



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA
DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO -
DADEP

OFICINA DE CONTROL INTERNO

PERCEPCIÓN SOBRE EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN
INSTITUCIONAL

Vigencia 2023

Bogotá D.C., diciembre de 2023





DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA
DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO

Jefe de la Oficina de Control Interno ALLAN MAURICE ALFISZ LÓPEZ

Equipo Auditor

LUZ ANDREA CÁRDENAS BENÍTEZ
Contratista - Administradora Pública

MARCO ALEJANDRO GUERRA VENEGAS
Profesional Universitario-Economista



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. ALCANCE.....	4
4. METODOLOGÍA.....	4
5. POBLACION OBJETIVO Y PUBLICACIÓN.	5
6. ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	6
7. CONCLUSIONES	20
8. RECOMENDACIONES.....	21

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP, en cumplimiento de su rol de "*Enfoque hacia la prevención*"¹ debe orientar las acciones de asesoría y acompañamiento, vinculando información proveniente de seguimientos y procesos de auditoría interna, a fin de generar recomendaciones con enfoque preventivo y para la mejora de la estructura de control de la entidad en temas fundamentales como la gestión del riesgo y planes de mejoramiento.

El propósito de este rol es de asesoría y acompañamiento, con el fomento de la cultura del control, por lo que debe entenderse que es a través de las actividades de asesoría que es posible generar en todos los servidores una cultura de control efectiva para el logro de los objetivos, al adoptar un papel más activo en la sensibilización y la recomendación de mejoras significativas en temas clave para la gestión institucional y, en particular, en la gestión del riesgo.

En virtud de lo anterior y dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2023, en el marco de la campaña El Control Soy Yo y el fomento de la cultura del autocontrol, se diseñó y aplicó en el mes de noviembre un formulario de percepción con el fin de medir las expectativas y la satisfacción de los usuarios frente a dichos planes. El formulario consta de dieciséis (16) preguntas con respuesta obligatoria, quince (15) cerradas y una (1) abierta. Los resultados frente a la percepción a los planes evaluados, se presenta por cada pregunta la cantidad de usuarios que respondieron junto con el porcentaje de participación y las gráficas respectivas de los resultados.

2. OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción de los funcionarios respecto al plan de bienestar e incentivos y capacitación institucional existente en el DADEP.

3. ALCANCE

El formulario para evaluar la percepción del personal con respecto al plan de bienestar e incentivos y capacitación institucional fue diligenciado por los funcionarios de planta del DADEP entre el 16 y el 30 de noviembre de 2023.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del informe se creó un banco de preguntas basadas en el plan de bienestar e incentivos 2023, versión 11 - 127-PPPGT-01 del 31/1/2023 y el plan

¹ Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", artículo 17.

institucional de capacitación 2023, versión 9 - 127-PPPGT-03 del 31/1/2023 publicados en página web de la entidad donde se incluyó sugerencias por parte del equipo de la Oficina de Control Interno. Las versiones preliminares del cuestionario fueron aprobadas por el equipo auditor mediante el diligenciamiento interno, lo que permitió mejorar la intención y consistencia de las preguntas; adicionalmente, se recibió observación del asesor del Despacho de la Dirección del DADEP. Una vez depurada la herramienta de recolección de datos, con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC) se realizó la divulgación y publicación de las piezas comunicativas.

5. Poblacion Objetivo y publicación.

La población objetivo sobre la cual se aplicó el formulario fue el personal de planta (82 personas).

Imagen No. 1- Publicación Oficina Asesora de Comunicaciones OAC



Fuente: DADEP – La OAC publicó la pieza comunicativa (imagen 1) con la que se invitó a los funcionarios a diligenciar el cuestionario durante el mes de noviembre de 2023.

6. Análisis de los datos

Al finalizar la fecha límite de diligenciamiento del formulario se recibió respuesta del 60,97% de la población objetivo es decir de cincuenta (50) funcionarios de planta. Una vez procesados los datos se obtuvieron los resultados descritos a continuación.

- Pregunta 1. ¿Conoce usted el plan institucional de capacitación establecido para el DADEP en la vigencia 2023??

El 84% de los funcionarios (42 personas) manifestó conocer el plan institucional de capacitación establecido por el DADEP para la vigencia 2023. El 16% restante (8 funcionarios) lo desconoce. Ver gráfica No. 1.

Gráfica No. 1- ¿Conoce usted el plan institucional de capacitación establecido para el DADEP en la vigencia 2023?

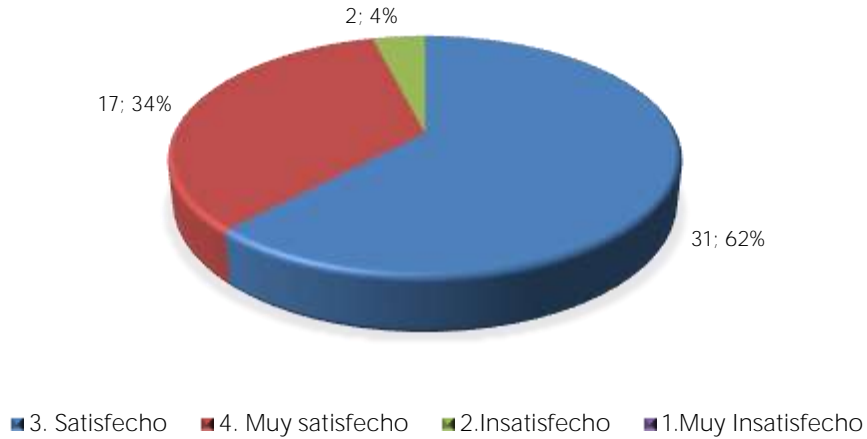


Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 2. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con los temas seleccionados para las capacitaciones de la entidad durante las vigencias 2022 y lo corrido de 2023?

El 62% de los funcionarios (31 personas) están satisfechos con los temas seleccionados para las capacitaciones de la entidad para la vigencia 2022 y lo corrido de la vigencia 2023. El 34% (17 personas) consideraron estar muy satisfechos y el 4% restante (2 personas) insatisfechos. Ver gráfica No. 2.

Gráfica No. 2- ¿Cuál es su nivel de satisfacción con los temas seleccionados para las capacitaciones de la entidad durante las vigencias 2022 y lo corrido de 2023?

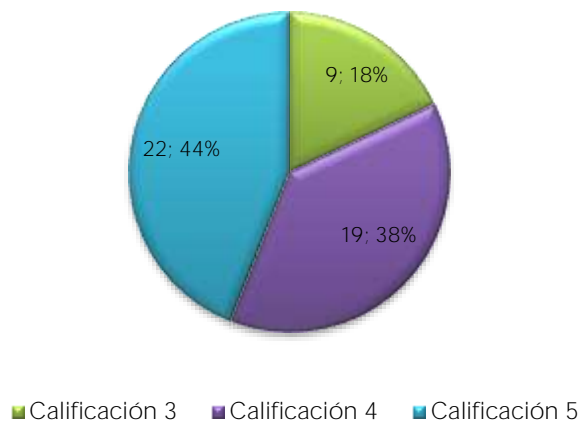


Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 3. Indique de 1 a 5, si los planes de capacitación ejecutados en las vigencias 2022 y lo corrido de 2023, han permitido fortalecer las siguientes competencias, siendo 1. Nada satisfecho; 2. Poco satisfecho; 3. Indiferente; 4. Muy satisfecho y 5. Totalmente satisfecho:

Respecto a la competencia de "*Trabajo en equipo*", el 44% de los funcionarios (22 personas) están totalmente satisfechos, el 38% (19 personas) muy satisfechos y el 18% (9 personas) le es indiferente.

Gráfica No. 3- Capacitaciones para fortalecer: Trabajo en equipo



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

Respecto a la competencia de "Valor Público", el 42% (21 personas) consideraron estar muy satisfechos, el 34% de los funcionarios (17 personas) totalmente satisfechos y el 24% (12 personas) restante le es indiferente.

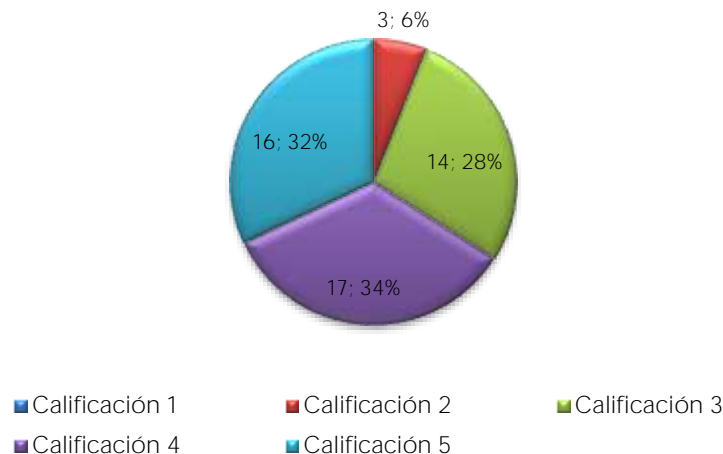
Gráfica No. 4- Capacitaciones para fortalecer: Valor Público



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

Respecto a la competencia de "Competencias Laborales", el 34% (17 personas) manifestaron estar muy satisfechos, el 32% de los funcionarios (16 personas) totalmente satisfechos, el 28% (14 personas) considera que es indiferente y el 6% (3 personas) poco satisfechos.

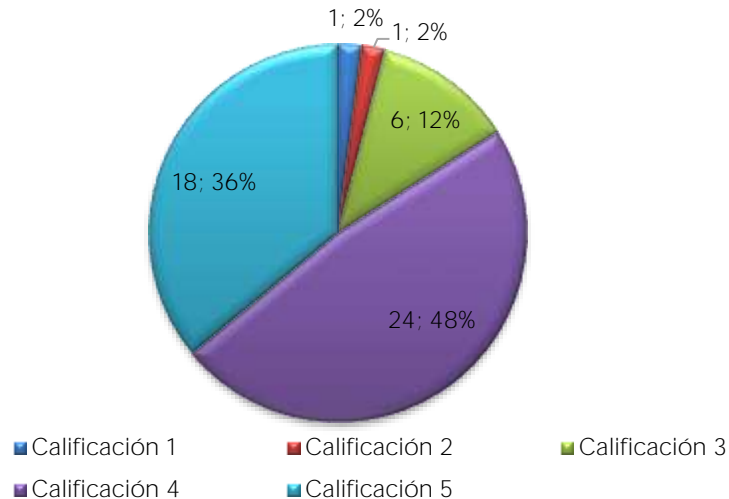
Gráfica No. 5- Capacitaciones para fortalecer: Competencias laborales



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

Respecto a la competencia de "Respeto en el desarrollo de cumplimiento de los fines de la entidad", el 48% (24 personas) manifestaron estar muy satisfechos, el 36% de los funcionarios (18 personas) totalmente satisfechos, el 12% (6 personas) le es indiferente, el 2% (1 personas) poco satisfecho y el 2% (1 personas) nada satisfecho.

Gráfica No. 6- Capacitaciones para fortalecer: Respeto en el desarrollo de cumplimiento de los fines de la entidad



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 4. ¿Considera usted que los planes de capacitación ejecutados durante las vigencias 2022 y lo corrido de 2023, han tenido en cuenta sus necesidades básicas para el desempeño de su cargo?

El 60% de los funcionarios (30 personas) consideraron que los planes de capacitación ejecutados durante las vigencias 2022 y lo corrido de 2023 cumplieron con sus expectativas y necesidades básicas para desempeñar su cargo. El 24% (12 personas) manifestó que estos planes de capacitación superaron sus expectativas y el 16% (8 personas) que fueron cumplidos parcialmente. Ver gráfica No. 7.

Gráfica No. 7- ¿Considera usted que los planes de capacitación ejecutados durante las vigencias 2022 y lo corrido de 2023, han tenido en cuenta sus necesidades básicas para el desempeño de su cargo?

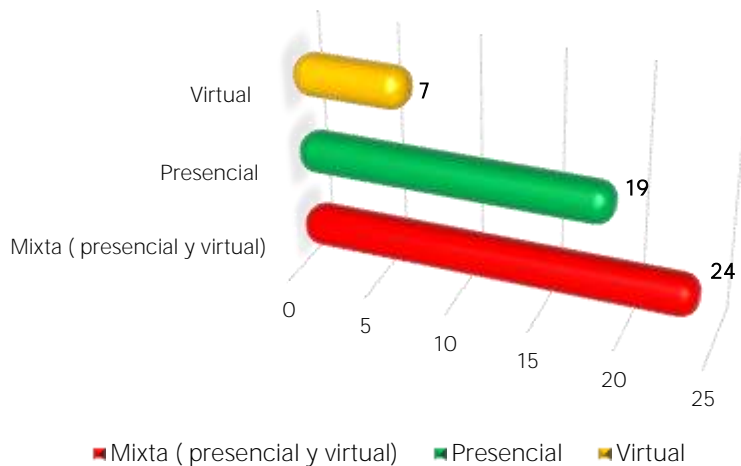


Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 5. ¿En qué condición es más conveniente para usted recibir una capacitación?

El 48% de los funcionarios (24 personas) consideraron que la manera más conveniente de recibir capacitaciones es de manera mixta (presencial y virtual). El 38% (19 personas) de recibir capacitaciones presenciales y el 14% (7 personas) de forma virtual. Ver gráfica No. 8.

Gráfica No. 8- ¿En que condición es mas conveniente para usted recibir una capacitación?

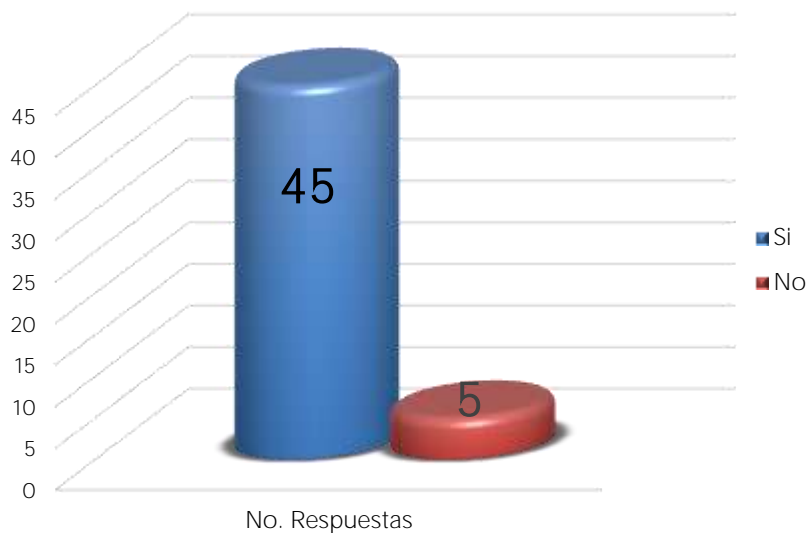


Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 6. ¿La entidad le ha brindado los recursos logísticos, de tiempo y tecnológicos necesarios para atender las capacitaciones?

El 90% de los funcionarios (45 personas) indicaron que la entidad ha brindado los recursos logísticos, de tiempo y tecnológicos para atender las capacitaciones. El 10% restante (5 funcionarios) consideró que la entidad no ha brindado estos recursos. Ver gráfica No. 9.

Gráfica No. 9- ¿La entidad le ha brindado los recursos logísticos, de tiempo y tecnológicos necesarios para atender las capacitaciones?



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 7. ¿Considera usted que la entidad ha tenido en cuenta su carga laboral a la hora de disponer de cursos y horarios de capacitación?

El 44% de los funcionarios (22 personas) están parcialmente de acuerdo con que la entidad ha tenido en cuenta la carga laboral a la hora de disponer de cursos y horarios. El 30% (15 personas) manifestó que está totalmente de acuerdo, el 20% (10 personas) está en desacuerdo y el 6% (3 personas) en total desacuerdo.

Gráfica No. 10- ¿Considera usted que la entidad ha tenido en cuenta su carga laboral a la hora de disponer de cursos y horarios de capacitación?



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 8. ¿Conoce usted el plan de bienestar e incentivos establecido para el DADEP para la vigencia 2023?

El 88% de los funcionarios (44 personas) manifestó conocer el plan de bienestar e incentivos establecido por el DADEP para la vigencia 2023. El 12% restante (6 funcionarios) no lo conoce. Ver gráfica No. 11.

Gráfica No. 11- ¿Conoce usted el plan de bienestar e incentivos establecido para el DADEP para la vigencia 2023?

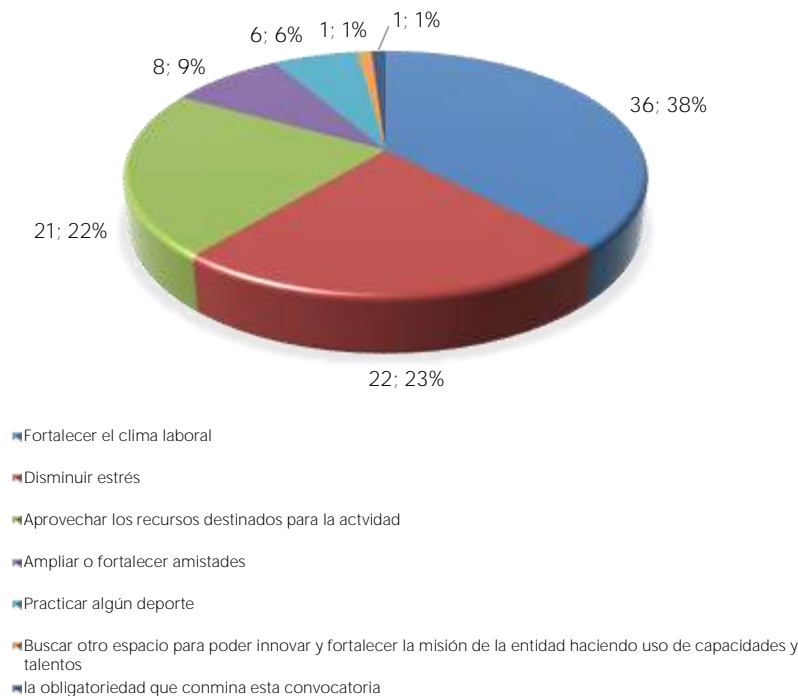


Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 9. ¿Cuál ha sido su motivación para participar en las actividades de Bienestar e incentivos del DADEP 2023?

Teniendo en cuenta que es una pregunta de opción múltiple, se obtuvo noventa y cinco (95) respuestas no excluyentes y cuyos resultados fueron los siguientes: El 38% de las respuestas (36 registros) indican que la motivación de los funcionarios para participar de las actividades de bienestar es fortalecer el clima laboral. El 23% de las respuestas (22 registros) manifestaron que la motivación es disminuir el estrés. El 22% de las respuestas (21 registros) indican que la motivación es aprovechar los recursos destinados para la actividad. El 9% de las respuestas (8 registros) que la motivación es ampliar o fortalecer amistades y el 6% de las respuestas (6 registros) que la motivación es practicar algún deporte. Ver gráfica No. 12.

Gráfica No. 12- ¿Cuál ha sido su motivación para participar en las actividades de Bienestar e incentivos del DADEP 2023?



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

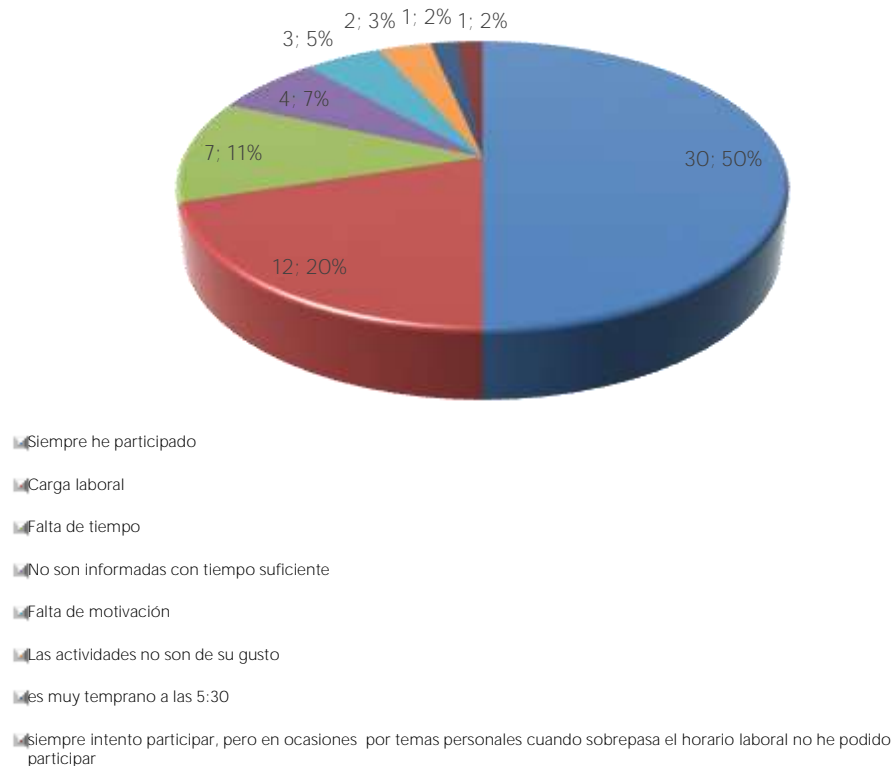
Otras respuestas registradas textualmente fueron:

- Buscar otro espacio para poder innovar y fortalecer la misión de la entidad haciendo uso de capacidades y talentos
- La obligatoriedad que conmina esta convocatoria

- Pregunta 10. ¿Cuál es el motivo que le ha impedido participar de las actividades de Bienestar e incentivos del DADEP 2023?

El 50% de los funcionarios (30 personas) manifestó que siempre ha participado de las actividades de bienestar del DADEP. El 20% (12 personas) manifestó que el motivo que le ha impedido participar de las actividades de bienestar ha sido la carga laboral. El 1% (7 personas) manifestó que el motivo ha sido la falta de tiempo. El 7% (4 personas) manifestó que el motivo ha sido que no son informadas con tiempo suficiente. El 5% (3 personas) manifestó que el motivo ha sido la falta de motivación y el 3% (2 personas) manifestó que las actividades no han sido de su gusto. Ver gráfica No. 13.

Gráfica No. 13- ¿Cuál es el motivo que le ha impedido participar de las actividades de Bienestar e incentivos del DADEP 2023?



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

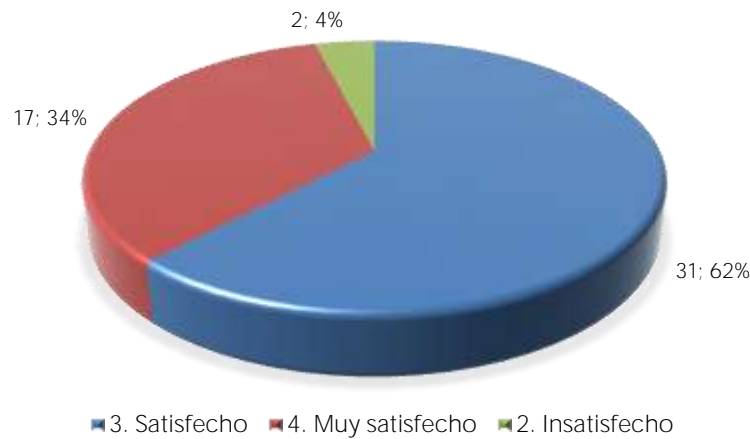
Otras respuestas registradas textualmente fueron:

- Es muy temprano a las 5:30
- Siempre intento participar, pero en ocasiones por temas personales cuando sobrepasa el horario

- Pregunta 11. ¿Cuál es su grado de satisfacción con las actividades de bienestar e incentivos programadas por la Entidad en lo corrido del 2023?

El 62% de los funcionarios (31 personas) consideró estar satisfechos con las actividades de bienestar e incentivos programadas. El 34% (17 personas) manifestó estar muy satisfechos y el 4% (2 personas) están insatisfechos. Ver gráfica No. 14.

Gráfica No. 14- ¿Cuál es su grado de satisfacción con las actividades de bienestar e incentivos programadas por la Entidad en lo corrido del 2023?

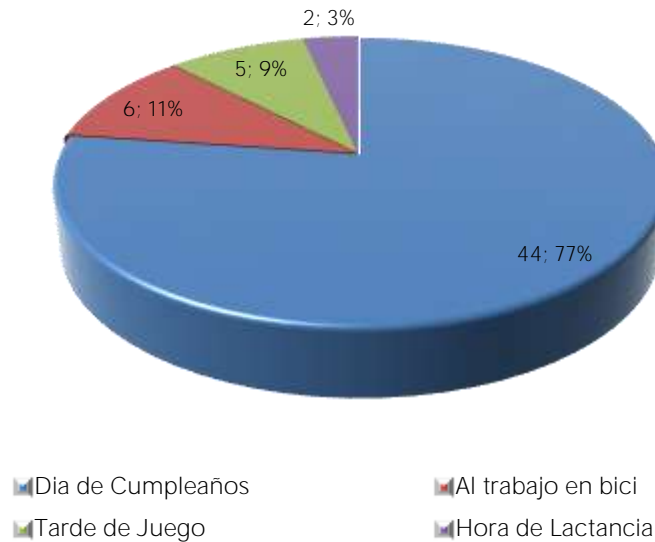


Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 12. ¿De cuál o cuáles de los siguientes incentivos emocionales ha sido usted beneficiado?

Teniendo en cuenta que es una pregunta de opción múltiple, se obtuvo cincuenta y siete (57) respuestas no excluyentes y cuyos resultados fueron los siguientes: El 77% (44 registros) manifestó que ha sido beneficiado con el incentivo emocional del "día de cumpleaños". El 11% (6 registros) ha sido beneficiado con "al trabajo en bici". El 9% (5 registros) ha sido beneficiado con "tarde de juegos". El 3% (2 registros) ha sido beneficiado con "Hora de lactancia". Ver gráfica No. 15.

Gráfica No. 15- ¿De cuál o cuáles de los siguientes incentivos emocionales ha sido usted beneficiado?



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 13. De las siguientes actividades programadas en lo corrido de 2023, ¿En cuales usted se ha hecho partícipe?

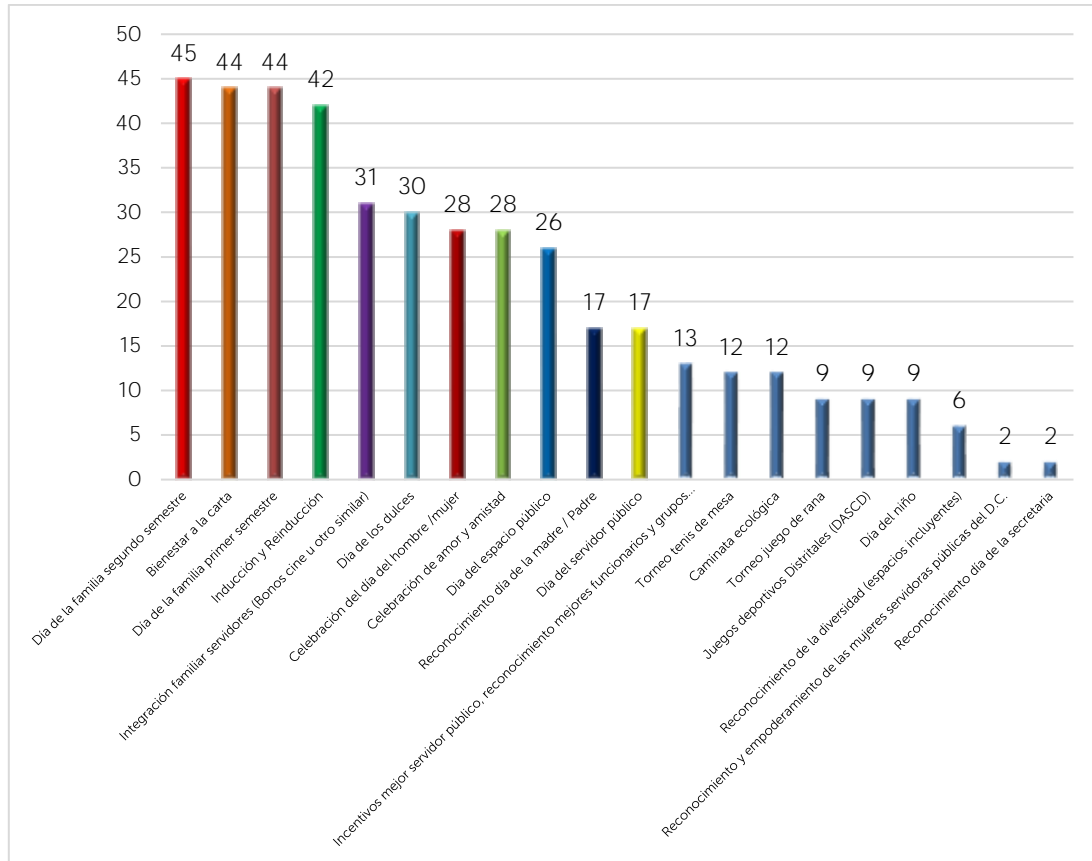
En la vigencia 2023, se programaron actividades sobre cinco (5) ejes relacionados al fortalecimiento del clima organizacional, estos con el fin de contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad.

- Conocimiento de las fortalezas propias
- Estados mentales positivos
- Propósito de vida
- Relaciones interpersonales
- Incentivos

De las veintidós (22) opciones de respuesta múltiple, en la siguiente gráfica se muestra el número de personas que seleccionaron aquellas actividades en las que participaron en la vigencia 2023, es importante mencionar, que existen algunas de estas, que fueron programas para el mes de diciembre o fueron incluidas en preguntas anteriores del formulario que fue diligenciado, razón por la cual, no se tuvieron en cuenta.

Se registraron un total de 426 respuestas, como se evidencia en la gráfica No. 16.

Gráfica No. 16- De las siguientes actividades programadas en lo corrido de 2023, ¿En cuales usted se ha hecho partcipe?



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

De los resultados obtenidos, en cuatro (4) actividades participaron más de cuarenta y dos (42) personas equivalentes al 87.5% del total de los funcionarios que diligenciaron el formulario.

Así mismo, entre treinta y uno (31) y veintiséis (26) personas participaron en cinco (5) actividades equivalentes al 57.2% y ocho (8) acciones correspondientes al 24.5% fueron realizadas entre diecisiete (17) y nueve (9) funcionarios.

Sin embargo, se evidencia poca participación en las actividades de "reconocimiento" como lo son el día de la secretaria, de la diversidad (espacios incluyentes) y empoderamiento de las mujeres servidoras públicas del D.C, con un porcentaje promedio del 6.67% (10 personas) del total de funcionarios que dieron respuesta a este ejercicio.

Tabla No.1- Actividades en la cuales ha participado en lo corrido de la vigencia 2023

Actividades en la cuales se ha hecho participe	No. Participantes	% Participación
Día de la familia segundo semestre	45	90%
Bienestar a la carta	44	88%
Día de la familia primer semestre	44	88%
Inducción y Reinducción	42	84%
Integración familiar servidores (Bonos cine u otro similar)	31	62%
Día de los dulces	30	60%
Celebración del día del hombre /mujer	28	56%
Celebración de amor y amistad	28	56%
Día del espacio público	26	52%
Reconocimiento día de la madre / Padre	17	34%
Día del servidor público	17	34%
Incentivos mejor servidor público, reconocimiento mejores funcionarios y grupos transversales	13	26%
Torneo tenis de mesa	12	24%
Caminata ecológica	12	24%
Torneo juego de rana	9	18%
Juegos deportivos Distritales (DASCD)	9	18%
Día del niño	9	18%
Reconocimiento de la diversidad (espacios incluyentes)	6	12%
Reconocimiento y empoderamiento de las mujeres servidoras públicas del D.C.	2	4%
Reconocimiento día de la secretaria	2	4%

Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 14. ¿Como percibe usted la importancia que da el DADEP al equilibrio de la vida del servidor entre lo laboral, familiar y personal?

El 56% de los funcionarios (28 personas) manifestó la importancia que da el DADEP al equilibrio de la vida del servidor entre lo laboral, familiar y personal. El 38% (19 personas) considero que es moderadamente importante y el 6% restante (3 personas) manifestaron que es importante.

Gráfica No. 17- ¿Cómo percibe usted la importancia que da el DADEP al equilibrio de la vida del servidor entre lo laboral, familiar y personal?

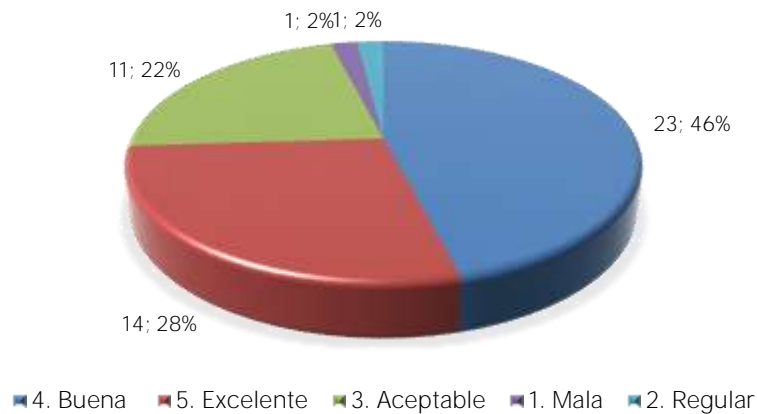


Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 15. ¿Cómo percibe la cobertura integral de los programas de bienestar e incentivos que se adelantan en el DADEP para los servidores y sus familias?

El 46% de los funcionarios (23 personas) manifestó que es buena la cobertura de los programas de bienestar e incentivos que realiza el DADEP para los funcionarios y sus familias. El 28% (14 personas) manifestó que es excelente la cobertura; el 22% (11 personas) manifestó que es aceptable; un 2% manifestó que regular y el otro 2% manifestó que es mala la cobertura. Ver gráfica No. 18.

Gráfica No. 18- ¿Cómo percibe la cobertura integral de los programas de bienestar e incentivos que se adelantan en el DADEP para los servidores y sus familias?



Fuente: DADEP – Elaboración OCI

- Pregunta 16. ¿Qué mejoraría usted de la formulación y programación del plan de bienestar e incentivos?

Esta pregunta abierta solo registro cuarenta y seis (46) respuestas donde se presentan los principales filtrados por su temática:

Tabla No. 2- Observaciones

OBSERVACIONES
Programar salidas en sitios cerca de la ciudad cuya logística permitan programar actividades de esparcimiento y diversión, sin que los desplazamientos sean tan largos (máximo 2 horas por trayecto)
Todo excelente, pediría más recursos y que se permita la participación del personal vinculado.
Hay que innovar, muchas veces se repiten actividades.
Realizar actividades que se pueda compartir con los hijos (as), en actividades institucionales, es decir incluirlos, ejemplo día de los dulces.
Planes de familias sin hijos, monoparentales y actividades con mascotas
Los incentivos deberían ser para todas las oficinas y áreas misionales no solo por el cargo.
Verificar en qué actividades hay mayor aceptación y evaluar nuevas propuestas. y para el plan de capacitación que se evalúen las agendas, pues siempre se programa según la disponibilidad y necesidades de talento humano más no la de los servidores, pues se repiten muchos temas transversales a los que ya se ha asistido, pero poco se aporta a temas específicos.
Programar el plan para todo el año, no en cierres o terminación de año
Los reconocimientos de fin de año deben ser más justos y equitativos.
Los días viernes cada quince días, tarde de bienestar para compartir con la familia, como lo tiene la SHD.
Los hijos adolescentes
Programación de actividades desde el primer semestre, capacitaciones acordes con las funciones del cargo, tiempo programado para la realización de las actividades teniendo en cuenta la carga laboral y la hora de entrada y salida de la oficina.
Consultar con los funcionarios sobre los temas de interés para las capacitaciones que programe la entidad, que podrían generar un valor agregado en nuestras competencias. Actualmente esto no se da.
Proporcionar espacios de relajación a servidores, sin ruidos

Fuente: DADEP – Elaboración OCI

7. CONCLUSIONES

- En general se percibe un grado alto de satisfacción en las actividades de bienestar e incentivos y capacitación institucional ejecutadas en la vigencia 2023, se logró desarrollar las actividades programadas, contando con un número considerable de participación por parte de los servidores de la entidad, lo que se traduce en un logro tanto en el DADEP como en la planeación de las actividades.
- Las actividades programadas cumplieron con el propósito formativo, recreativo y de integración contribuyendo así al objetivo de mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como el de elevar los niveles de satisfacción.

8. RECOMENDACIONES

- Aunque se logró gran aceptación y acogida por parte de los servidores hacia las actividades programadas, es importante evaluar nuevas propuestas y verificar las metas establecidas por cada eje temático de los diferentes planes institucionales de capacitación y de bienestar e incentivos.
- Es importante continuar con el seguimiento, acompañamiento y control del Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan institucional de capacitación en la entidad, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Sistema Integrado de Gestión - SIG y formatos establecidos para verificar la eficacia de las mismas y el efecto en las personas. (ejes temáticos, fecha de inicio, fecha de finalización, responsable, modalidad, etc.).
- Es necesario que la programación de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan institucional de capacitación se desarrollen y ejecuten desde el primer semestre de cada vigencia; por consiguiente, evitar que las mismas se concentren en último trimestre como sucede en la actualidad.
- Es importante mejorar los mecanismos de divulgación de la información, con el fin de garantizar la asistencia y participación de todos los funcionarios en las actividades programadas por la Subdirección de Gestión Corporativa – Proceso de Talento Humano.



ALLAN MAURICE ALFISZ LÓPEZ
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Luz Andrea Cardenas / Marco Alejandro Guerra Venegas
Revisó y aprobó: Allan Maurice Alfisz López
Fecha: diciembre 12 de 2023
Código: 1102703