIVIDAD VIGENTE

Que el artículo 52 de la Constitución Política de Colombia establece que: “El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social”.

Que el Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, establece que, “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”

Que de acuerdo con el Artículo 20 ibídem establece que “Los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Que de acuerdo al Parágrafo del Artículo 20 ibídem: “Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias”.

Que el Artículo 2.2.19.6.10. del Decreto 1083 de 2015, establece “Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura”

Que en el Decreto 894 de mayo 28 de 2017, el Artículo 1., modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1989 el cual quedará: “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Que de conformidad con lo contemplado en el numeral 2 artículo 13 del Decreto 257 de 2004, corresponde a la Secretaria General “Coordinar y programar las actividades de administración de personal, seguridad industrial y relaciones laborales del personal, de

acuerdo con las políticas de la entidad y las normas legales vigentes establecidas sobre la materia.”.

Que el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 para Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” nos da las directrices para la búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de IPSE, nos sirve como un instrumento para desarrollar estrategias de bienestar.

POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

El IPSE promueve soluciones energéticas sostenibles en las comunidades de las ZNI como factor de equidad con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad, mejorando continuamente los procesos, teniendo en cuenta la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación; en condiciones de trabajo seguro y saludable, previniendo y controlando los riesgos y peligros para las partes interesadas, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable a las actividades que desarrolla y otros requisitos que la organización suscriba..

OBJETIVO GENERAL

Dar continuidad al Programa de Bienestar Social del IPSE respondiendo a las necesidades y expectativas de los servidores públicos del IPSE y su grupo familiar, encaminado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, en lo que, a formación, integración, fortalecimiento de las actividades de recreación, deporte y cultura se refiere impactando igualmente en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Intervención de Clima Laboral
- Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
- Desarrollar actividades que permitan la ruta de la felicidad y el salario emocional.
- Desarrollar actividades de fortalecimiento Convivencia Laboral
- Estructurar actividades de promoción y estilos de vida saludable, con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y grupo familiar.

- Desarrollar actividades que promuevan el deporte, la cultura, la recreación, la integración, para los servidores públicos y grupo familiar.
- Para la vigencia 2022 En el Plan de Bienestar del IPSE trabajaremos la Resiliencia Organizacional, el equilibrio psicosocial como un eje para realizar intervención haciendo referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intra laborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Lo anterior teniendo en cuenta los resultados de la Medición de Clima Laboral de los Colaboradores del IPSE - Mayo de 2021.

JUSTIFICACIÓN

Basado en el desarrollo que históricamente ha tenido el Programa de Bienestar Social del IPSE apalancado en el trabajo conjunto con la implementación del programa a través del cual se generan espacios de sensibilización que facilitan el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el área laboral, se da inicio a un proceso que año tras año ha contado con un propósito claro abordado desde los procesos de formación apoyados y diseñados por nuestra Caja de Compensación Familiar.

Dentro del Plan de Bienestar Social del IPSE se estructuran las actividades con el objetivo de contribuir al mejoramiento del clima laboral, de los niveles de productividad y de la prestación de los servicios, además promover el desarrollo personal y su interrelación con otros factores como: la familia, la recreación, la integración, el deporte y la cultura, propiciando bienestar para los servidores públicos y partes interesadas alineado a la misión y visión institucional dentro de un ambiente laboral basado en el uso de las buenas prácticas; dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en esta materia.

La Secretaría General del IPSE, a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social, presenta anualmente para aprobación del Director General el Plan de Bienestar Social para los funcionarios del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas — IPSE.

En la medida en que se ejecutan los programas de Bienestar Social, el IPSE debe diseñar y adoptar estrategias y acciones encaminadas a mejorar la competitividad y sostenibilidad en el desarrollo de su misión institucional, para ello la Secretaria General a través del Grupo de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo, realizó las encuestas virtuales de:

- Evaluación de Satisfacción de los Servidores Públicos del IPSE al Programa de Bienestar Social, aplicada entre el 13 al 17 de diciembre de 2021.
- Diagnóstico de Necesidades de los Servidores Públicos para la vigencia 2021 efectuada entre 13 al 17 de diciembre de 2021.

ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Bienestar Social, aplica a todos los servidores públicos y grupo familiar del Instituto de Planificación de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas. De acuerdo a lo estipulado en el *Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2, el cual especifica que "Los empleados públicos y sus familias, también se podrán beneficiar de estos programas cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuesto s para el efecto. Para los efectos de este artículo, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor"*.

INFORME DE RESULTADOS: DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR, VIGENCIA 2021:

La encuesta de Satisfacción de Bienestar del IPSE, para la vigencia 2021 se publicó a través de formato en línea desde el día 13 al 17 de diciembre de 2021 y fue divulgada a todos los colaboradores desde el correo de comunicaciones de la Entidad, a través del link: https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=wwA35HkANUeSbbgjQMooBEDyRN_tYD9lsqVf3aEXE_NUOEhORzIBQ01VRkRSV1JSTk03RE8yMjZMRi4u

De los sesenta y nueve (69) funcionarios de planta y ochenta y seis (86) colaboradores del IPSE, participaron ciento treinta (130) personas, es decir el 87% del total de los funcionarios del IPSE.

1. PREGUNTA:

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

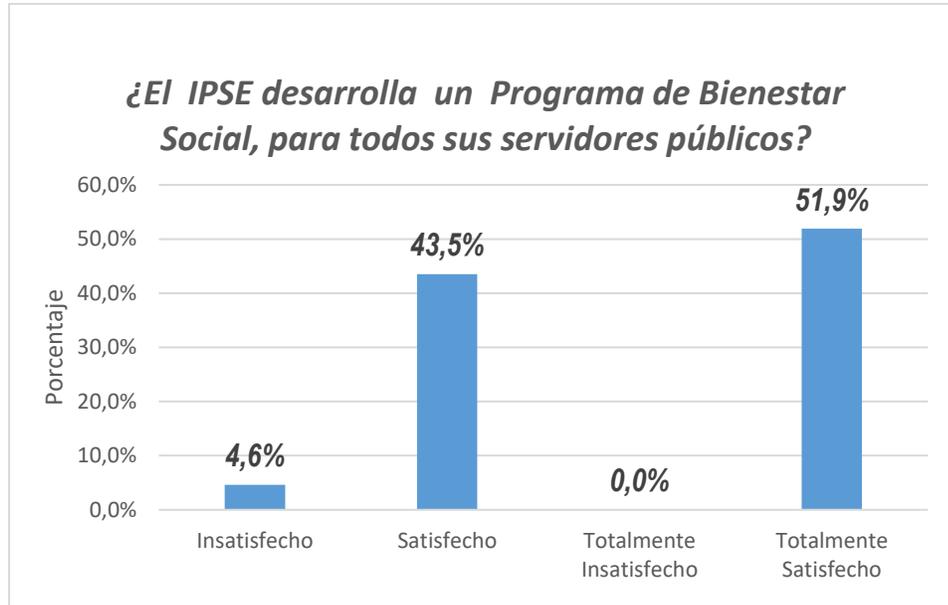
ipse@gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

 @IPSEnergiaZNI

 @IPSEnergiaZNI

 @IPSEnergiaZNI

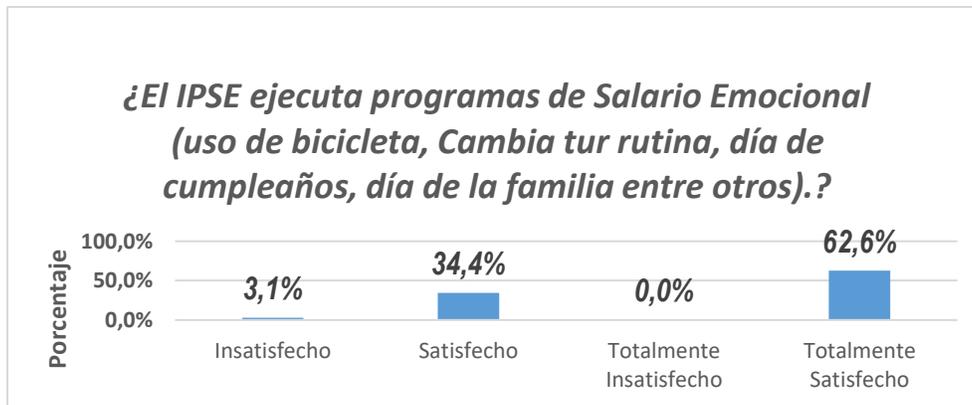


INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir que:

- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **95,4%** del total de colaboradores, se sienten totalmente satisfechos y satisfechos con el programa de bienestar social
- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **4,6%** del total de colaboradores, se sienten insatisfechos con los programa de bienestar social.

2. PREGUNTA:



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

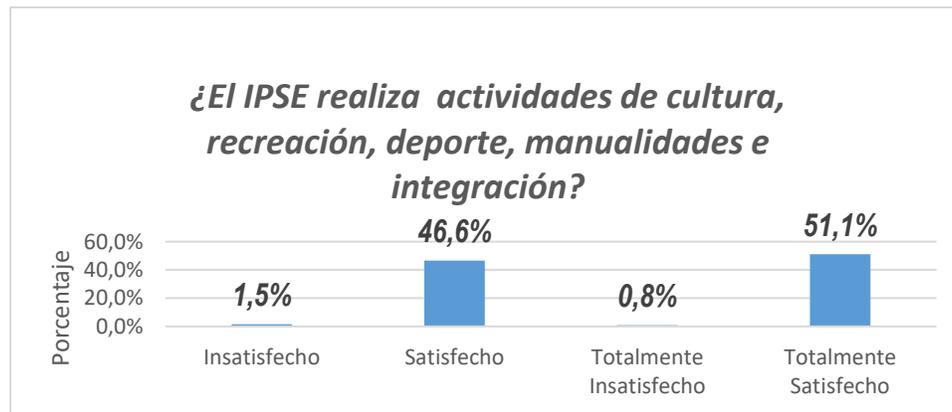


INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir que:

- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **97%** del total de colaboradores, se sienten totalmente insatisfechos y satisfechos con los programas de salario emocional (uso de bicicleta, cambia tu rutina, día de cumpleaños, día de la familia, entre otros)
- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **3,1%** del total de colaboradores, se sienten insatisfechos con los programas de salario emocional (uso de bicicleta, cambia tu rutina, día de cumpleaños, día de la familia, entre otros)

3. RESPUESTA:



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir que:

- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **97,7%** del total de colaboradores, se sienten totalmente satisfechos y satisfechos con las actividades de cultura, recreación, deporte, manualidades e integración que realiza el IPSE.
- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **2,3%** del total de colaboradores, se sienten totalmente insatisfechos e insatisfechos con las actividades de cultura, recreación, deporte, manualidades e integración que realiza el IPSE.

4. PREGUNTA:

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

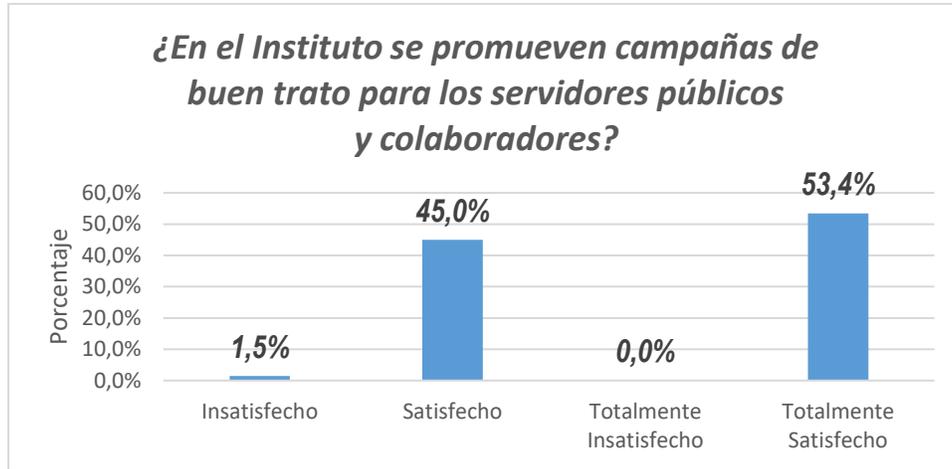
ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

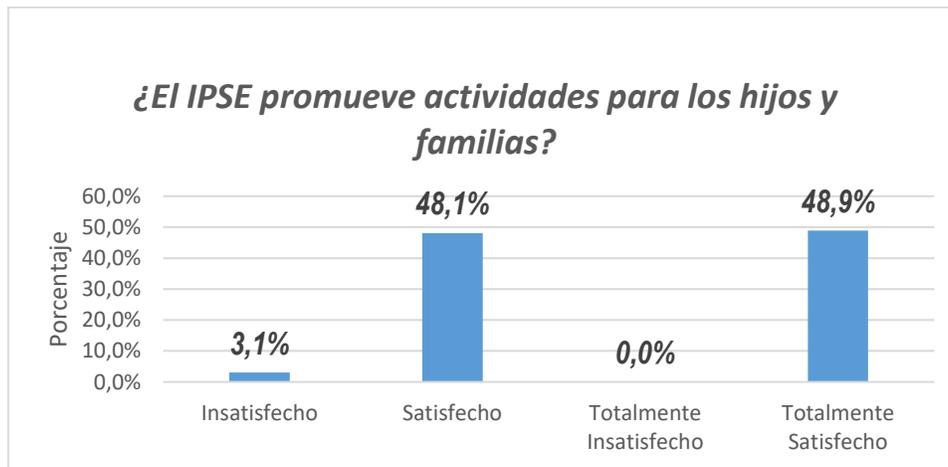


INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir que:

- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **98,4%** del total de colaboradores, se sienten totalmente satisfechos y satisfechos con las campañas que promueve el Instituto para el buen trato entre los colaboradores.
- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **1,5%** del total de colaboradores, se sienten insatisfechos con las campañas que promueve el Instituto para el buen trato entre los colaboradores.

5. PREGUNTA:



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

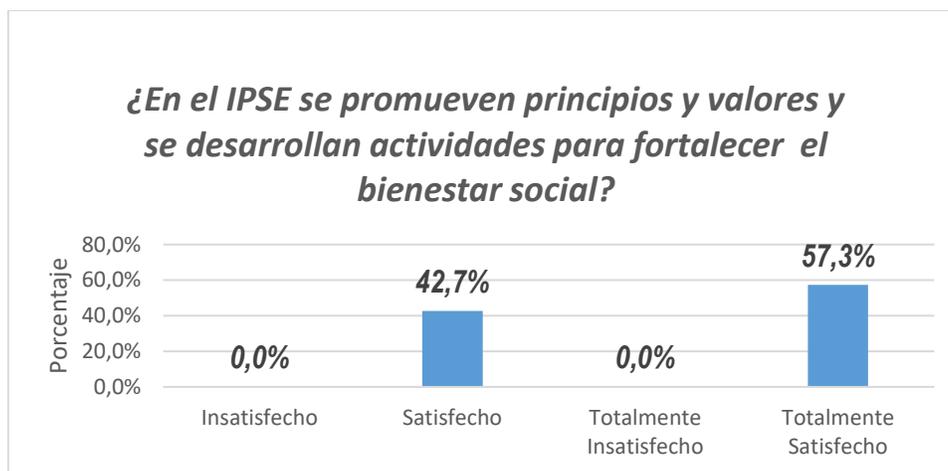
@IPSEnergiaZNI

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir que:

- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **97%** del total de colaboradores, se sienten totalmente satisfechos y satisfechos con las actividades que se realizan para sus hijos y familia.
- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **3,1%** del total de colaboradores, se sienten insatisfechos con las actividades que se realizan para sus hijos y familia.

6. PREGUNTA:

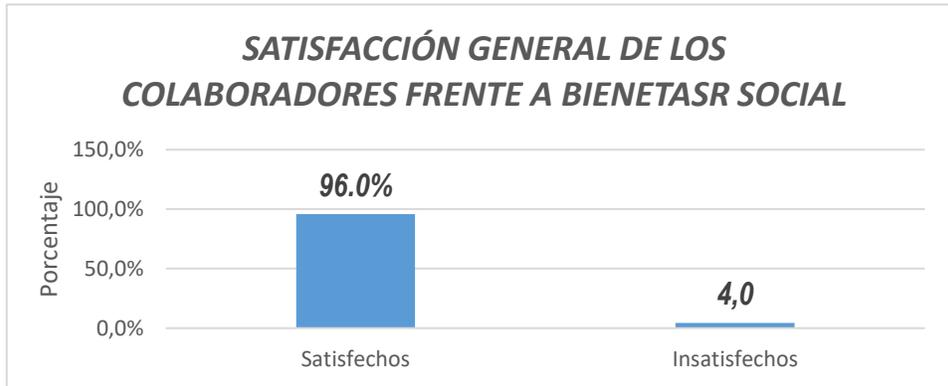


INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir que:

- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **100%** del total de colaboradores, se sienten totalmente satisfechos y satisfechos con las actividades que se desarrolla el IPSE, para fortalecer el bienestar social.
- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, ninguno se encuentra totalmente insatisfecho e insatisfecho con las actividades que se desarrolla el IPSE, para fortalecer el bienestar social.

7. PREGUNTA.



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir que.

- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **96,0%** del total de colaboradores, se sienten totalmente satisfechos y satisfechos en general con las actividades que se han desarrollado desde Bienestar Social.
- De los **130** colaboradores que dieron respuesta, el **4,0%** del total de colaboradores, se sienten totalmente insatisfechos e insatisfechos en general con con las actividades que se han desarrollado desde Bienestar Social.

CONCLUSIONES:

De los 130 colaboradores que respondieron la encuesta el 97,35% se encuentran satisfechos y muy satisfechos y el 2,65% se encuentran insatisfechos o muy insatisfechos.

EL Programa de Bienestar Social debe revisar ese porcentaje del 2,65% para tomar acciones de mejora con esos colaboradores insatisfechos con el desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar Social del IPSE.

RECOMENDACIONES :

Dentro de algunas de las actividades que proponen los colaboradores para mejorar el Bienestar Social del IPSE se tiene:

- Reactivar el gimnasio de la sede calle 99
- Realizar convenios con otros gimnasios a través de la Caja de Compensación Familiar



Compensar.

- Mayor integración a través de jornadas participativas.
- Continuar con el trabajo en casa.
- Caminatas ecológicas
- Realizar Campeonato de Bolos
- Actividades deportivas.
- Actividades al aire libre.
- Dependiendo de la evolución de la situación generada por la pandemia, es recomendable diseñar actividades enfocadas al turismo, a través de la Caja de Compensación, tales como caminatas ecológicas, actividades formativas fuera del IPSE.
- Continuar reforzando las escuelas de capacitación con temas orientados al fortalecimiento de la auto estima, así como cursos que ofrece la Caja para todos los funcionarios, que permitan canalizar adecuadamente los sentimientos y actitudes negativas que se han suscitado como causa del aislamiento social.

RESUMEN DE INFORME DE RESULTADOS DE MEDICION DE CLIMA LABORAL – MAYO 2021:



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia



@IPSEnergiaZNI



@IPSEnergiaZNI



@IPSEnergiaZNI



Objetivo

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas (IPSE).

Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.



Ficha Técnica

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL IPSE- 2020 / 2021	
Muestra Objetivo	100
Muestra Final	100
Cobertura	100,0%
Método de Recolección	Aplicativo Virtual
Fecha de Aplicación	10 a 19 de Mayo 2021
Tiempo de Aplicación Promedio	28 minutos
Margen de Error (IC 95%)	1,81
Número de ítems	94
Fiabilidad del Instrumento	0,980
Validez del Instrumento	82.45% Varianza Explicada

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



Escala de Interpretación

100	Clima general muy favorable
90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
60	Clima general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



Distribución Muestral



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



Muestra

A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Grupo o Proceso al que pertenece, para un total de n = 100:

Grupo o Proceso al que Pertenece:	Muestra:	Grupo o Proceso al que Pertenece:	Muestra:
ACTIVOS Y ESQUEMAS EMPRESARIALES	1	SUB. DE PLANIFICACION	1
ADMINISTRACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	4	SUB.DE CONTRATOS	1
CNM	3	SUBDIECCIÓN DE PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA	11
COMUNICACIONES	3	SUBDIRECCIÓN DE CONTRATOS Y SEGUIMIENTO	17
DIRECCION GENERAL - SECRETARIA GENERAL - GRUPO CONTROL INTERNO	10	TALENTO HUMANO	6
GESTIÓN DE PROYECTOS	1	UNIDAD DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1
GRUPO DE ADMINISTRACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	5	Total	100
GRUPO DE EVALUACIÓN Y VIABILIZACIÓN DE PROYECTOS ENERGÉTICOS	5		
GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL	4		
GRUPO DE RECURSOS FINANCIEROS	6		
GRUPO DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISION	2		
GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL	5		
GRUPO DE TECNOLOGIA Y SISTEMAS DE LA INFORMACION	3		
GRUPO GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	3		
OFICINA ASESORA JURÍDICA - GESTIÓN DE CONTRATACION	5		
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	1		
RECURSOS FINANCIEROS	2		



Variables Sociodemográficas



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

 @IPSEnergiaZNI

 @IPSEnergiaZNI

 @IPSEnergiaZNI



Identidad de Género

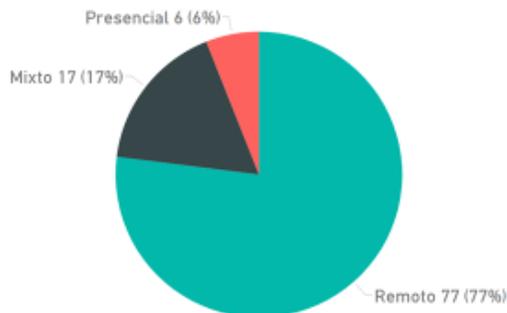
Hombre
54,0%



Mujer
46,0%



Modalidad de Trabajo



De los 100 participantes del estudio de medición de clima, 77 reportaron estar en modalidad de trabajo Remoto, seguido por 17 personas que indicaron modalidad Mixta, y los 6 servidores restantes indicaron modalidad Presencial.

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

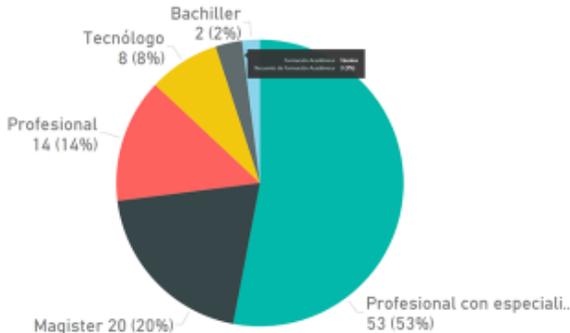
@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



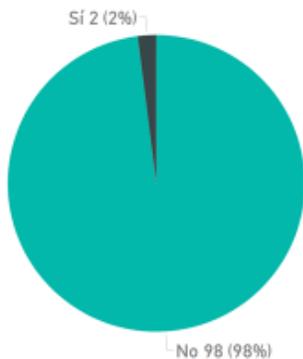
Formación Académica



El nivel de Formación Académica de los servidores que participaron en el estudio de Clima Organizacional se destaca especialmente por ser Profesionales Especializados, Magister, Profesionales, Tecnólogos, Técnicos (3%) y Bachilleres.



¿Cuenta con alguna discapacidad?



De los 100 servidores, un total de 2 personas reportó contar con alguna discapacidad, específicamente 1 persona con discapacidad Mixta, y 1 persona con discapacidad Visual.



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



El futuro es de todos

Minenergía



Resultados Globales



Índices Globales



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



Satisfacción general sobre el Clima Organizacional

A continuación, se presenta la distribución de respuestas para cada una de las opciones a la pregunta "Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro del IPSE:"



Índices Globales

	Macroclima	Microclima	Clima Personal
Comportamiento Organizacional	85,62	92,83	91,44
Estructura Organizacional	85,30	90,33	92,32
Estilos de Liderazgo	85,83	92,15	95,78



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

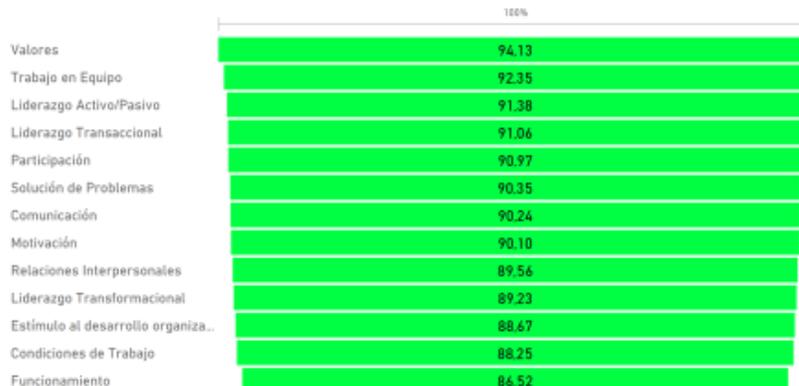
@IPSEnergiaZNI



Puntuaciones Sub Dimensiones



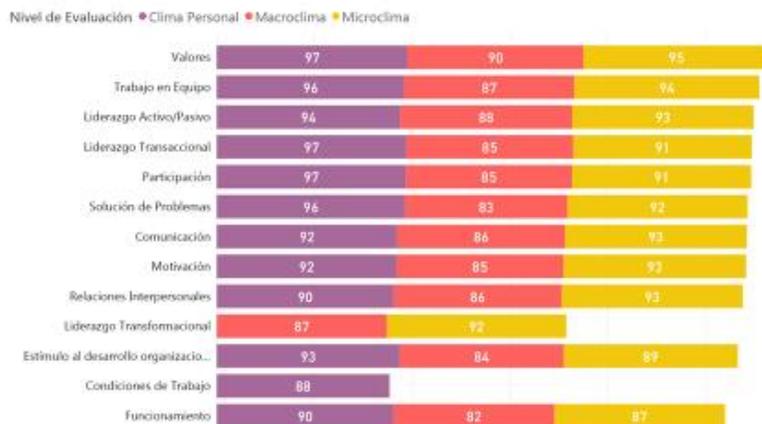
El siguiente gráfico de embudo presenta las puntuaciones de las Sub dimensiones que evidencian un nivel de percepción Ideal.



Puntuaciones Sub Dimensiones



El siguiente gráfico presenta las puntuaciones de las Sub dimensiones según los Niveles de Evaluación.



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



Resultados Indicadores

A nivel organizacional se logró realizar la identificación de los mejores indicadores de Clima, que representan las principales ventajas y elementos a destacar dentro de IPSE. Estos aspectos resultan ser facilitadores para poder gestionar aquellos indicadores que no se hayan considerado como favorables.

En contraste con lo anterior, también se presentan a continuación los indicadores cuya percepción a nivel general dentro de IPSE fueron percibidos de manera no tan favorable. Los siguientes son considerados oportunidades de mejora a nivel general de IPSE. *No necesariamente implican que sean una mala percepción, tan solo representan una percepción por mejorar.*

La escala de color ayudará a visualizar aquellas puntuaciones promedio más cercanas a 4 (puntuación máxima) con color **azul**, mientras que las puntuaciones promedio más bajas se mostrarán en **amarillo**.

Tenga en cuenta que las columnas 3 a 6 corresponden a las respuestas a cada uno de los ítems TA: Totalmente de Acuerdo, A: Parcialmente de Acuerdo, D: Parcialmente en Desacuerdo y TD: Totalmente en Desacuerdo.



Mejores Indicadores

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Nivel de Evaluación	Sub Dimensión
Conozco y entiendo la misión y visión de IPSE.	3,94	94	6	0	0	Clima Personal	Funcionamiento
Ofrezco mi apoyo cuando mis compañeros y jefes lo necesitan.	3,94	94	6	0	0	Clima Personal	Participación
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	3,92	92	8	0	0	Clima Personal	Liderazgo Transaccional
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	3,92	92	8	0	0	Clima Personal	Valores
Me siento orgulloso(a) de trabajar en IPSE.	3,91	92	7	1	0	Clima Personal	Motivación
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	3,91	91	9	0	0	Clima Personal	Trabajo en Equipo
He apropiado y seguido los valores institucionales de IPSE.	3,87	87	13	0	0	Clima Personal	Valores
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros de IPSE.	3,86	86	14	0	0	Clima Personal	Relaciones Interpersonales
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	3,85	85	15	0	0	Clima Personal	Estimulo al desarrollo organizacional

Puntuación Promedio Máxima: 4



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



Indicadores por Mejorar

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Nivel de Evaluación	Sub Dimensión
En IPSE se respetan las jornadas y descansos del horario laboral.	2,96	35	39	13	13	Macroclima	Funcionamiento
Mi carga laboral es equilibrada.	3,17	43	37	14	6	Clima Personal	Funcionamiento
Los servidores se sienten libres y confiados de dar opiniones sobre los problemas de la entidad.	3,23	47	36	10	7	Macroclima	Solución de Problemas
IPSE reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,25	43	42	12	3	Macroclima	Motivación
Cuando se identifican nuevas necesidades, IPSE planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,26	45	39	13	3	Macroclima	Estimulo al desarrollo organizacional
En IPSE la información que se requiere para nuestras labores se brinda de manera rápida y oportuna.	3,26	39	52	5	4	Macroclima	Comunicación
En IPSE se escuchan las opiniones de los servidores para tomar decisiones.	3,29	44	43	11	2	Macroclima	Participación
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,29	48	38	9	5	Macroclima	Estimulo al desarrollo organizacional
Los líderes y demás servidores de mi dependencia son respetuosos con mis horarios de trabajo.	3,31	51	34	10	5	Microclima	Funcionamiento

Puntuación Promedio Mínima: 1



Resultados Específicos



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



Resultados por Área

Las siguientes tablas presentan de forma unificada la puntuación obtenida por cada área en las Sub Dimensiones del estudio de Medición de clima, organizado para cada una de las dimensiones: Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilos de Liderazgo. Tenga en cuenta que las puntuaciones reflejan la percepción que se tiene de cada variable.

Estas tablas serán de utilidad para poder comparar los resultados de forma general entre las áreas:

Tenga en cuenta que la escala de iconos de color Verde ● indica puntuaciones correspondientes a un resultado **IDEAL**, mientras que los iconos de color Amarillo ▲ indican puntuaciones correspondientes a un resultado **ACEPTABLE** y los iconos de color Rojo ◆ indican puntuaciones correspondientes a un resultado **POCO FAVORABLE**.

Recomendamos que se tenga como referencia el slide número 13 – Muestra, para poder realizar inferencias en función del tamaño de la muestra de cada una de las Regionales.



Clima Organizacional por Grupo o Proceso

Grupo o Proceso al que Pertenece:	Clima	Grupo o Proceso al que Pertenece:	Clima
ACTIVOS Y ESQUEMAS EMPRESARIALES	▲ 79,79	OFICINA ASESORA JURÍDICA - GESTIÓN DE CONTRATACION	● 94,89
ADMINISTRACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	● 85,97	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	● 83,24
CNM	● 82,89	RECURSOS FINANCIEROS	● 82,18
COMUNICACIONES	● 95,21	SUB. DE PLANEACIÓN	● 87,77
DIRECCIÓN GENERAL - SECRETARÍA GENERAL - GRUPO CONTROL INTERNO	● 92,47	SUB. DE CONTRATOS	▲ 77,39
GESTIÓN DE PROYECTOS	● 97,87	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN ENERGÉTICA	● 94,73
GRUPO DE ADMINISTRACIONES DE BIENES Y SERVICIOS	● 89,15	SUBDIRECCIÓN DE CONTRATOS Y SEGUIMIENTO	● 89,78
GRUPO DE EVALUACIÓN Y VIABILIZACIÓN DE PROYECTOS ENERGÉTICOS	▲ 77,02	TALENTO HUMANO	● 85,68
GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL	● 94,62	UNIDAD DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	● 85,84
GRUPO DE RECURSOS FINANCIEROS	● 95,88		
GRUPO DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN	● 80,59		
GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL	● 95,53		
GRUPO DE TECNOLOGÍA Y SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN	● 92,73		
GRUPO GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	● 86,26		

● **Ideal:** percepción altamente favorable. Mantener / Perfeccionar.

▲ **Aceptable:** percepción favorable. Fortalecer / Mejorar.

◆ **Poco Favorable:** percepción deteriorada. Categorías por fortalecer.



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI

@IPSEnergiaZNI



Conclusiones



Clima Organizacional

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de Mayo del año 2021, indica que la percepción de Clima al interior de IPSE corresponde a la categoría: **Clima general Propicio** donde se puede perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de **89,96** que resulta ser muy beneficiosa para la entidad.

A nivel de Dimensiones se evidencia que la mejor percepción está en el Clima Personal, indicando que la mejor percepción se genera en los servidores desde su propia gestión y desde lo que consideran pueden aportar para el mejoramiento de sí mismos y de la entidad.

La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar, para finalmente impactar positivamente en el Macroclima de la entidad.

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@gov.co

Bogotá D.C. – Colombia



@IPSEnergiaZNI



@IPSEnergiaZNI



@IPSEnergiaZNI

Sub dimensiones destacadas

Las percepciones de los servidores de la entidad a nivel transversal se destacan por alcanzar puntuaciones muy altas en las sub dimensiones de **Valores**, **Trabajo en Equipo** y **Liderazgo Activo**.

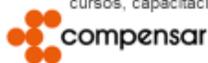
- La principal fortaleza identificada en la IPSE es el indicador de Valores, el cual obtuvo la calificación general más alta de todas las variables evaluadas. Este indicador aborda la apropiación de los valores institucionales contemplados en el código de integridad que guían la conducta de los servidores. Esto se encuentra relacionado con el orgullo, sentido de pertenencia, compromiso y el vínculo existente con la entidad.
- La segunda y tercera fortaleza identificada al interior de IPSE corresponde Trabajo en equipo y Liderazgo Activo, lo cual resulta ser un buen indicador de fortalezas respecto al rol que tienen los funcionarios de manera individual y grupal para la consecución de objetivos y la mejora constante del trabajo conjunto y relacionamiento dentro del equipo. Así como la identificación de los líderes como esa parte fundamental del equipo que está dispuesto a apoyar cuando se requiere, que es cercano, motiva e inspira confianza ante sus colaboradores para la consecución de objetivos.



Sub dimensiones por mejorar

Las percepciones de los servidores de la entidad se destacan por alcanzar puntuaciones "más bajas" en las sub dimensiones de **Funcionamiento**, **Solución de Problemas** y **Estímulo al Desarrollo** en el contexto de Macroclima. Es importante resaltar que las percepciones obtenidas se encuentran dentro de un nivel **Ideal**, por lo cual las oportunidades de mejora se aplican para lograr obtener un nivel mucho más alto.

- Por lo anterior, es posible identificar que una oportunidad de mejora al interior de las áreas de trabajo implica el reconocimiento de los sistemas formales dentro de IPSE, capacitación / reinducción para fortalecer el conocimiento de las funciones de cargo, procesos internos, organigrama, entre otros, logrando así un acoplamiento entre la gestión y la estructura organizacional.
- También la obtención de los recursos y mecanismos para el abordamiento efectivo y asertivo de situaciones cotidianas que pueden generar conflictos. Se contemplan conflictos de tipo laboral e interpersonal, lo que permitirá fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación al interior de la entidad. Adicionalmente, dentro de IPSE se debe ofrecer diversas posibilidades de crecimiento profesional y personal, lo que impactará directamente en los niveles de motivación de los servidores, haciendo que se sientan escuchados, importantes, y valorados dentro de IPSE. Lo anterior se puede lograr mediante la disposición de cursos, capacitaciones, convenios, encuentros de bienestar entre otras actividades.



Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888 - Fax: Ext. 127

IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130

ipse@ipse.gov.co

Bogotá D.C. – Colombia

 @IPSEnergiaZNI

 @IPSEnergiaZNI

 @IPSEnergiaZNI



Estilo de Liderazgo



A nivel de Macroclima se evidencia una puntuación más alta respecto al Liderazgo Activo seguido por el Transformacional y, lo que puede indicar que la percepción que tienen los servidores de la entidad tiende a identificar al líder como aquella persona que se encarga de generar cercanía y motivación para cumplir objetivos esperados, mostrando disposición para apoyar cuando su equipo lo requiera, y también siendo un ejemplo para sus colaboradores, mostrando confianza en el rol que desempeñan, siendo más líder que jefe.

A nivel de Microclima, las puntuaciones más altas se dan en lo referente a Liderazgo Activo (puntuación de 92,50). Mientras que para el Clima Personal se destaca la percepción de Liderazgo Transaccional (96,75).

A nivel general, existe una percepción altamente favorable en lo que respecta a las estrategias de liderazgo implementadas dentro de la entidad, lo que favorece de forma significativa el Clima Organizacional, aunque debe trabajarse mucho más en la confianza y cercanía que generan los líderes ante el trabajo, estado emocional y preocupaciones de sus colaboradores, así como el ser un ejemplo de profesionalismo, trato justo y humanidad. Existe un resultado muy favorable en algunos equipos de trabajo en los que se destaca el liderazgo transformacional como una de las mejores sub dimensiones.



Estilo de Liderazgo



A continuación, se presentan los ítems de liderazgo en el NIVEL MACROCLIMA con el objetivo de visualizar el nivel de percepción, (recuerde que la puntuación promedio máxima es 4 y mínima 1) y tenerlo en cuenta para generar planes de acción para profundizar, por ejemplo, en el reconocimiento de los buenos resultados.

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Nivel de Evaluación	Sub Dimensión
Los directivos y jefes de IPSE trabajan en equipo con sus servidores.	3,53	66	23	9	2	Macroclima	Liderazgo Activo/Pasivo
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere.	3,53	58	36	5	1	Macroclima	Liderazgo Activo/Pasivo
Los directivos y jefes de IPSE inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	3,50	59	33	7	1	Macroclima	Liderazgo Transformacional
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	3,49	61	31	4	4	Macroclima	Liderazgo Transaccional
Los directivos y jefes hacen ver a los servidores la importancia de su trabajo para la entidad.	3,48	57	35	7	1	Macroclima	Liderazgo Transformacional
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	3,44	57	33	7	3	Macroclima	Liderazgo Transformacional
Los directivos y jefes de IPSE reconocen los buenos resultados de los servidores.	3,34	52	35	8	5	Macroclima	Liderazgo Transaccional



Los mejores resultados dentro de cada contexto se presentan a continuación con el objetivo de visibilizar aquellas sub dimensiones que destacan los servidores con la mejor percepción.

 Macroclima	 Microclima	 Clima Personal
Percepciones de la entidad en su imagen conjunta.	Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.	Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.
Valores <i>Liderazgo Activo</i> <i>Trabajo en Equipo</i>	Valores <i>Trabajo en Equipo</i> <i>Motivación</i>	Valores <i>Liderazgo Transaccional</i> <i>Participación</i>

PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2022:

El Instituto pensando en el bienestar y la salud de todos los servidores públicos y su grupo familiar asignó para la vigencia 2021 un rubro presupuestal de CIENTO CUARENTA Y NUEVE MILLONES TRECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS, MONEDA CORRIENTE. (\$149.350.000).

ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DEL IPSE VIGENCIA 2022:

A continuación se relacionan la programación de las actividades a desarrollar en la vigencia, en las cuales se requiere apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar.

1. FORMACION Y CAPACITACION NO FORMAL:

1.1. CONVIVENCIA LABORAL:

1.1.1. **Apropiación Institucional (Actividad de Sana Convivencia y/o reuniones de Webinar, para fortalecer las relaciones interpersonales.**

Objetivo: Promover el crecimiento de los servidores públicos para contribuir en una mejor calidad de vida y de tejido social.

1.2. CULTURA ORGANIZACIONAL:

Fortalecimiento de la cultura organizacional del IPSE.

Objetivo. Desarrollar actividades que permitan tener un mejoramiento continuo, efectividad en los procesos realizados y responder de manera positiva a los cambios constantes del entorno altamente competitivo, para lograr la excelencia y alcanzar niveles altos de productividad que proyecten al funcionario público de IPSE como parte de una Entidad capaz de adaptarse y asumir cambios de forma positiva y proactiva.

1.2.2. Programa para Pre pensionados.

Objetivo: Desarrollar un proceso de formación dirigido a las personas que se encuentran próximas a su desvinculación laboral, con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno. Para así, orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva y armonía emocional.

1.2.3. Coaching de Liderazgo.

Objetivo: Formación y práctica en Liderazgo, donde se profundice en el temperamento y carácter del Líder, así como una gran reflexión sobre vitalidad de un liderazgo en Integridad y la importancia de este en el progreso de nuestras Zonas No Interconectadas y cómo influye en el desarrollo de nuestro país.

2. **ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS, DEPORTIVAS Y DE INTEGRACION**

2.1. Jornada día de la Familia:

Objetivo: Lograr virtualmente actividades para el servidor público de IPSE con la intención de incentivar los valores y sentido de pertenencia para con el Instituto, así como lograr la integración familiar en un entorno de bienestar.

2.2. Actividades Deportivas

Objetivo: Habilitar entornos de bienestar que contribuyan al fortalecimiento emocional de Los servidores públicos y sus familias, para adaptarse y asumir con mayor inteligencia los

desafíos de la vida a través de la práctica Deportiva.

los desafíos de la vida a través de la práctica Deportiva.

2.1 Actividades recreativas para los hijos de los servidores públicos del IPSE

Objetivo: Brindar actividades virtuales de diversión y aprovechamiento del tiempo libre a través de actividades que contribuyan al desarrollo físico, emocional, y social de los hijos de los servidores públicos a través de vivencias significativas.

2.5. Resultado del cierre de vigencia, actividad de integración funcionarios IPSE y grupo familiar.

Objetivo: Fortalecer el mejoramiento del ambiente laboral, la motivación, la productividad y el bienestar del servidor público de IPSE, orientado a la búsqueda de la calidad de vida a nivel laboral, personal y familiar.

3 SALUD Y PREVENCIÓN:

3.1. Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo y/o prevención de riesgos laborales:

Objetivo: Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de mejores hábitos saludables para los servidores públicos y su grupo familiar.

3.2 Entorno Laboral Saludable:

Objetivo: Promover cambios en los estilos y las condiciones de vida saludable para beneficiar al funcionario público del IPSE mediante el posicionamiento de un programa continuo a través de diversas actividades desarrolladas en instalaciones de la entidad.

4 CAMBIOS INSTITUCIONALES Y SALARIO EMOCIONAL:

Objetivo: Contar con un espacio para el descanso y lectura de los servidores públicos del IPSE. Actividad como prueba piloto. El IPSE contará con una Cápsula, sala de esparcimiento que se diseñará para el bienestar de los servidores públicos.

4.1 Actividades de reconocimientos para funcionarios, hijos de los empleados y grupo familiar.

Objetivo: Reconocer a los servidores públicos, hijos de los empleados y familias a través de incentivos que los motiven y afiancen su sentido pertenencia para con la familia IPSE.

5 ADN IPSE: ¡MEJOR CALIDAD DE VIDA! (EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR).

Objetivo: - Aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos a través de actividades que generen sentido de pertenencia e identificación con los valores institucionales, con el fin de cumplir los objetivos estratégicos del IPSE mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

6 ACCIONES DE INTERVENCIÓN FACTORES PSICOLABORAL:

6.1 Intervención Riesgo Psicolaboral y Resiliencia Organizacional:

Objetivo: Desarrollar actividades para la prevención en los servidores públicos de los potenciales efectos sobre la salud causados por la exposición ocupacional a riesgo psicosocial.

6.1 Bienestar es Calidad de Vida:

Objetivo: Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las Cajas de Compensación u otros Organismos, El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

Elaborado por:



NOHORA PEDRAZA ROZO

Coordinadora Seguridad Salud en el Trabajo y Bienestar Social