

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Fecha:	05 DE MAYO DEL 2017
Hora:	08:00 AM
Lugar:	SALA DE JUNTAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL

AGENDA:

1.	QUÓRUM INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2.	PRESENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN GOBIERNO EN LINEA
3.	PRESENTACIÓN RESULTADOS I TRIMESTRE MIPG 2017
4.	PRESENTACIÓN ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL 2016

DESARROLLO DE LA AGENDA:

QUÓRUM INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

SE REÚNEN EN LA SALA DE JUNTAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL EL JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS EJERCE LA VOCERÍA COMO SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO JUNTO CON LOS INTEGRANTES DEL MISMO COMITÉ, CON EL FIN DE EXPONER LOS SIGUIENTES TEMAS:

EL JEFE DE A OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN VERIFICA QUORUM DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. DIRECTOR GENERAL O SU DELEGADO (**PRESENTE**)
2. DIRECTOR DE CUSTODIA Y VIGILANCIA O SU DELEGADO (**PRESENTE**)
3. DIRECTOR DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO (**PRESENTE**)
4. DIRECTOR DE GESTIÓN CORPORATIVA (**PRESENTE**)
5. DIRECTOR ESCUELA DE FORMACIÓN (**PRESENTE**)
6. JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (**PRESENTE**)
7. JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA (**PRESENTE**)
8. JEFE OFICINA ASESORA COMUNICACIONES (**PRESENTE**)
9. JEFE SISTEMAS DE INFORMACIÓN (**PRESENTE**)
10. JEFE OFICINA CONTROL INTERNO (**PRESENTE**)
11. JEFE OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO (**AUSENTE**)
12. SUBDIRECTORA TALENTO HUMANO (**PRESENTE**)
13. COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO (**PRESENTE**)

ASISTEN COMO INVITADOS CON VOZ Y SIN VOTO:

- COORDINADOR DEL GRUPO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: **EDITH JOHANNA VELASCO ATUESTA**
- PROFESIONAL CONTRATISTA GRUPE: **DANIEL ALBERTO RODRIGUEZ RODRIGUEZ**
- PROFESIONAL CONTRATISTA GRUPE: **EMILIO SAAVEDRA**
- FUNCIONARIA GRUPO DE BIENESTAR LABORAL: **DG. ANGELICA AYALA TOSCANO**
- FUNCIONARIA GRUPO DE BIENESTAR LABORAL: **CARMEN GUERRERO**
- FUNCIONARIA SUBDIRECCIÓN DE CUSTODIA Y VIGILANCIA: **MY. MAGNOLIA ANGULO**

ACTA Nº 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

PRESENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN GOBIERNO EN LÍNEA

LA JEFE DE LA OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN REALIZA LA PRESENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PRELIMINAR DE GOBIERNO EN LÍNEA.

GOBIERNO EN LÍNEA

Comité INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO INPEC

Contenido

> EJES TEMÁTICOS DE LA ESTRATEGIA	1
> MARCO REGULATORIO	2
> INSTRUMENTOS	3
> PROYECTOS	4
> ACTORES CLAVE DE LA ESTRATEGIA	5

GOBIERNO en línea (GEL)

El Gobierno en línea es el nombre que recibe la estrategia de gobierno electrónico (e-government) en Colombia, que busca construir un Estado más eficiente, más transparente y más participativo gracias al TIC.

Significados del Gobierno en línea:

- ✓ Mejorar los mejores servicios en línea al ciudadano.
- ✓ Legalización en la gestión.
- ✓ Ampliar y generar confianza en los ciudadanos.
- ✓ Impulsar y facilitar los procesos requeridos para operar en los Sistemas de Gestión Electrónica (SGE) mediante el uso de redes de conexión a través de una de TIC.

Ejes Temáticos de la Estrategia

1 UN ESTADO más EFICIENTE

2 MARCO REGULATORIO

ACTA Nº 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

<p>Marco regulatorio del GEL</p> <p>Las Normas Técnicas en el Diseño y Desarrollo de la política de Gobierno electrónico en Colombia, se encuentran especificadas en el siguiente listado de información:</p> <ul style="list-style-type: none">- Marco jurídico institucional de la estrategia.- Gobierno abierto.- Transición y servicios.- Gestión TI.- Seguridad y privacidad de la información. <p>IMPLEMENTA ¡¡YA!!</p>	 <p>3 INSTRUMENTOS</p>
<p>Instrumentos del GEL</p> <p>Se han varios instrumentos para implementar la estrategia:</p> <ul style="list-style-type: none">- Marco de referencia- Manual GEL <p>Instrumentos</p>	 <p>4 PROYECTOS</p>
<p>Proyectos del GEL</p> <p>Mapa de Ruta, se define los servicios y trámites prioritarios para ser digitalizados en línea, los procesos de migración para la gestión institucional e institucional con el uso de canales electrónicos que las entidades del sector público y las empresas que ofrecen servicios para mejorar la oferta y la demanda de Gobierno en línea.</p> <p>Salto de Resiliencia al Salto de resiliencia en Gobierno en línea se refiere a la alta resiliencia de los productos o servicios del sector público del Estado, que en la siguiente sección se describen servicios electrónicos disponibles.</p> <p>Proyectos</p>	 <p>5 ACTORES CLAVE DE LA ESTRATEGIA</p>

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:



Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2017

Introducción

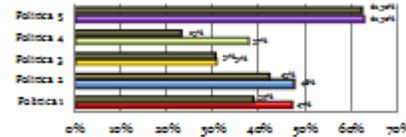
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Actuando como un eje central, mediante las herramientas de estas políticas de desarrollo administrativo y el monitoreo y evaluación de los avances en la gestión institucional y personal, el talento humano y los recursos administrativos, tecnológicos y financieros se garantiza en el soporte para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno. Estas políticas son:

- Política 1: Gestión Misional y de Gobierno**
- Política 2: Transparencia, participación y servicio al ciudadano**
- Política 3: Gestión del Talento Humano**
- Política 4: Sistema Administrativo**
- Política 5: Gestión Financiera**

AVANCE GENERAL DE POLÍTICAS MIPG

Avance Políticas MIPG I Trimestre 2017



	Política 1	Política 2	Política 3	Política 4	Política 5
Ejecutado	20%	43%	20%	12%	60,30%
Planificado	47%	48%	20%	17%	60,30%

Total Planificado: 447,0% Total Ejecutado: 39,02% % Ejecución: 87,2%

POLÍTICA 1: GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO

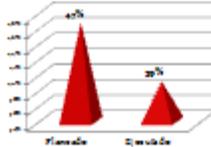


INDICADORES	Y OBJETIVOS
Misión: Gestión de Gobierno	0
Misión de Gestión de Gobierno	2
Misión de Gestión de Gobierno	1

■ OPIA (60,30%) ■ OPIB (20,00%) ■ OPIE (19,70%)

Componente: Indicadores Institucionales y Metas de Gobierno

Trimestre I



- Ayuda a las comunidades 1976 y 1948 del 2017
- Generación de espacios de interacción con la ciudadanía para la formulación del Plan de Acción
- Difusión del Plan ANOTIC a través de boletines informativos 1766 del mes de febrero del 2017
- Implementación mensual a los indicadores SIVICORRIA

POLÍTICA 2: TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO



INDICADORES	Y OBJETIVOS
Misión: Gestión de Gobierno	10
Misión de Gestión de Gobierno	7
Misión de Gestión de Gobierno	9
Misión de Gestión de Gobierno	7
Misión de Gestión de Gobierno	2
Misión de Gestión de Gobierno	1
Misión de Gestión de Gobierno	1

■ OPIA (20,00%) ■ OPIB (17,00%) ■ OPIE (20,00%)
■ OPID (17,00%) ■ OPIE (2,00%) ■ OPIE (2,00%)
■ OPIE (14,00%) ■ OPIE (3,00%)

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

INPEC

C3 Componente: Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Trimestre I

- Impugnación a la efectividad de los controles incorporados en el mapa de riesgos de corrupción
- Publicación en la página web del impugnamiento al mapa de riesgos de corrupción INPEC emitido por la Dirección SDC

Informe Trimestre (Tabla Integrada de Planeación y Gestión) ser: Oficina Asesora de Planeación

INPEC

C5 Componente: Participación Ciudadana en la Gestión

Trimestre I

- Participación de la ciudadanía por medio de reuniones virtuales para la definición del mapa de riesgos de corrupción
- Habilitación de la encuesta de opinión pública en el link de Rendición de Cuentas
- Participación en la feria de servicios al ciudadano en el Correo de Delito

Informe Trimestre (Tabla Integrada de Planeación y Gestión) ser: Oficina Asesora de Planeación

INPEC

C4 Componente: Rendición de Cuentas a la Ciudadanía

Trimestre I

- Asesoría e información, a través de boletines publicados por medio de Delitos informados para:
- Publicación en video canales de los sistemas administrados por el Instituto en materia de Rendición de Cuentas
- Realización de reuniones virtuales en la página web institucional relacionadas al proceso SDC
- Divulgación de y NOTIFICAR informando los sistemas de Delitos que se abordan de la Rendición de Cuentas
- Día de rendición de cuentas establecida

Informe Trimestre (Tabla Integrada de Planeación y Gestión) ser: Oficina Asesora de Planeación

INPEC

C5 Componente: Servicio al Ciudadano

Trimestre I

- Selección a SDC para implementación de la Transparencia en los equipos de la entidad

Informe Trimestre (Tabla Integrada de Planeación y Gestión) ser: Oficina Asesora de Planeación

INPEC

POLÍTICA y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INDICADOR	VALOR OBJETIVO
Indicador de Talento Humano	7
Indicador de Talento Humano	4
INDICADOR	2

100% (POLÍTICA y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Informe Trimestre (Tabla Integrada de Planeación y Gestión) ser: Oficina Asesora de Planeación

INPEC

C1 Componente: Gestión del Talento Humano

Trimestre I

- Adopción de nuevo modelo de evaluación del desempeño laboral mediante evaluación interna 107 eventos del 14 de mayo del 2021
- Presentación a la Dirección General del informe sobre las evaluaciones a los equipos de gestión
- Inclusión como siempre más laboral de la actualización de la hoja de vida en el SIOEP
- Elaboración del documento del Plan Institucional de Capacitación y re-entrenamiento, su revisión como documento del SDC del INPEC en 13/Octubre/2021

Informe Trimestre (Tabla Integrada de Planeación y Gestión) ser: Oficina Asesora de Planeación

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

INPEC

POLÍTICA 4: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

INDICADOR	VALOR
Metas de Gestión de Procesos	4
Metas de Gestión de Recursos	1
Metas de Gestión de Infraestructura	0
Metas de Gestión de Equipamiento	1
Metas de Gestión de Mantenimiento	10
Metas de Gestión de Seguridad	1
Metas de Gestión de Salud	1
Metas de Gestión de Medio Ambiente	1
Metas de Gestión de Gestión de Recursos Humanos	1
TOTAL	21

■ OPIFA (14.7%) ■ DATOS (2.8%) ■ OPIB (2.5%)
■ OPICO (2.8%) ■ OPIE (4.7%) ■ OPIAT (2.8%)
■ OPIU (2.8%) ■ OPIV (1.8%) ■ OPIW (2.8%)

Informe | Trimestre I (Tabla Integrada de Planeación y Gestión con | Órgano Asesor de Planeación

INPEC

C1 Componente: Gestión de la Calidad

Trimestre I

- Asesoramiento y seguimiento de la OPIFA a la gestión de documentos para su actualización en RESOLUCIÓN
- Supervisión por parte de la OPIFA a los libros de implementación, mantenimiento y actualización de RESOLUCIÓN
- Realización de mesas de trabajo con los delegados de proceso para la revisión de los resultados obtenidos de procesos a fin de incorporar nuevas variaciones.

Informe | Trimestre I (Tabla Integrada de Planeación y Gestión con | Órgano Asesor de Planeación

INPEC

C2 Componente: Gestión de Tecnologías de la Información

Trimestre I

- Instalación de seguridad en redes y buenas prácticas de la seguridad de la información en los CENOT mediante Circular N° 001

Informe | Trimestre I (Tabla Integrada de Planeación y Gestión con | Órgano Asesor de Planeación

INPEC

C3 Componente: Racionalización de Trámites

Trimestre I

- Emisión de un nuevo manual de estilo N° 001 que reemplaza la norma administrativa del OPIA presentada en propuesta para visualización de empresas administradas por

Informe | Trimestre I (Tabla Integrada de Planeación y Gestión con | Órgano Asesor de Planeación

INPEC

C5 Componente: Gestión Documental

Trimestre I

- Presentación de la Política de Gestión Documental a través de la plataforma RESOLUCIÓN
- Se brinda apoyo por parte de la OPIFA para la creación de una herramienta que permita el análisis y estudio de documentos generados por la entidad.
- Publicación en la página web institucional de las Tablas de Retención Documental - TRD

Informe | Trimestre I (Tabla Integrada de Planeación y Gestión con | Órgano Asesor de Planeación

INPEC

C6 Componente: Eficiencia Administrativa y Cero Papel

Trimestre I

- Apoyo a la política de Zero Page I en el INPEC y su carga en la plataforma RESOLUCIÓN
- Organización de los subprogramas ambientales que hacen parte del Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA
- Seguimiento a "CORPACIA AMBIENTAL CERO PAPER" donde se evidenció un aumento que en un año permitiera reducir en la reducción del papel y otros materiales la imprudencia de imprimir a doble por falta de conocimiento para hacerlo o por que la impresión no tiene una función.

Informe | Trimestre I (Tabla Integrada de Planeación y Gestión con | Órgano Asesor de Planeación

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

SE REALIZARÓN LOS SIGUIENTES CAMBIOS DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN 2017.

MIPG APROBADO	OBSERVACIONES	ACCIONES
<p>Meta: Identificar grupos de datos que puedan ser estructurados y publicados en www.datos.gov.co</p>	<p>La meta no se encuentra dentro del consolidado general del Plan de Acción, al acudir a la Oficina Asesora de Sistemas responsable de esta actividad se informa que esta fue suprimida del Plan de Acción.</p>	<p>Suprimir meta del MIPG</p>
<p>Meta: Estructurar el diagnóstico del servicio al ciudadano teniendo en cuenta: (i) revisión de cumplimiento normativo a respuestas PQRSD, (ii) identificación de brechas y mejoras y presentar ante la Dirección General.</p>	<p>La meta cambió de descripción dentro del Plan de Acción por la siguiente: presentar a la dirección general el diagnóstico de servicio al ciudadano.</p>	<p>Realizar Cambio de redacción</p>

ACTA Nº 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Meta: Establecer planes de mejoramiento individual en los acuerdos de gestión y de evaluación de desempeño de los gerentes y servidores públicos de la sede central	La meta cambió de descripción dentro del Plan de Acción por la siguiente: Requerir semestralmente informes de los planes de mejoramiento realizados por parte de la Dirección General, Directores Técnicos y operativos.	Realizar Cambio de redacción y Ajuste de promedio de seguimiento en el MIPG
Meta: Fortalecer la implementación del procedimiento Identificación, Tratamiento y Seguimiento al Servicio no Conforme.	La meta fue suprimida del Plan de Acción 2017.	Suprimir meta del MIPG
Meta: Incluir directrices de usabilidad en los trámites y servicios disponibles por medios electrónicos de acuerdo a lineamientos GEL	La meta se encuentra dentro del Plan de Acción sin un responsable a cargo de cargo del diligenciamiento de los avances y por tanto no se reportó seguimiento para el I trimestre; dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión aprobado esta meta está a cargo de la Oficina de Sistemas de Información	Definir como responsables de la actividad en el Plan de Acción a la Oficina de Sistemas de Información
Meta: Desarrollar sensibilización y divulgación de los subprogramas ambientales que hacen parte del Plan Institucional de Gestión Ambiental-PIGA	La meta se encuentra dentro del Plan de Acción sin un responsable a cargo de cargo del diligenciamiento de los avances y por tanto no se reportó seguimiento para el I trimestre; dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión aprobado esta meta está a cargo de la Dirección de Atención y Tratamiento en conjunto con la Subdirección de Talento Humano, de igual forma esta meta se encuentra sin fechas de inicio y finalización sin embargo dentro del MIPG esta meta está proyectada con las siguientes fechas: inicia el 15/01/2017 y finaliza el 30/11/2017.	Definir como responsables de la actividad en el Plan de Acción a la Subdirección de Talento Humano y la Dirección de Atención y Tratamiento
Meta: Implementar la Política Cero Papel con un enfoque cultural para su mejor comprensión, "campaña amigable de cero papel".	La meta se encuentra dentro del Plan de Acción sin fechas de inicio y finalización sin embargo dentro del MIPG esta meta está proyectada con las siguientes fechas: inicia el 02/01/2017 y finaliza el 30/03/2017.	Ajustar promedios de seguimiento dentro del MIPG
Meta: Publicar las Tablas de Retención Documental - TRD en la página web, transparencia y acceso a la información pública.	La meta se encuentra dentro del Plan de Acción sin fechas de inicio y finalización sin embargo dentro del MIPG esta meta está proyectada con las siguientes fechas: inicia el 15/02/2017 y finaliza el 30/04/2017.	Ajustar promedios de seguimiento dentro del MIPG
Definir lineamiento o directriz para dar trámite interno a las solicitudes y peticiones de los ciudadanos a fin de aumentar efectividad en la respuesta a PQRSD	Se realizó cambio en las fechas para efectuar los seguimientos pasando de 2 seguimientos de 33 y 1 de 34 en los trimestres I,II Y III a 2 seguimientos del 50% en los trimestres III y IV	Ajustar promedios de seguimiento dentro del MIPG

SE SOMETE A VOTACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO, LOS CAMBIOS REALIZADOS AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN, EL COMITÉ APRUEBA LOS CAMBIOS SOLICITADOS AL MIPG.

PRESENTACIÓN ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL 2016

LA DRAGONEANTE ANGELICA AYALA DEL GRUPO DE BIENESTAR LABORAL REALIZÓ LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y ANALISIS DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL 2016.

Título 1 NORMATIVIDAD

ENCUESTA DE PERCEPCION PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL 2016

SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO
GRUPO BIENESTAR LABORAL
INPEC

• Decreto 407 de 20 de febrero de 1994 (Por el cual se establece el régimen de personal del INPEC)

CAPITULO VII. BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACION. ARTICULO 67. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, establecerá para los funcionarios y sus familiares programas de bienestar social relacionados con la educación, la salud, la recreación, el deporte y la cultura, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural.

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral | 1

ACTA Nº 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Título 1 NORMATIVIDAD

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015

Lineamientos DAFF

CAPÍTULO II
Sistema de estímulos
Artículo 74. Programas de Bienestar

Título 10 SISTEMA DE ESTÍMULOS
Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Ficha técnica

- Instrumento : ENCUESTA
- Título: ENCUESTA DE PERCEPCIÓN BIENESTAR LABORAL
- Tipo de encuesta: Se elaboró mediante cuestionario previamente estructurado y remitido vía correo electrónico.
- Muestreo: aplicada a los usuarios de los más de 5,000 correos institucionales y de forma impresa en los ERON.
- Población encuestada: 4,175

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral | 2

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral | 3

Ficha técnica

Panorama general INPEC

ESTRUCTURA	GÉNERO		TOTAL
	PERMANENTE	ASIGNADO	
ADMINISTRATIVOS	5258	515	5551
CUSTODIA Y VIGILANCIA	1892	10043	11940
Todo el personal	3422	11185	14407

Encuesta 2015
1,138 = 7,7 %
Actual
14,491 total vs 4,175 = 28,8%

Cuentas de correos Institucionales

6,700 Creados 1,359 Bloqueados
5,341 Activos = 758 (14%) contestaron encuesta electrónica
3,417 contestaron la encuesta de forma impresa.
Total : 4,175 encuestas diligenciadas

Estructura de encuesta

ESTRUCTURA DE ENCUESTA

- Datos Socio Demográficos
 - PROGRAMAS DE BIENESTAR- (Protección y Servicios Sociales – Calidad de Vida Laboral)
 - PLANES DE INCENTIVOS- (Pecuniarios – No Pecuniarios)
 - COMPONENTE MOTIVACIONAL-
 - COMPONENTE PARTICIPATIVO-
- Total preguntas 32

[Formato Encuesta Bienestar 2017 .docx](#)

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral | 4

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral | 6



3 ANALISIS DE RESULTADOS

Análisis de Resultados Demográficos

REGIONALES



De las seis regionales la que tuvo más participación en el diligenciamiento de la encuesta fue la Regional Occidental con un 29,2 % equivalente a 1,219 encuestas, se evidencia menos participación de la Regional Norte con un 0,8% , es decir 35 encuestas.

REGIONAL	ENCUESTAS	PERCENTAJE
Occidental	1,219	29,2%
Norte	35	0,8%
Centro	280	7,0%
Sur	79	2,0%
Oriente	102	2,6%
Occidental	35	0,9%
TOTAL	1,961	100%

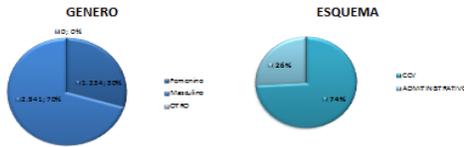
Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral | 7

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral | 8

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

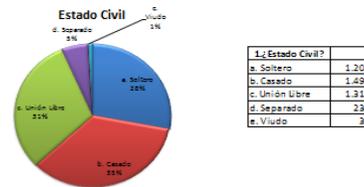
DESARROLLO DE LA AGENDA:

Análisis de Resultados Demográficos



Del total de la población encuestada el 70% es personal masculino y el 30% personal femenino.

Análisis de Resultados Demográficos

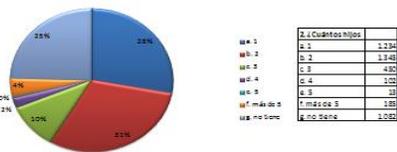


Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 9

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 10

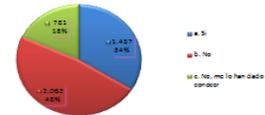
Análisis de Resultados Demográficos

2. ¿Cuántos hijos tiene?



Análisis de Resultados Programas de Bienestar

¿Conoce el Sistema de Estímulos del INPEC, de acuerdo a la resolución No. 000423 del 10 de febrero de 2014?



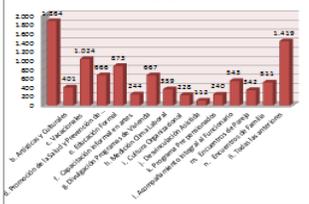
El 48% no conoce el sistema de estímulos y el 18% manifiesta que no se lo han dado a conocer. Es decir, sólo el 34% lo conoce, por lo que sería importante implementar estrategias para socializarlo.

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 11

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 12

Análisis de Resultados Programas de Bienestar

¿Cree usted que es importante que se invierta un mayor presupuesto en Programas de Bienestar enfocados a:



Los funcionarios muestran su preferencia por las Actividades Artísticas y Culturales con una frecuencia de 1,854 correspondiente a un 44,6%, seguido de Vacacionales y educación formal. Sin embargo un 34% desearía que se invirtiera presupuesto en todos los programas.

Análisis de Resultados PLANES DE INCENTIVOS-

¿Conoce las invitaciones que el INPEC ha realizado para participar en la conformación de los "Mejores Equipos de Trabajo"?



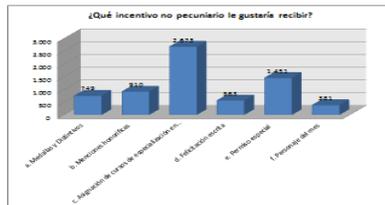
Dentro de los planes de incentivos Pecuniarios, el 64% conoce las invitaciones para participar en la conformación de "Mejores equipos de Trabajo", mientras que el 74% (3,166) desconoce que por participar podría tener un reconocimiento económico de hasta 40 SMLMV, y el 79% (3,252) se vieron interesados en conformar un equipo de trabajo y presentar un proyecto que muestre aportes significativos para el mejoramiento de las dinámicas al interior de la Institución.

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 13

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 14

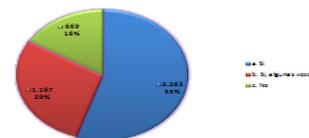
Análisis de Resultados PLANES DE INCENTIVOS-

¿Qué incentivo no pecuniario le gustaría recibir?



Análisis de Resultados PLANES DE INCENTIVOS-

¿Los Programas de Bienestar y Planes de Incentivos, favorecen su desarrollo personal y profesional?



El 55% equivalente a 2,263 funcionarios, considera que los programas de bienestar y planes de incentivos, favorecen su desarrollo personal y profesional, y el 44% (3,030) promueven la integración de su núcleo familiar.

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 15

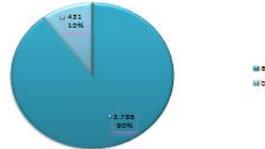
Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 16

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DESARROLLO DE LA AGENDA:

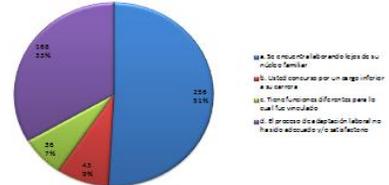
Análisis de Resultados -Componente motivacional-

¿Se siente a gusto trabajando con el INPEC?



Análisis de Resultados -Componente motivacional-

Si su respuesta anterior fue "NO", es debido a:

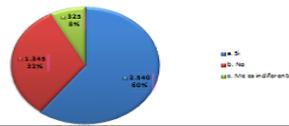


Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 17

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 18

Análisis de Resultados -Componente Participativo-

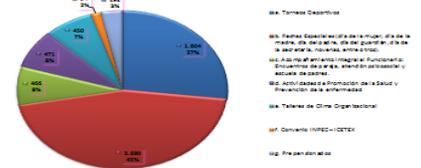
¿Participa de manera activa de las actividades de Bienestar Laboral, que realiza la institución?



La grafica demuestra que el 60% de los funcionarios participa de las actividades de bienestar laboral y no participa el 32% debido a No hay suficiente promoción de las actividades con un 46%, el 28% por la responsabilidad de su cargo, que sugiere su presencia en el lugar de trabajo y Falta de apoyo por parte de directivos y cuadros de mando el 26%.

Análisis de Resultados -Componente Participativo-

Usted ha participado de alguna de las siguientes actividades que a continuación se relacionan:

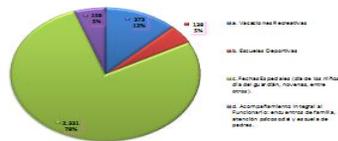


Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 19

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 20

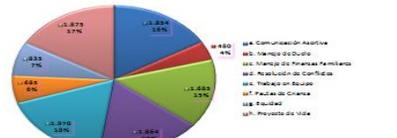
Análisis de Resultados -Componente Participativo-

¿Su familia ha participado de alguna de las siguientes actividades que a continuación se relacionan:



Análisis de Resultados -Componente Participativo-

¿En cuáles de las siguientes áreas le gustaría recibir capacitación para mejorar las relaciones laborales y familiares?



Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 21

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral 22

PLAN DE INTERVENCIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de las necesidades de Bienestar laboral y los programas que mas favorabilidad y participación presentan en los funcionarios, para la actual vigencia se establecieron en la programación presupuestal de bienes y servicios los siguientes rubros:

RUBRO	VALOR	No. COP	OBJETO
322	\$28.000.000	20227	ACTIVIDADES DE BIENESTAR
327	\$50.000.000	20617	SOCIALIZACION MANUAL DE ESTIMULOS
332	\$9.482.000	21417	ACTIVIDADES DE BIENESTAR
336	\$90.000.000	20517	JUEGOS NACIONALES
325	\$40.000.000	20717	INTERVENCIÓN EN CULTIVA LABORAL
326	\$18.000.000	20417	ACTIVIDADES DE BIENESTAR
328	\$100.000.000	20217	ESTIMULOS FONDO INPEC-CEPE
	\$8.919.936		ADQUISICIÓN DE INFLUENCIADORES PARA LOS BANCOS
329	\$60.000.000	ASIGNACION	INTERVENCIÓN EN CULTIVA LABORAL REGIONALES
330	\$30.000.000	ASIGNACION	PROGRAMA DE PREPARACIONES REGIONALES Y BANCOS
331	\$40.000.000	ASIGNACION	PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL AL FUNCIONARIO Y SU FAMILIA
TOTAL	\$457.977.936		

Subdirección Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral

**ACTA Nº 05
COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

REGISTRO FOTOGRAFICO



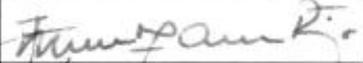
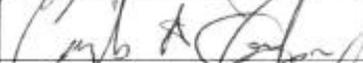
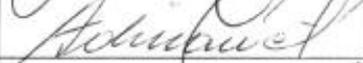
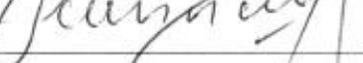
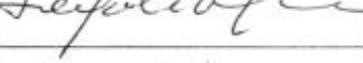
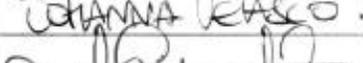
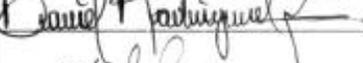
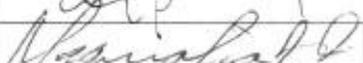
COMPROMISOS:

- | | |
|----------|---|
| 1 | LA OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN SE COMPROMETE A COMPARTIR EL PLAN DE ACCIÓN DE GOBIERNO EN LÍNEA EN UNA MATRIZ DE GOOGLE DRIVE PARA QUE LAS DEPENDENCIAS REVISEN LOS LINEAMIENTOS Y FORMULEN ACCIONES PARA LA VIGENCIA 2017 |
| 2 | LA OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PRESENTARÁ EN LA PROXIMA REUNIÓN DE COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO EL PLAN DE ACCIÓN DE GOBIERNO EN LINEA PARA QUE ESTE SEA SOMETIDO A APROBACIÓN |
| 3 | REALIZAR MODIFICACIÓN DEL PRODUCTO REFERENTE A INCENTIVOS DENTRO DEL PDE |

PROXIMA REUNIÓN

16 de mayo del 2017

ACTA N° 05 COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

ASISTENTES:		
ÁREA O DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
DIRECCIÓN GENERAL	JORGE LUIS RAMÍREZ ARAGÓN	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS	
OFICINA ASESORA JURÍDICA	EFRAÍN MORENO ALBARÁN	
OFICINA ASESORA COMUNICACIONES	CARLOS ALBERTO ZAMBRANO SAAVEDRA	
OFICINA SISTEMAS DE INFORMACIÓN	ADRIANA CETINA HERNÁNDEZ	
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	CONSTANZA EUGENIA CAÑON CHARRY	
OFICINA CONTROL INTERNO	MARIO JIMÉNEZ GAYÓN	
DIRECCIÓN CUSTODIA Y VIGILANCIA	HUGO JAVIER VELÁSQUEZ PULIDO	
DIRECCIÓN ATENCIÓN Y TRATAMIENTO	ROSELIN MARTÍNEZ ROSALES	
DIRECCIÓN GESTIÓN CORPORATIVA	JOSÉ NEMESIO MORENO RODRÍGUEZ	
DIRECCIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN	ADRIANA PATRICIA HERNANDEZ MARIN	
SUBDIRECTOR TALENTO HUMANO	LUZ MIRYAM TIERRADENTRO	
GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO	LEYDA MILENA MEDINA LOZANO	
GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	EDITH JOHANNA VELASCO ATUESTA	
GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	DANIEL ALBERTO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	
GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	ANDERSON EMILIO SAAVEDRA	
<i>SUBDIRECCIÓN</i>	<i>M. Y. LAURENOLIA ANGELILO</i>	

ACTA Nº 05
COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

ASISTENTES:		
Subdirección T.H. Grupo Bienestar Laboral	Dg. Angélica Ayala Toscano	
Subdirección T.H. Grupo Bienestar Laboral	Carmen Guerrero	
Asesor Dirección BGC (D) Diana Lizcano		