

Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Diagnóstico efr inicial

Modelo efr de conciliación

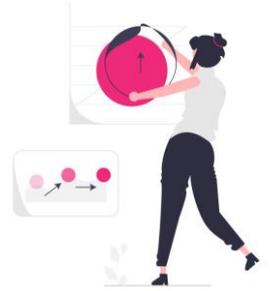


Mayo 13 de 2022



Contenido

- Modelo efr para la gestión de la conciliación
- ¿Qué es el diagnóstico efr inicial?
- ¿Para qué el diagnóstico efr inicial?
- ¿Qué sigue al diagnóstico?
- Principales hallazgos
- Conclusiones
- Recomendaciones





¡Hola!

Equipo consultor efr

Pilar Mejía Duque

Gloria C. Mejía Duque

Andrea Ascencio Ayala

Claudia V. Torres Rodríguez



1.

Modelo efr para la gestión de la conciliación personal, familiar y laboral

Presentación

próxima

Una oportunidad para la sociedad y los negocios

Presentamos los hallazgos del diagnóstico efr inicial en los términos en que la norma internacional 1000-1 (ed.5) establece para una entidad como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la cual está en proceso de implantación del Modelo efr para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en esa medida, lograr certificarse en conciliación por el sello efr que otorga la Fundación Másfamilia de España.



2. Diagnóstico efr inicial

¿Qué es diagnóstico efr inicial?

Es un instrumento de indagación que establece la norma 1000-1 (edición 5) en relación con las siguientes tres preguntas:

- ☆ ¿Hay equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores/as?
- ☆ ¿La conciliación es un elemento de la cultura institucional?
- ☆ ¿Es un elemento que se ha incorporado a la estrategia institucional y ha sido promovida con eficacia por la Dirección de la entidad?



3.

¿Qué sigue al diagnóstico efr
inicial?

Objetivos de mejora



Con base en los hallazgos se establecen objetivos de mejora que determinan las acciones de cierre de brechas en los aspectos evaluados, en el contexto del ciclo PHVA que plantea el Modelo efr. El tiempo de ejecución es el ciclo previo a la primera recertificación (tres años).



4. Principales hallazgos



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda



La apuesta social sigue siendo nuestra prioridad.

[Clic aquí para más información](#)



Colombia lanza Estrategia Nacional Financiera de Protección de Riesgos de Desastres 2.0.

[Clic aquí para más información](#)



¡Seguimos haciendo historia: con un crecimiento de 9,7% en 2021!

Colombia alcanzaría cifra
récord en al menos 100 años.

[Clic aquí para más información](#)



El Ministerio de Hacienda socializa su **Plan de Acción Anual 2022** y su **Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2022.**



Meta de déficit fiscal de 2021 se reduce a **7,6% del PIB** por el mayor crecimiento económico en al menos un siglo.

[Clic aquí para más información](#)



El Ministerio de Hacienda **socializa** su **Plan de Acción Sectorial 2022**

Circular No.035 del 13 de diciembre de 2021

A partir del 17 de diciembre de 2021, las solicitudes de autorización para la celebración de operaciones de crédito externo sin garantía de la Nación, se radicarán y tramitarán únicamente en línea, a través de la Sede Electrónica.

[Más información clic aquí](#)



Colombia realiza séptimo canje de deuda pública local, reduce amortizaciones por **\$1 billón en 2024.**

[Clic aquí para más información](#)

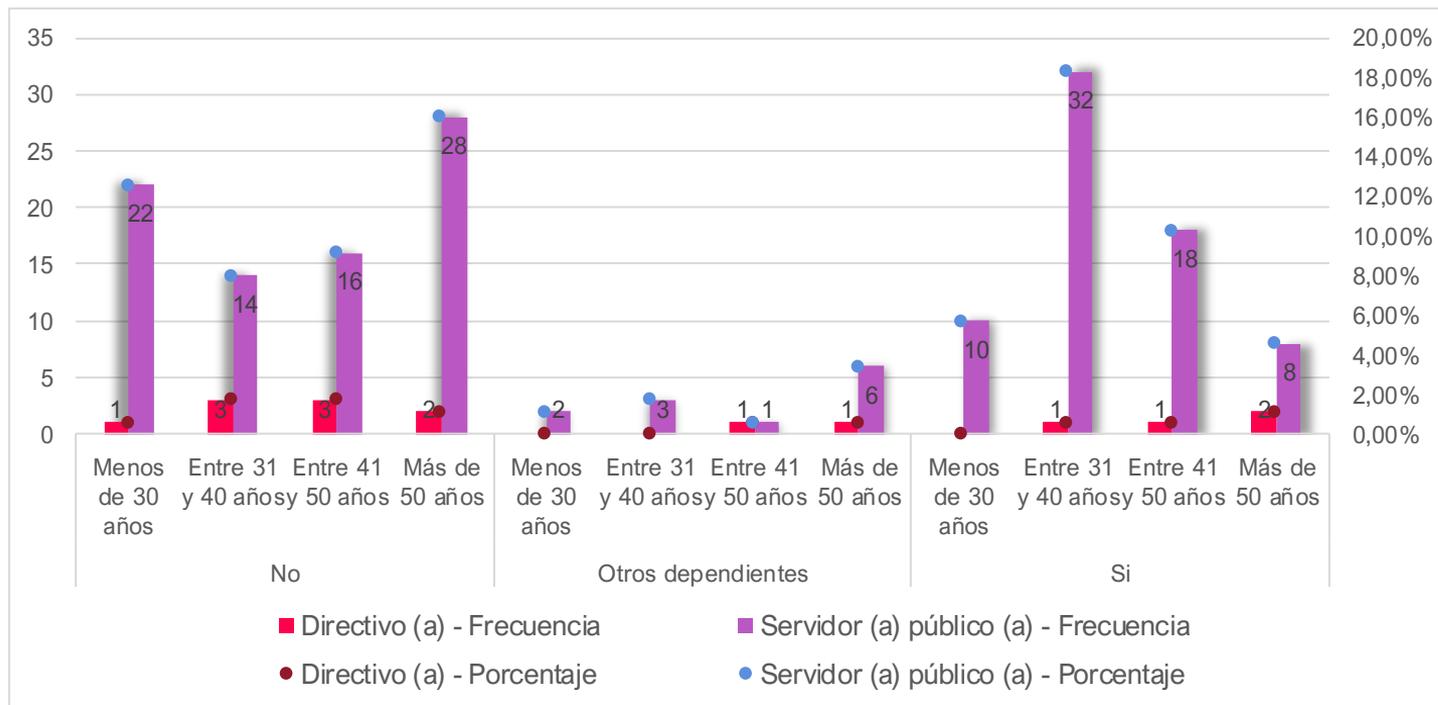
Metodología FODA

A continuación, se presentan los principales aspectos que bajo la metodología de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) se determinaron sobre los siguientes componentes del diagnóstico: i) cumplimiento de la normatividad laboral; ii) liderazgo y compromiso; iii) perfiles (puestos de trabajo), iv) medidas efr; v) gestión actual de la conciliación y vi) voz del colaborador/a y voz de la Dirección.



Muestra consultada

Tipo de servidor/a, edad y dependientes



Muestra consultada

Edad, género y menores a cargo (directivos y servidores/as)



Menores a cargo/edad	Hombre		Mujer		Frecuencia Total	Porcentaje Total
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
NO	34	19.43%	55	31.43%	89	50.86%
Menos de 30 años	8	4.57%	15	8.57%	23	13.14%
Entre 31 y 40 años	7	4.00%	10	5.71%	17	9.71%
Entre 41 y 50 años	8	4.57%	11	6.29%	19	10.86%
Más de 50 años	11	6.29%	19	10.86%	30	17.14%
Otros dependientes	4	2.29%	10	5.71%	14	8.00%
Menos de 30 años	1	0.57%	1	0.57%	2	1.14%
Entre 31 y 40 años		0.00%	3	1.71%	3	1.71%
Entre 41 y 50 años	1	0.57%	1	0.57%	2	1.14%
Más de 50 años	2	1.14%	5	2.86%	7	4.00%
SÍ	28	16.00%	44	25.14%	72	41.14%
Menos de 30 años	2	1.14%	8	4.57%	10	5.71%
Entre 31 y 40 años	13	7.43%	20	11.43%	33	18.86%
Entre 41 y 50 años	9	5.14%	10	5.71%	19	10.86%
Más de 50 años	4	2.29%	6	3.43%	10	5.71%
Total	66	37.71%	109	62.29%	175	100.00%

Fuente: elaboración propia

Voces efr

Percepción de los directivos (A)

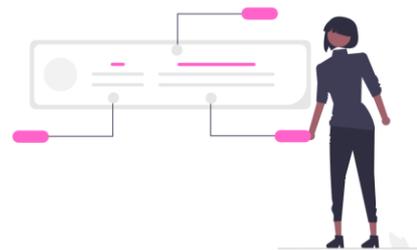
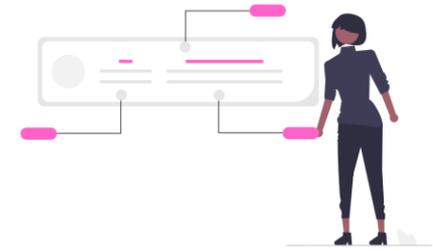


Gráfico 2. ¿Qué entienden la dirección por balance de vida personal, familiar y laboral?



Voces efr

Percepción de los directivos (A)



- ✓ Siete o más de cada diez directivos/as entienden el balance de la vida personal, familiar y laboral como un equilibrio de las actividades o interacciones que se pueden dar entre las tres dimensiones de la persona.
- ✓ Seis o menos de cada diez directivos/as entiende el balance como la facilidad que se le otorga al servidor/a para que este puede encontrar el equilibrio entre las tres dimensiones de su vida.
- ✓ La dirección comprende que no es sólo una visión que se deba entender, sino que se debe implementar en sus equipos de trabajo.

Voces efr

Percepción de los directivos (B)

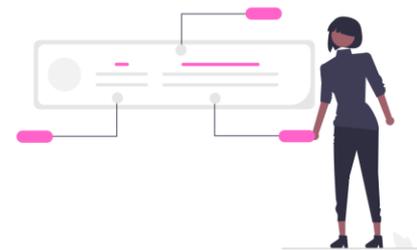
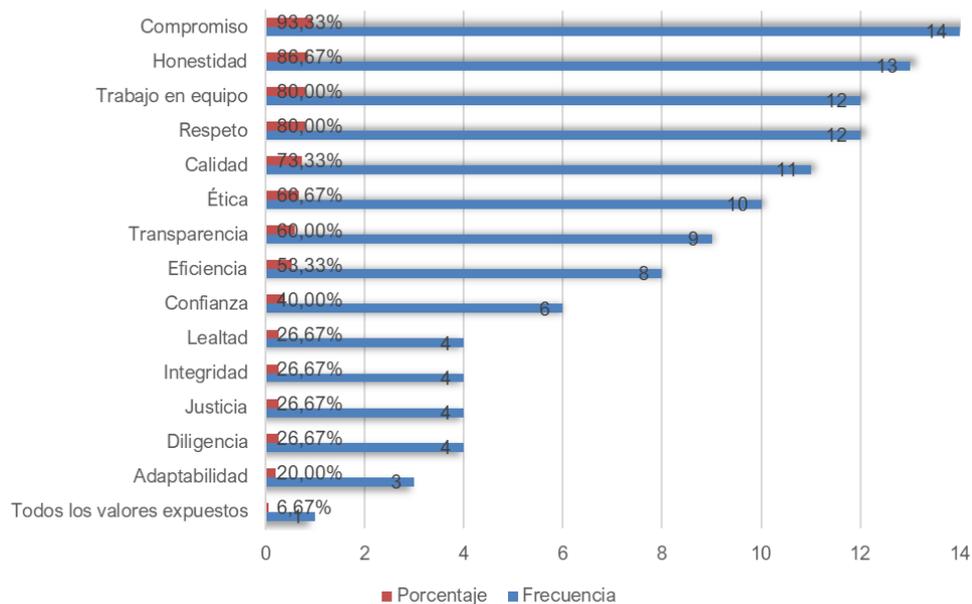


Gráfico 4. Valores que la dirección de MinHacienda le transmite a sus equipos



- ✓ Los principales valores que la dirección transmite son compromiso, honestidad, trabajo en equipo, respeto y calidad.
- ✓ Las mujeres directivas consideran que se transmiten principalmente los valores de compromiso, honestidad, transparencia, trabajo en equipo, ética y calidad.
- ✓ Los directivos hombres consideran que son transmitidos los valores de compromiso, honestidad, respeto, trabajo en equipo y calidad.
- ✓ Los valores en que se diferencian mujeres y hombres directivos son la transparencia, respeto y ética.

Voces efr

Percepción de los directivos (C)

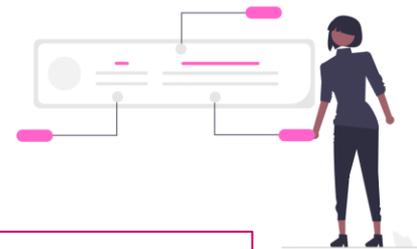
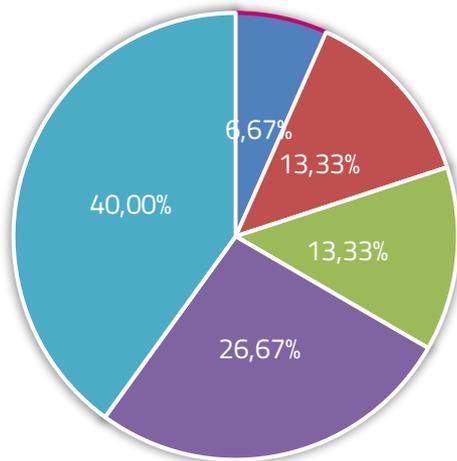


Gráfico 7. ¿Cuál crees que es la razón por la que MinHacienda emprende el camino efr?



- Porque quiere ser consecuente con la importancia de la dimensión familiar de los servidores (as)
- MinHacienda tiene claro dónde está y para donde va en términos de cumplimiento de estándares en gestión humana
- Se ve un proceso de humanización y en ese ámbito va encausando los proyectos futuros de la organización
- Porque le interesa el equilibrio de los servidores (as) en sus dimensiones personal, familiar y laboral
- Para fomentar el equilibrio entre los ámbitos personal, familiar y laboral del equipo humano de trabajo

- ✓ El 66,67 de los líderes consultados reconoce al ámbito efr como herramienta de fomento al equilibrio de los personal, familiar y laboral de los servidores/as. Perspectiva de bienestar y de dirección de personas que innova en la gestión de lo humano.

Voces efr

Conocimiento, uso, satisfacción y accesibilidad de la información (D)

de las medidas efr

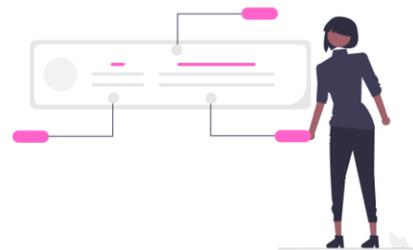
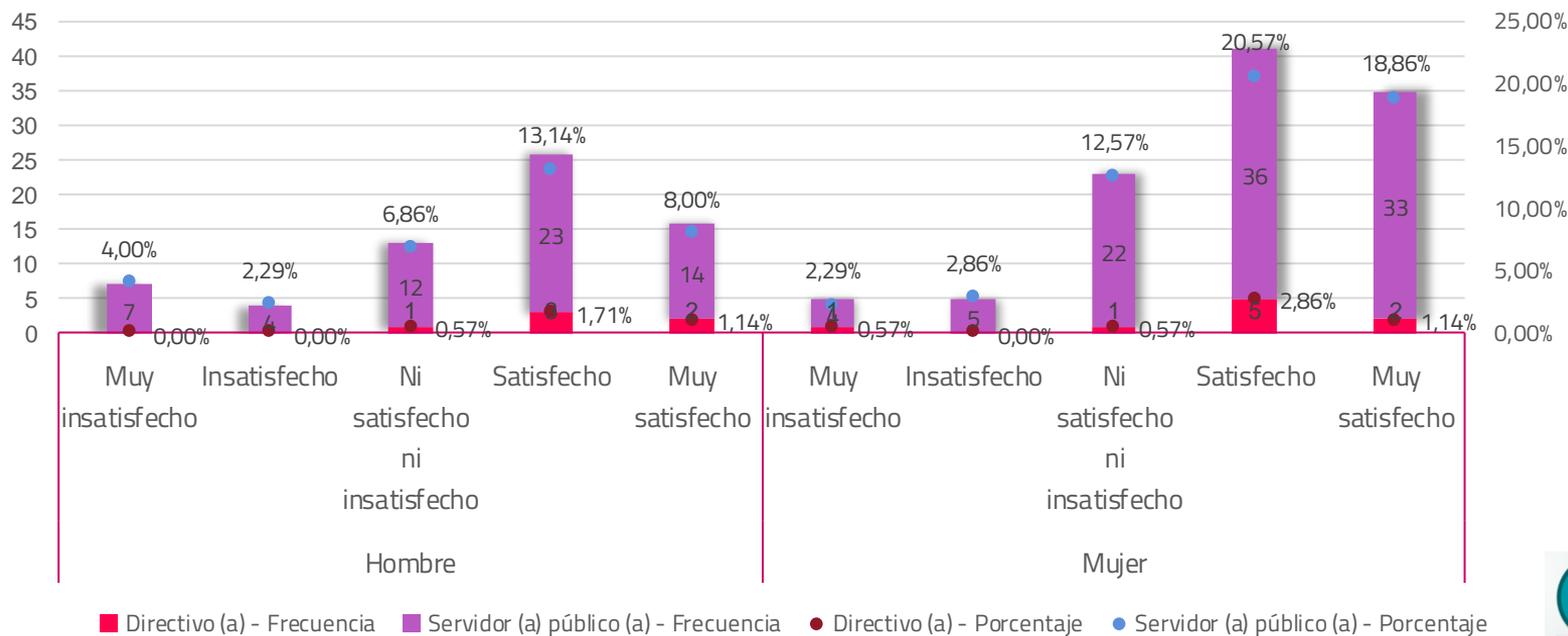


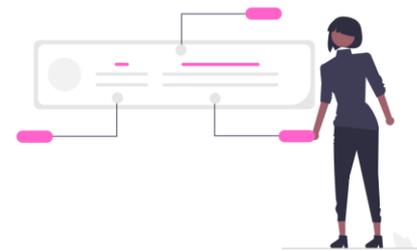
Gráfico 10. ¿Qué tanto te satisfacen las medidas de balance de vida personal, familiar y laboral?



Voces efr

Conocimiento, uso, satisfacción valoración y accesibilidad de la información (D)

de las medidas efr



- ✓ El 80 por ciento de los directivos/as consultados afirma que se encuentra satisfecho o muy satisfecho con las medidas de balance.
- ✓ El 87,5 por ciento de los servidores/as afirma que está satisfecho o muy satisfecho con las medidas implementadas en la entidad.
- ✓ La dirección tiene una adecuada percepción sobre la satisfacción de los servidores/as en cuanto a las medidas de balance implementadas en el Ministerio.
 - Se reconoce la carga laboral como limitante para el uso de tales medidas, que podrían ser mejores, y que todavía a la entidad le falta camino por recorrer en la materia.
 - Son 11 servidores y nueve servidoras de los consultados que están insatisfechos con las medidas de balance (un 13,12 por ciento del total de encuestados y un 8 por ciento y nueve por ciento del total de hombres y de mujeres, respectivamente). -Aproximadamente uno de cada diez servidores (as) se encuentra insatisfecho con las medidas.

Voces efr

Conocimiento, uso, satisfacción, valoración de las medidas y accesibilidad de la (D)

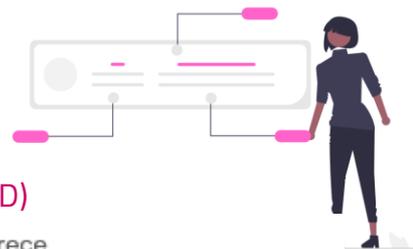


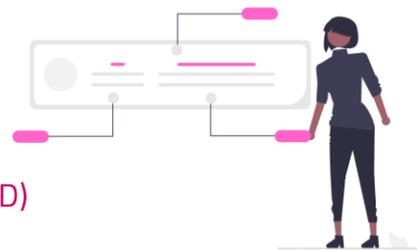
Tabla 2. Conocimiento, uso, satisfacción y valoración de las medidas que ofrece el Ministerio – funcionarios/as

Beneficio/Medida	Directivos (as)				Servidores (as) públicos (as)			
	Conocimiento	Uso	Satisfacción	Valoración	Conocimiento	Uso	Satisfacción	Valoración
-Programa de Educación Preescolar, especial y tradicional con apoyo en el aprendizaje.	60,00%	6,67%	5.00	4.33	43,13%	9,38%	4.87	3.74
-Día de cumpleaños	86,67%	26,67%	5.00	4.20	90,00%	68,13%	4.78	4.48
-Programa Haciendo Millas	93,33%	86,67%	5.00	4.60	100,00%	88,75%	4.70	4.58
-Horario flexible	86,67%	40,00%	5.00	4.13	81,25%	59,00%	4.76	4.33
-Programa de Incentivos	53,33%	20,00%	5.00	3.73	50,00%	20,13%	3.99	3.53
-Programa de formación en bilingüismo.	80,00%	26,67%	4.75	4.40	77,50%	24,38%	4.26	3.83
-Programas de recreación para la familia: cine, pases para parque, teatro en casa.	93,33%	86,67%	4.62	4.27	96,25%	94,38%	4.77	4.63
-Refrigerio en el desarrollo de eventos internos y de familia considerando preferencias alimenticias.	0,00%	0,00%	-	-	47,50%	43,75%	4.47	3.50
-Campañas para el cuidado de la salud.	80,00%	60,00%	4.44	4.40	76,88%	42,50%	4.66	4.09
-Zona de bienestar	73,33%	20,00%	4.00	3.67	75,00%	36,25%	4.59	3.79

Fuente: elaboración propia

Voces efr

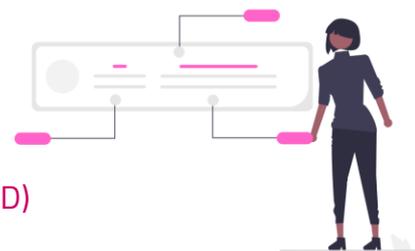
Conocimiento, uso, satisfacción, valoración de las medidas y accesibilidad de la (D) información de las medidas efr



- ✓ El beneficio que más conocen tanto servidores/as como directivos/as es el programa haciendo millas, seguido de los programas de recreación, el día de cumpleaños, el horario flexible y el programa de formación de bilingüismo.
- ✓ Con respecto a la satisfacción y el nivel de valoración que le otorgan los funcionarios/as, tanto directivos/as como servidores/as a las medidas actuales, la calificación otorgada por ambos colectivos es similar.
- ✓ Los beneficios que más satisfacen a los directivos/as son los programas de educación y apoyo al aprendizaje, el día de cumpleaños, el programa haciendo millas, horario flexible y el programa de incentivos.
- ✓ Los beneficios que mayor satisfacción generan a los servidores/as son el programa de recreación, programa de educación y apoyo al aprendizaje, día de cumpleaños, programa haciendo millas y horario flexible.
- ✓ Los beneficios que mayor valoración tienen para los directivos/as son el programa haciendo millas, el programa de formación en bilingüismo, las campañas para el cuidado de la salud, los programas de recreación y los programas de Educación y apoyo al aprendizaje.
- ✓ Para los servidores/as los beneficios que más se valoran son los programas de recreación, día de cumpleaños, el programa haciendo millas, horario flexible y la campaña para el cuidado de la salud.

Voces efr

Conocimiento, uso, satisfacción, valoración de las medidas y accesibilidad de la (D) información de las medidas efr

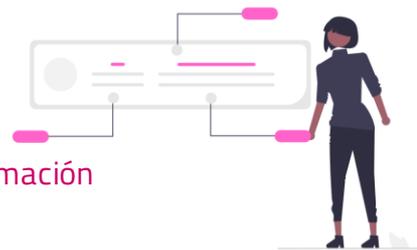


Beneficio/Medida	Mujeres				Hombres			
	Conocimiento	Uso	Satisfacción	Valoración	Existencia	Uso	Satisfacción	Valoración
-Programa de Educación Preescolar, especial y tradicional con apoyo en el aprendizaje.	43,93%	9,25%	4.88	3.77	44,25%	8,62%	4.87	3.78
-Día de cumpleaños	90,17%	65,32%	4.79	4.45	89,66%	64,37%	4.79	4.45
-Horario flexible	81,50%	53,18%	4.77	4.31	81,61%	54,02%	4.78	4.31
-Programas de recreación para la familia: cine, pases para parque, teatro en casa.	95,95%	93,64%	4.75	4.59	95,98%	93,68%	4.75	4.59
-Programa Haciendo Millas	99,42%	87,86%	4.72	4.58	99,43%	86,78%	4.72	4.58
-Campañas para el cuidado de la salud.	76,88%	43,93%	4.63	4.10	77,59%	44,25%	4.64	4.11
-Zona de bienestar	75,14%	35,26%	4.56	3.79	74,71%	34,48%	4.55	3.78
-Refrigerio en el desarrollo de eventos internos y de familia considerando preferencias alimenticias.	47,98%	44,51%	4.48	3.50	47,13%	43,68%	4.47	3.50
-Programa de formación en bilingüismo-	77,46%	24,86%	4.30	3.86	78,16%	24,71%	4.30	3.87
-Programa de Incentivos	49,71%	19,76%	4.01	3.53	50,00%	20,24%	4.01	3.53

Fuente: Elaboración propia

Voces efr

Conocimiento, uso, satisfacción, valoración de las medidas y accesibilidad de la (D) información de las medidas efr



- ✓ Las mujeres manifiestan mayor satisfacción con los programas de educación y apoyo de aprendizaje, el día de cumpleaños, horario flexible, programas de recreación y el programa haciendo millas.
- ✓ Los hombres señalan mayor satisfacción con el programa de Educación Preescolar, día de cumpleaños, horario flexible, programas de recreación para la familia y día de cumpleaños.
- ✓ Las mujeres y los hombres indican como los programas con menos satisfacción los programa de incentivos, de formación en bilingüismo y refrigerio en eventos.
- ✓ Las mujeres manifiestan como los beneficios más valorados los programas de recreación para la familia, programa haciendo millas, día de cumpleaños, horario flexible y las campañas de salud.
- ✓ Por su parte, los programas más valorados por los hombres son programas de recreación para la familia, día de cumpleaños, programa haciendo millas y campañas para la salud.
- ✓ Es posible colegir que sin importar si es hombre o mujer, o si es directivo/a o servidor/a, los beneficios que más concuerdan son los que más usan, con mayor satisfacción y con mayor valoración.

Voces efr

Atractivo de las medidas efr (F)

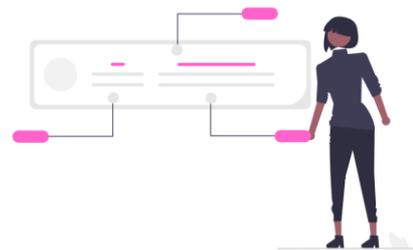
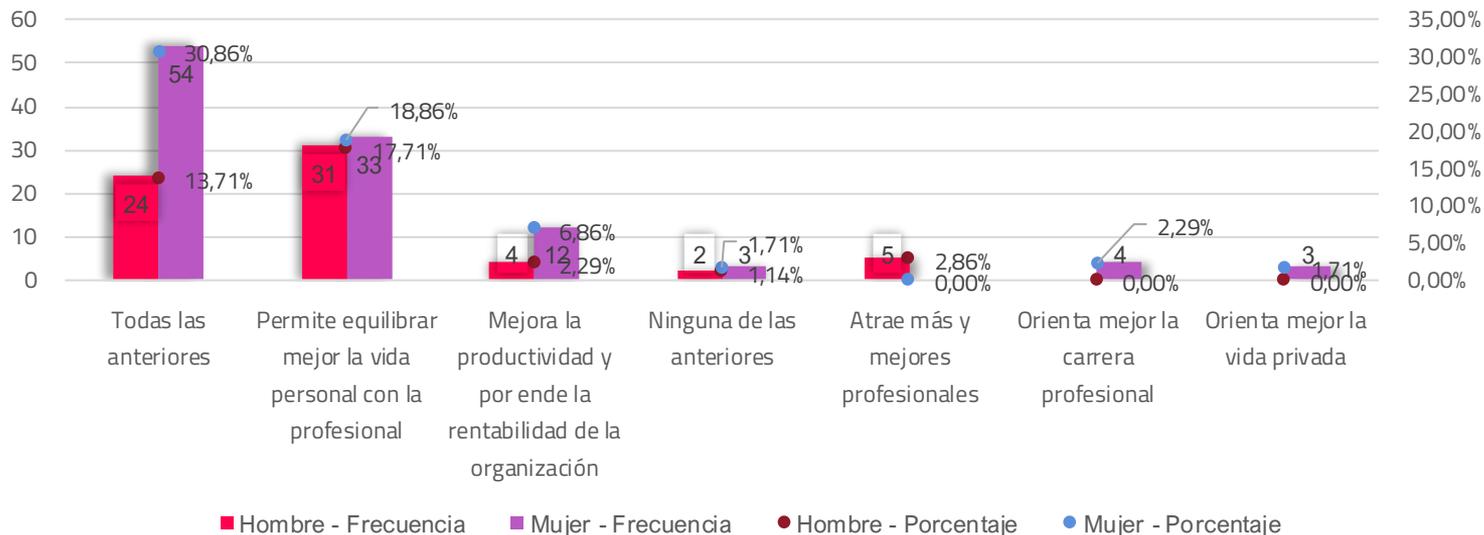
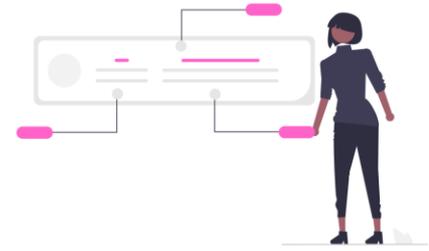


Gráfico 12. ¿Cuál es el principal atractivo de las medidas de balance entre las tres dimensiones?



Voces efr

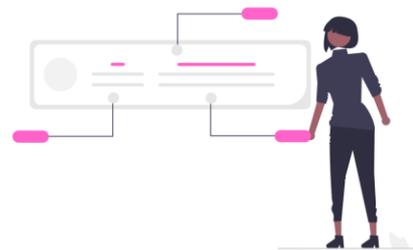
Atractivo de las medidas efr (F)



- ✓ Los principales atractivos para los funcionarios/as, ya sean directivos/as o servidores/as u hombres o mujeres sobre los beneficios en su orden: i) les permite equilibrar mejor la vida personal con la profesional; ii) mejorar la productividad y rentabilidad de la organización; iii) orientar mejor la carrera profesional; iv) atraer más y mejores profesionales y, v) orientar mejor la vida privada.
- ✓ Para los mismos colectivos las medidas de balance de vida de personal, familiar y personal son un elemento estratégico que forma parte de la cultura, valores y principios de la organización.

Voces efr

Aceleradores para implantar nuevas medidas efr/gestión de la conciliación (G)



- ✓ Las respuestas de los hombres de la dirección con respecto a las respuestas de las mujeres tienen un enfoque diferencial que se debe tener en cuenta.
- Los hombres consideraron: i) el ambiente laboral; ii) la sensibilidad del Ministerio por el aspecto humano y familiar de los servidores/as, iii) y el liderazgo dentro de la organización.
- Las mujeres consideraron: i) la cultura organizacional hacia la gente; ii) el compromiso con el personal por parte de la dirección y iii) vincular nuevas generaciones.

Voces efr

Dinámica de la cultura organizacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (H)

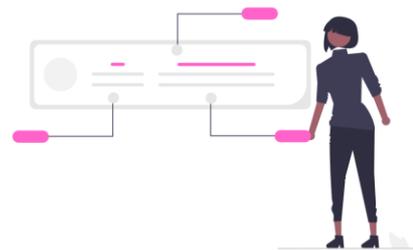
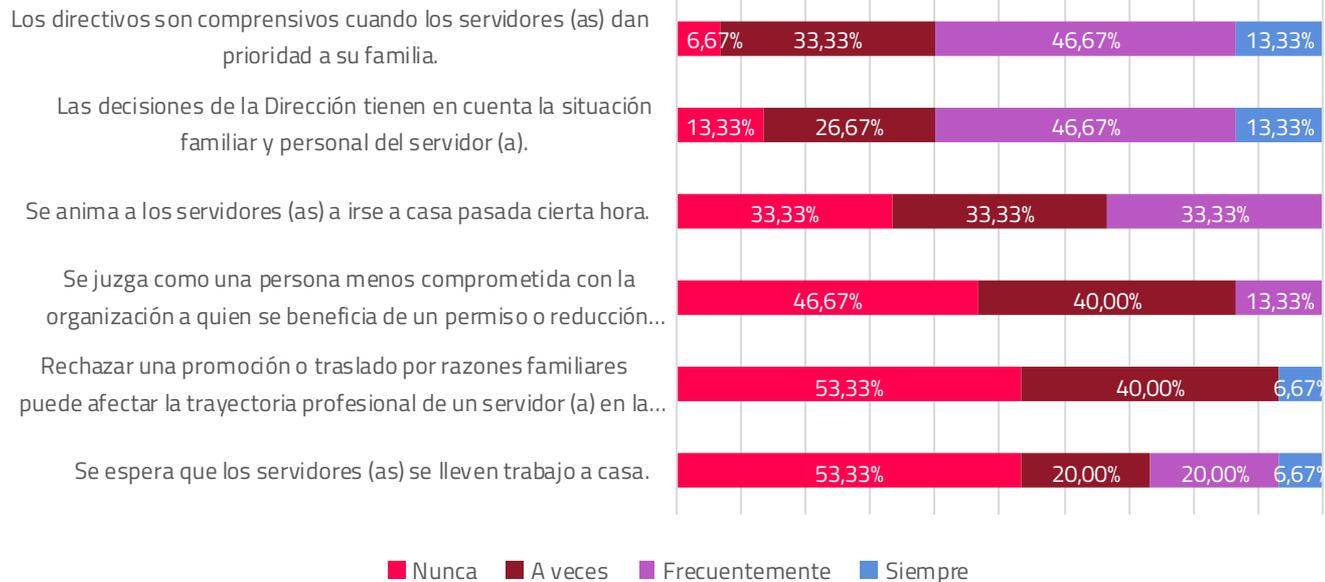


Gráfico 15a. Dinámica de la cultura organizacional - Directivos (as)



Voces efr

Dinámica de la cultura organizacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (H)

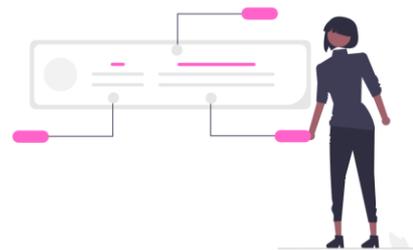
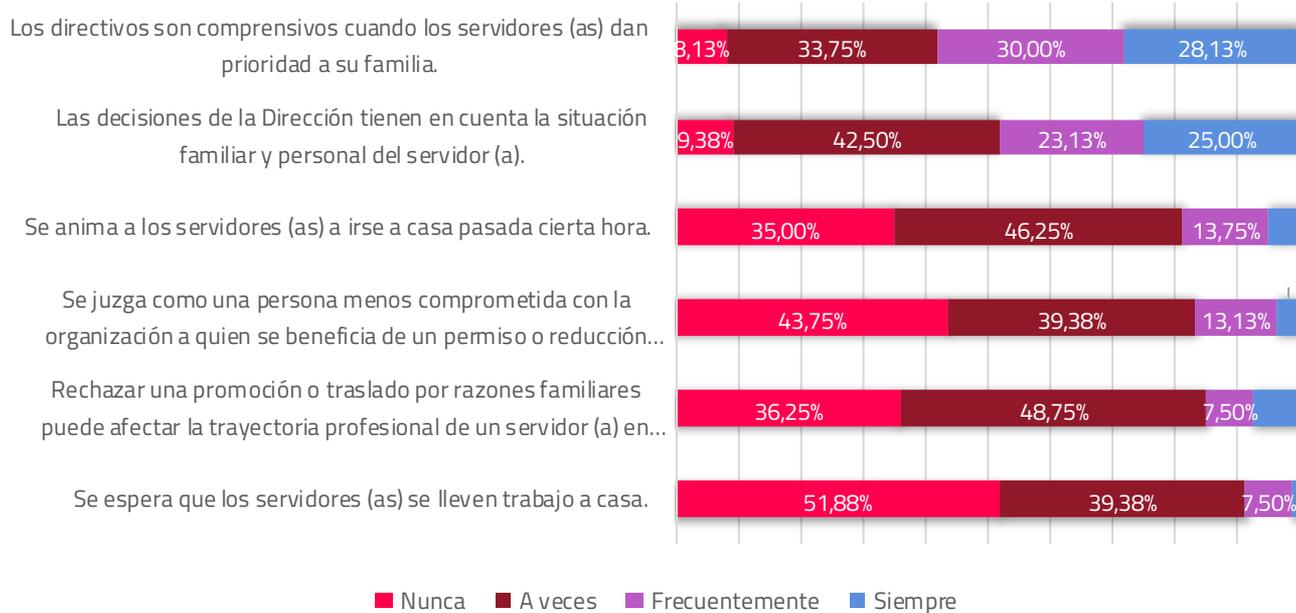
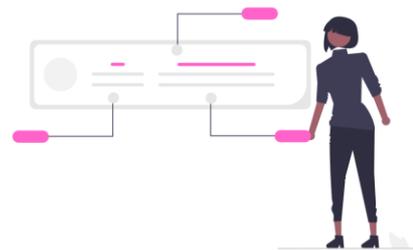


Gráfico 15b. Dinámica de la cultura organizacional - servidores/as



Voces efr

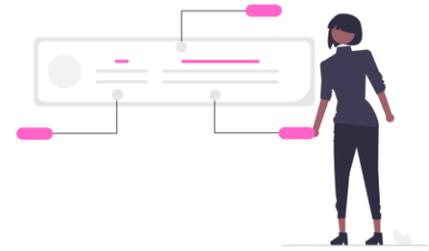
Dinámica de la cultura organizacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (H)



- ✓ Alrededor del 60 por ciento tanto de la dirección como de los servidores/as considera que los directivos/as sí son comprensivos cuando aquellos les dan prioridad a sus familias.
- ✓ Un poco menos del 50 por ciento de los servidores/as considera que las decisiones de la dirección sí tienen en cuenta la situación familiar y personal de los servidores/as, mientras que el 60 por ciento de los directivos/as sí consideran que tienen en cuenta dichas situaciones.
- ✓ El 66 por ciento de la dirección considera que a veces o frecuentemente se espera que los servidores/as vayan a casa pasada cierta hora; un 65 por ciento de los servidores/as considera que a veces, frecuentemente o siempre se espera que esto suceda.
- ✓ Hay concordancia entre la dirección y los servidores/as en relación con el modo como funciona la dinámica entre ellos.
- Se resalta el reconocimiento de los líderes a que tienen en cuenta las otras dimensiones de la vida de sus equipos a la hora de tomar decisiones y ser comprensivos cuando estos le dan prioridad a temas personales o familiares.

Voces efr

Dinámica de la cultura organizacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (H)
Y medidas efr



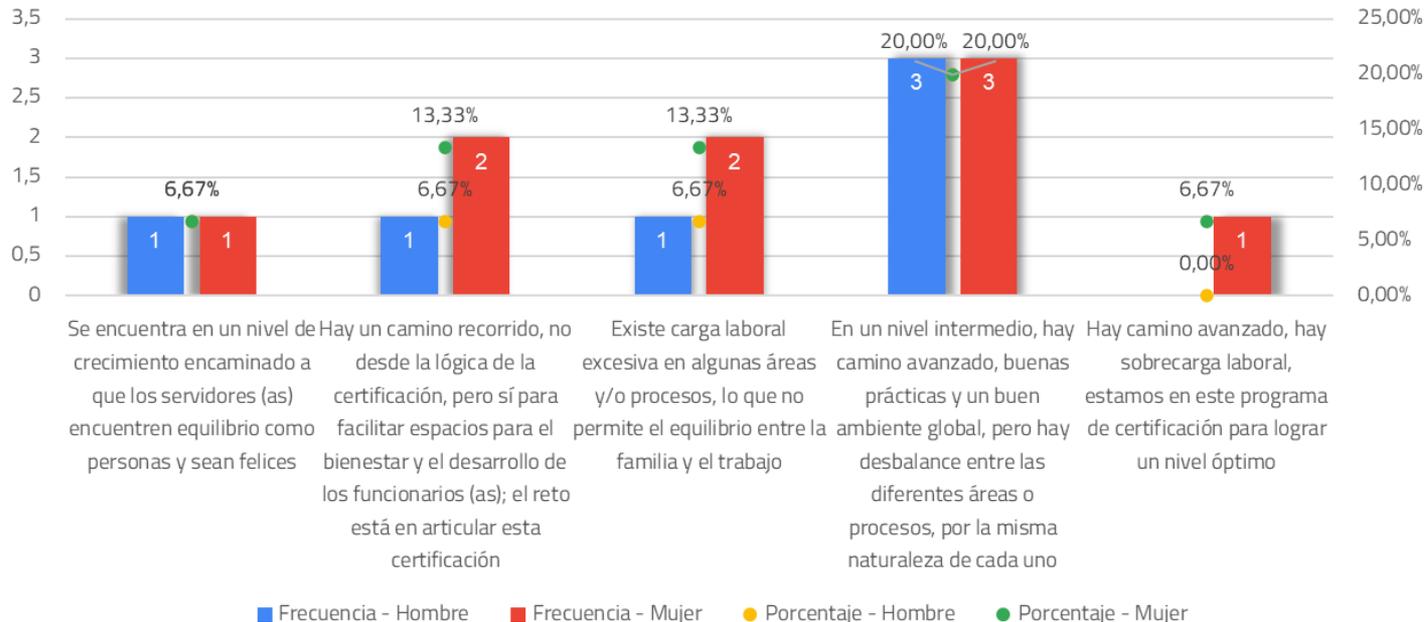
- ✓ No obstante, aproximadamente uno de cada dos funcionarios no importa si es directivo/a o servidor/a, considera que desde la dirección del Ministerio sí se espera que se le dé prioridad al ámbito laboral.
- ✓ Las mujeres consideran que a veces, frecuentemente o siempre en una mayor proporción que los hombres, la dirección sí tiene en cuenta la situación familiar y personal de los servidores/as a la hora de tomar decisiones y son comprensivos cuando estos les dan prioridad a los temas familiares.
- ✓ Al igual que en una mayor proporción que los hombres, las mujeres consideran que a veces, frecuentemente y siempre se incentiva a los servidores(as) irse pasadas ciertas horas a la casa.
- ✓ Otra fortaleza del Ministerio es el portafolio de medidas efr (beneficios) integrado por 54 iniciativas caracterizadas en los cinco grupos que para tal efecto establece la norma 1000-1 (ed5), mediante lo cual la entidad contribuye de manera concreta al fomento de la vida personal y laboral del equipo de servidores/as que tiene acceso a este.

Voces efr

Percepción de los directivos (I)



Gráfico 3. ¿En qué punto crees que se encuentra MinHacienda en el marco del balance entre las tres dimensiones o la gestión de la conciliación?



Voces efr

Percepción de los directivos (I)



- ◆ El 40 por ciento de los líderes afirma que la entidad se encuentra en un nivel intermedio, que hay un camino avanzado pero que existe un desbalance en la consecución de dicho balance por las mismas dinámicas de la entidad.
- ◆ Un 26,67 por ciento de los líderes afirma que hay un recorrido avanzado pero por carga laboral no es posible la consecución de dicho balance en la entidad.
- ◆ Un 33,33 por ciento de los líderes afirma que hay un camino recorrido y que la entidad se encuentra en un nivel de crecimiento, pero no desde la lógica de la certificación efr.
- ◆ El Ministerio, desde la dirección, sí se tiene una noción de la importancia del balance de vida personal, familiar y laboral y especialmente en sus equipos de trabajo, no obstante, la carga laboral de la entidad no permite que se logre dicho balance.

Voces efr

Sugerencias nuevas medidas efr (J)



Sugerencias	Frecuencia	Porcentaje
-Actividades de integración	10	15,38%
-Horario flexible	4	6,15%
-Extender los beneficios a las familias y todos los funcionarios.	4	6,15%
-Desconexión laboral	4	6,15%
-Capacitaciones para todos los funcionarios, no solo los de planta.	4	6,15%
-Programa de incentivos	3	4,62%
-Programas de Carrera	3	4,62%
-Aumentar la divulgación de los beneficios	3	4,62%
-Aumentar los cursos	3	4,62%
-Teletrabajo	2	3,08%
-Resto	25	38,5%

Voces efr

Sugerencias nuevas medidas efr (J)



- ◆ Los funcionarios/as sugieren las siguientes nuevas medidas efr:
 - ✓ Más actividades de recreación,
 - ✓ acceder a horario flexible,
 - ✓ cumplimiento de desconexión laboral [desconexión digital],
 - ✓ extender los beneficios de la entidad y las capacitaciones a todos los funcionarios/as y no sólo a los de planta,
 - ✓ implementar más programas de carrera e incentivos,
 - ✓ aumentar la oferta de cursos y su divulgación,
 - ✓ aumentar la planta,
 - ✓ aumentar los apoyos educativos a los contratistas y familiares de los funcionarios/as,
 - ✓ gozar de apoyos de transporte
 - ✓ gozar de convenios con entidades de recreación o de bienestar,
 - ✓ aprendizaje de idiomas
 - ✓ implementar actividades que refuercen el autoconocimiento y crecimiento personal,
 - ✓ fortalecer las habilidades de los líderes

Voces efr

Sugerencias nuevas medidas efr (J)



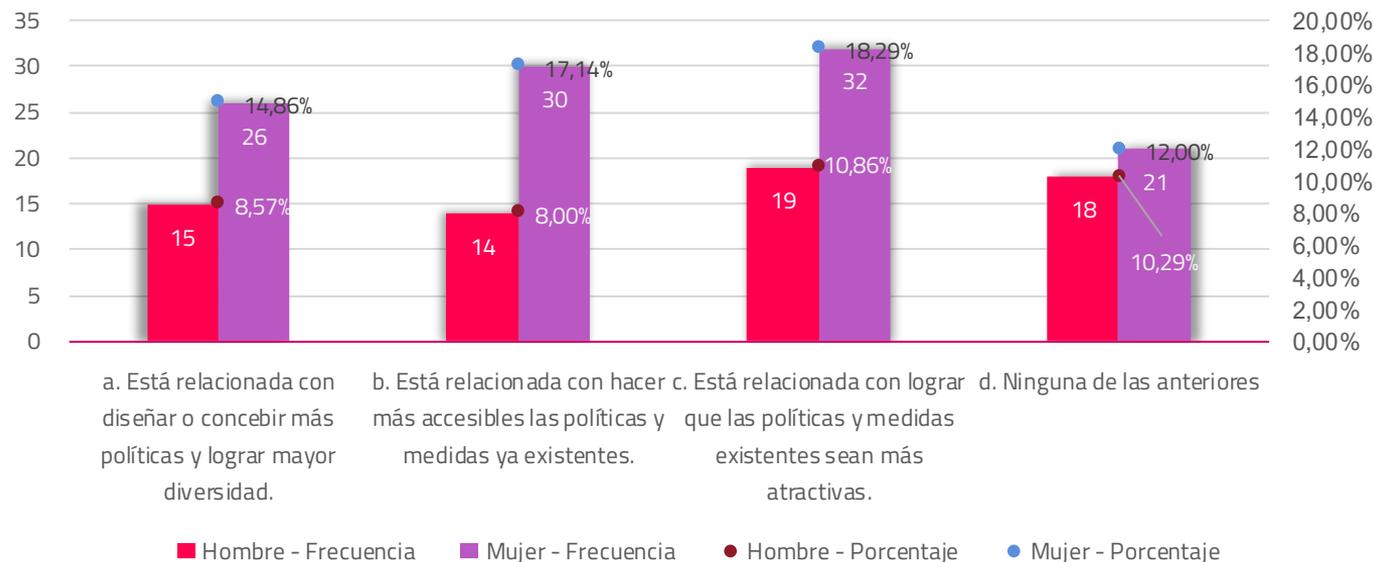
- ◆ Los hombres se enfocan más en solicitar medidas que les permitan flexibilidad horaria, poder laboral mediante teletrabajo y contar con alternancia laboral.
- ◆ Las mujeres se enfocan en solicitar medidas que extiendan los beneficios a los familiares, se les brinde apoyo de transporte o algún tipo de subsidio, como bonos, que les permita desarrollar actividades de recreación.

Voces efr

¿Con qué se relacionan las sugerencias de nuevas medidas efr? (K)



Gráfico 13. La sugerencia se enmarca en alguna de las siguientes consideraciones...



Voces efr

¿Con qué se relacionan las sugerencias de nuevas medidas efr? (K)
Y puestos de trabajo



- ◆ Las sugerencias de las nuevas medidas permitirían lograr mayor inclusión y hacer más accesibles y atractivas las medidas que en la actualidad están vigentes en el Ministerio.

Puestos de trabajo

- ◆ La totalidad de los servidores/as del Ministerio son susceptibles de acceder a medidas de conciliación de flexibilidad temporal, lo que establece la oportunidad para que en el marco de la gestión del Modelo efr sea fortalecida por un lado, la oferta de conciliación en tal grupo de medidas efr, y por el otro, a consolidar la posición Ministerio de implementar beneficios en este sentido para colectivos de la entidad que así lo requieran por necesidades de su vida personal y familiar.

Voces efr

Posicionamiento público del Ministerio por gestión de la conciliación (L)

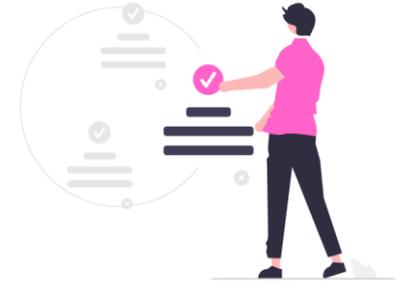
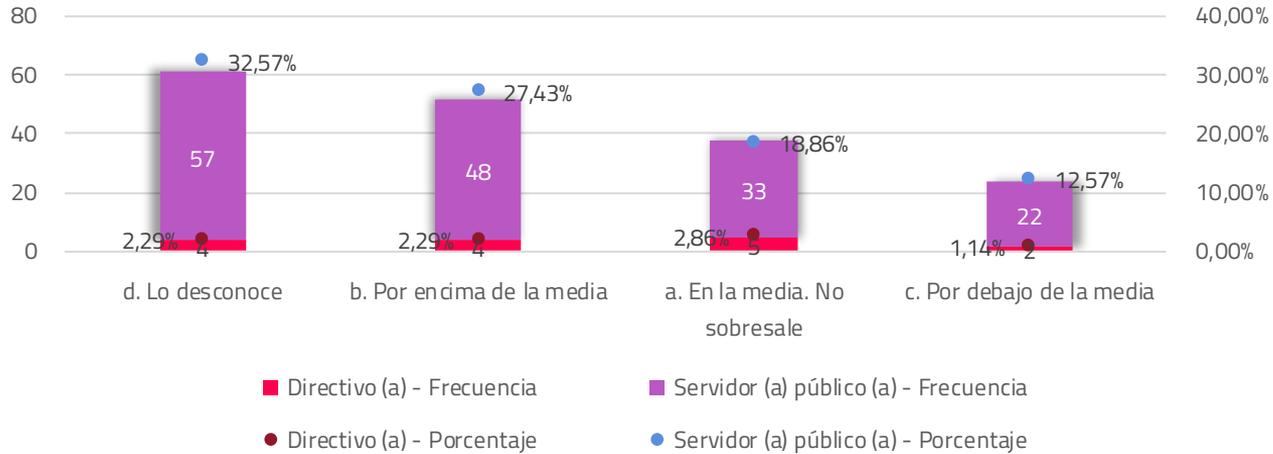
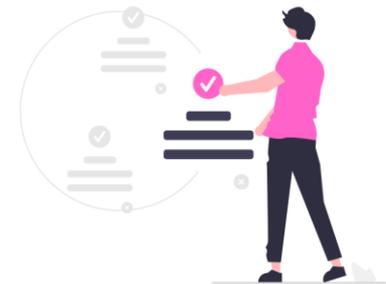


Gráfico 13. Consideración de MinHacienda en relación con el resto de entidades del sector sobre el balance entre las tres dimensiones



Voces efr

Posicionamiento público del Ministerio por gestión de la conciliación (L)



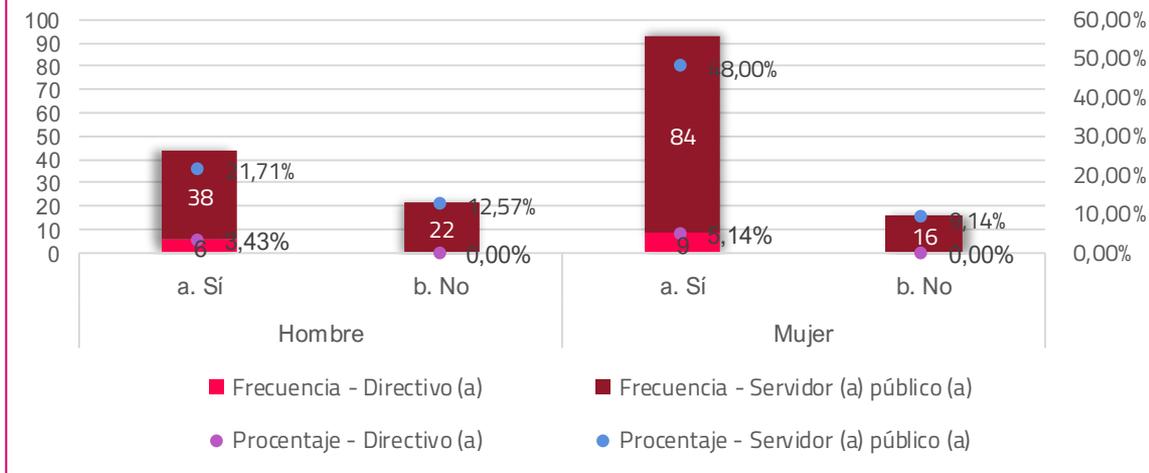
- ❑ El 34,86 por ciento de los funcionarios/as (cuatro directivos /as y 57 servidores/as) desconoce cómo se encuentra el Ministerio en relación con las otras entidades del sector en materia de balance de vida personal, familiar y laboral.
- ❑ El 29,71 por ciento (cuatro directivos/as y 48 servidores/as) opina que la entidad está por encima de la media, y un 35,43 por ciento (siete directivos/as y 55 servidores/as) señala que el Ministerio está en la media o por debajo.

Voces efr

Conocimiento de las medidas efr actuales (M)



Gráfico9. ¿MinHacienda tiene en la actualidad medidas para el balance de la vida personal, familiar y laboral?



Voces efr

Conocimiento de las medidas efr actuales (M)



- ❑ El 21,71 por ciento de los funcionarios/as afirma que el Ministerio no tiene medidas para el balance de la vida personal, familiar y laboral. Implicaría que uno de cada cinco funcionarios/as considera que la entidad no tiene medidas que le ayuden a mejorar su bienestar.

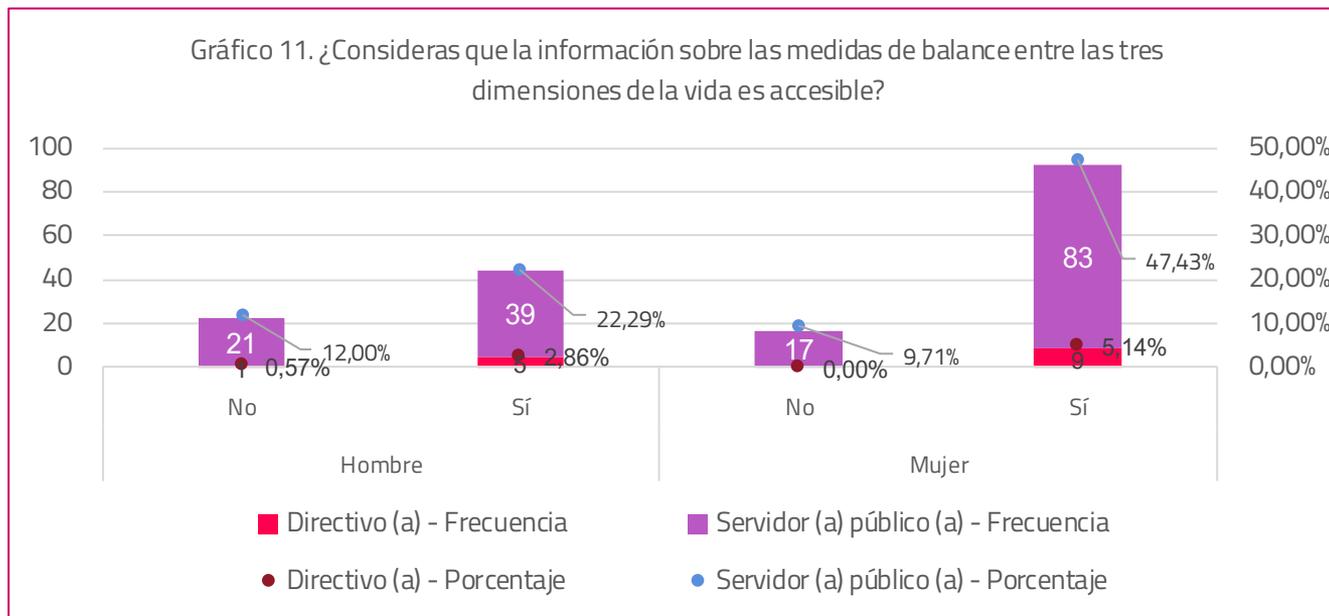
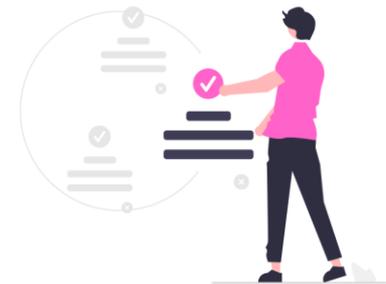
- Ningún funcionario/a de la dirección entrevistado/a respondió de forma negativa a la pregunta, por lo que se puede asumir que en los cargos directivos se tiene mayor conocimiento de las medidas que tiene el Ministerio para el balance de la vida personal, familiar y laboral.

- ❑ El 23,75 por ciento de los servidores/as (38) considera que no hay medidas de tal índole, lo cual se puede deber al desconocimiento de la existencia de las medidas o que las medidas que en la actualidad el Ministerio ofrece, no son pertinentes para las necesidades del personal.

- Por sexo el 16 por ciento del total de las servidoras públicas considera que el Ministerio no tiene tales medidas, en contraste con el 36 por ciento del total de los servidores públicos, lo que implicaría que las mujeres están más informadas que los hombres o que están de acuerdo, en mayor proporción, con las medidas que tiene el Ministerio en la actualidad.

Voces efr

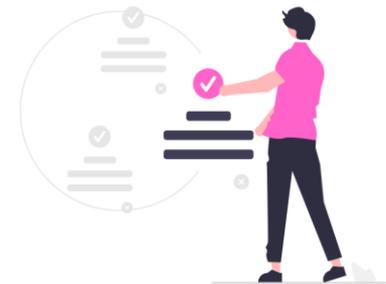
Accesibilidad de la información de las medidas implementadas (N)



Voces efr

Accesibilidad de la información de las medidas implementadas (N)

- ❑ El 21,71 por ciento de los funcionarios/as del Ministerio, específicamente servidores/as, afirmó que no es accesible la información de las medidas, es decir, uno de cada cinco funcionarios/as, por lo que una vasta mayoría considera que la información sí es accesible, en especial, entre la dirección, ya que ninguno de los líderes entrevistados respondió de forma negativa a la pregunta sobre la accesibilidad a la misma.
- ❑ No obstante, el 23,75 por ciento de los servidores/as, lo cual marca la tendencia del total de funcionarios/as al ser mayoría, especialmente los hombres, considera que la información no es accesible. Lo anterior conduce a pensar que el Ministerio sí hace un trabajo adecuado sobre la divulgación de las medidas dentro de la entidad.



Voces efr

Motivos para no usar las medidas efr existentes (O)

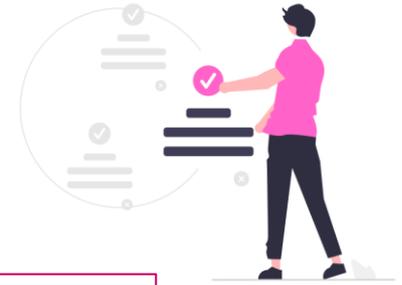
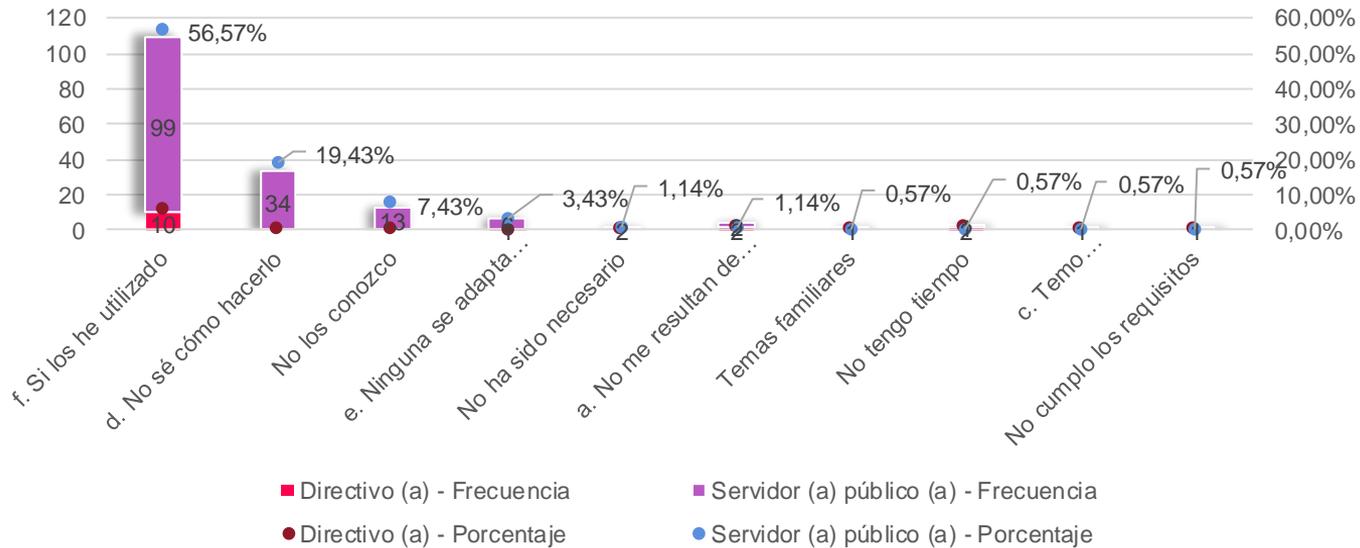


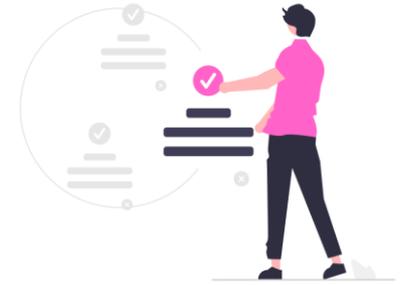
Gráfico12. ¿Cuál ha sido el motivo por el cual no ha utilizado los beneficios?



Voces efr

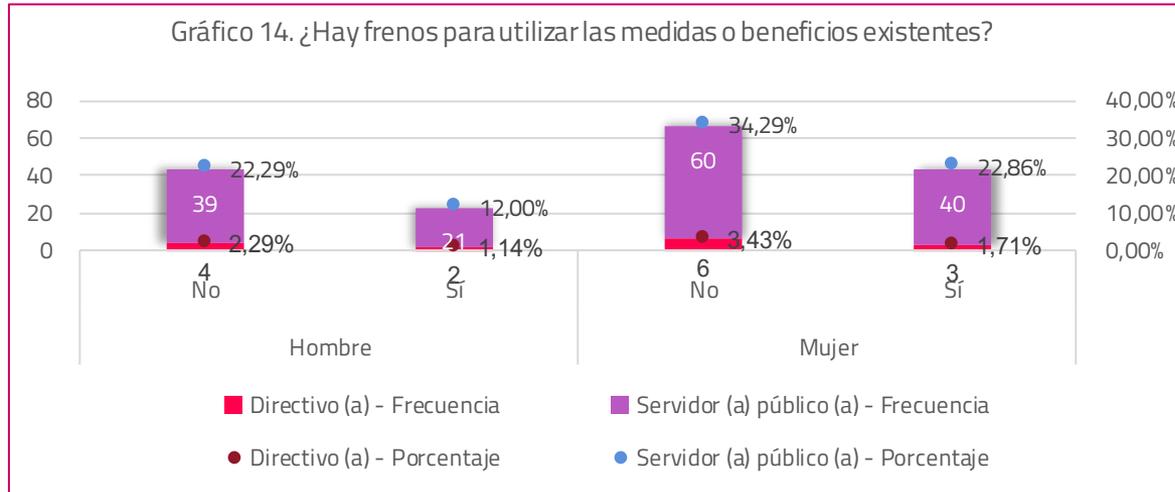
Motivos para no usar las medidas efr existentes (0)

- ❑ El 18,29 por ciento de los funcionarios/as afirmó: i) no conocer las medidas; ii) no se adaptan a sus necesidades; iii) no les resultan de interés; iv) temen repercusiones; v) por asuntos familiares; vi) no tienen tiempo o no cumplen con los requisitos y el viii) 19,43 por ciento afirma que no sabe cómo usarlas. Así, en este último aspecto, es en el cual debe trabajar el Ministerio: la comunicación sobre el acceso a los beneficios.
- ❑ Otro frente a tenerse en cuenta es que el 70 por ciento de quienes afirmaron no saber cómo utilizar las medidas actuales o no conocerlas corresponde a mujeres, por lo que se debería implementar estrategias focalizadas en las servidoras para que puedan conocer la oferta de bienestar que ofrece el Ministerio.



Voces efr

Barreras, frenos y aceleradores de la implementación de medidas de balance de vida personal, familiar y laboral: frenos (P)



Voces efr

Barreras, frenos y aceleradores de la implementación de medidas de balance de vida personal, familiar y laboral: frenos (P)



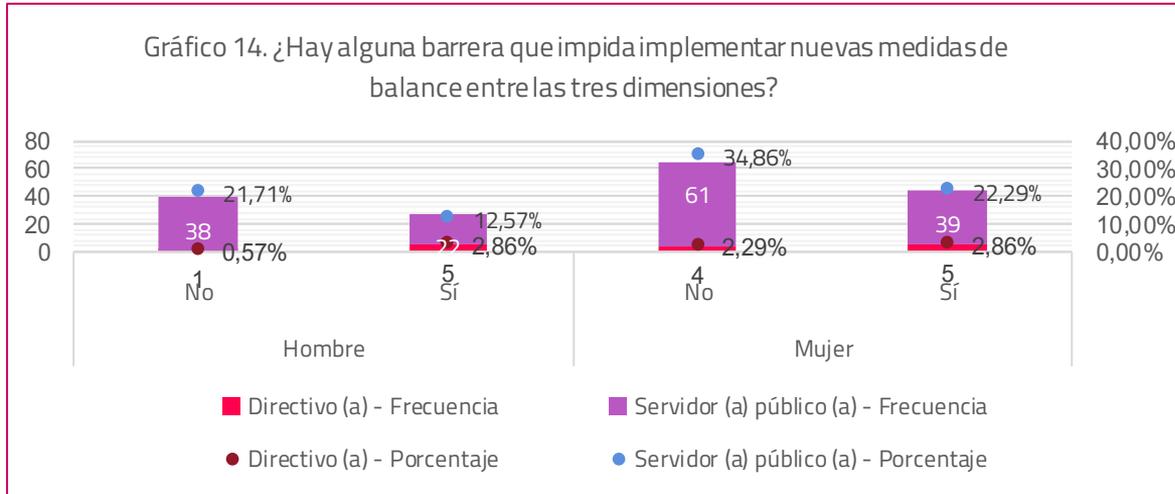
- De los funcionarios/as que respondieron de manera afirmativa en cuanto a la existencia de frenos para utilizar las medidas o beneficios existentes, del 37,71 por ciento del total, el 65,15 por ciento corresponde a mujeres y el 60,60 son servidores/as.

- ❑ Estas personas consideran que las principales razones son la actitud de la dirección; la carga laboral; el tipo de contrato que tienen los funcionarios/as; el temor a las repercusiones por acceder a los beneficios, y, la actitud de los compañeros.
- ❑ Tanto hombres como mujeres consideran que los frenos mencionados son los que limitan el uso de las medidas de balance de vida personal, familiar y laboral.

- No obstante, dos de cada cinco mujeres que considera que sí hay frenos, afirma que la razón de ello es por la actitud que tienen los superiores, mientras que lo mismo sucede, pero para uno de cada seis hombres, que sí considera que hay frenos.

Voces efr

Barreras, frenos y aceleradores de la implementación de medidas de balance de vida personal, familiar y laboral: barreras (Q)



Voces efr

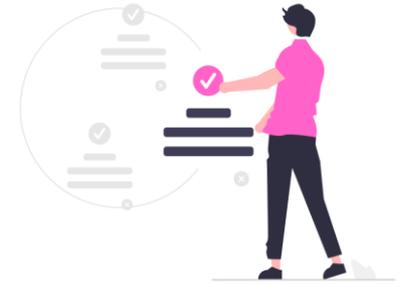
Barreras, frenos y aceleradores de la implementación de medidas de balance de vida personal, familiar y laboral: barreras (Q)



- ❑ El 40 por ciento de los funcionarios/as considera que sí existen barreras en el Ministerio que impiden la implementación de nuevas medidas de balance entre las tres dimensiones de la vida.
 - ❑ El 62 por ciento de los funcionarios/as que afirmó la existencia de barreras corresponde a mujeres y el 85,9 por ciento a servidores/as, mientras que el 15 por ciento que son directivos, representa el 66 por ciento del total de la dirección entrevistada. Lo cual implica que la dirección tiene conciencia de las dificultades que tiene el Ministerio para la creación de nuevas medidas de bienestar, inclusive en mayor medida que sus equipos de trabajo.
 - ❑ Al ver las barreras, de acuerdo con el sexo, las mujeres del Ministerio consultadas consideran que las principales barreras son: i) tiempo disponible; ii) presión por resultados y, iii) resistencia al cambio por parte de la dirección.
- Los hombres consideran que tomar tiempo para temas familiares es desatender las obligaciones laborales y que es parte de la cultura de la organización. Además otras barreras identificadas son la falta de presupuesto y el tiempo.

Voces efr

Barreras, frenos y aceleradores de la implementación de medidas de balance de vida personal, familiar y laboral: barreras (Q)



- ❑ Las barreras que los funcionarios/as consideran que existen son: i) falta de tiempo, un bajo presupuesto y que la cultura organizacional hace que se entienda como una desatención de las obligaciones laborales tomar tiempo para temas personales. La única diferencia entre la dirección y los servidores/as es que estos últimos también incluirían como barrera la resistencia al cambio por parte de las y los líderes.

Voces efr

Dinámica de la cultura organizacional (R)



- ❑ Alrededor del 55 por ciento de los servidores/as considera que a veces, frecuentemente o siempre se juzga como una persona menos comprometida a quien se beneficia de un permiso o reducción de jornada por causa familiar, mientras que la proporción de la dirección que considera lo mismo es similar.
- ❑ El 65 por ciento de los servidores/as considera que a veces, frecuentemente o siempre sí verían su trayectoria profesional afectada al rechazar una promoción o traslado por razones familiares, mientras que la proporción de la dirección que piensa lo mismo que los servidores/as es del 46 por ciento; y un poco más del 50 por ciento tanto en servidores(as) como en la dirección, considera que nunca se espera que los servidores/as se lleven el trabajo a la casa.

-Prácticamente en la misma proporción, tanto hombres como mujeres, uno de cada dos funcionarios/as, indica que sí se espera que los servidores/as se lleven trabajo a casa, se juzga como persona menos comprometida el que acepte una reducción de la jornada por algún motivo y que rechazar un traslado o promoción por razones familiares sí puede afectar la carrera profesional del servidor(a).



5. Conclusiones

- ✚ El Ministerio es una entidad que implementa medidas de balance de vida personal, familiar y laboral pertinentes a las necesidades de sus funcionarios/as, sin embargo, estos consideran que es posible extender dichos beneficios a más funcionarios, en especial a los contratistas y a las familias de estos, que es posible diversificar la oferta y fortalecer la estrategia de divulgación de la oferta de conciliación o de beneficios.
- ✚ Tanto directivos/as como servidores/as consideran que la entidad sí realiza esfuerzos que buscan mejorar el bienestar de sus funcionarios/as, no obstante, la misma cultura organizacional de la entidad, en la que se prioriza el trabajo por la carga laboral, es que se presenta dificultad en la implementación y uso de las medidas de balance, a pesar de reconocer la importancia de la vida personal y la vida familiar y tenerla en cuenta a la hora de tomar las decisiones por parte de la dirección, no solo para los servidores/as sino también para la entidad.
- ✚ Un aspecto diferencial es la forma en como las mujeres y los hombres perciben las medidas de balance implementadas, los frenos, barreras y aceleradores en el uso y creación de las medidas.
- ✚ Las mujeres esperan que las medidas existentes y las que se creen, tengan un enfoque humano, en el que el servidor /a sea el centro de la estrategia, los beneficios se extiendan hasta los familiares y se diversifique la oferta de medidas hacia aspectos que permitan desarrollar habilidades blandas, u otras actividades de recreación y les permitan compartir más en familia. Mientras que los hombres, esperan que las medidas se enfoquen más en el desarrollo de ambientes laborales sanos y una cultura organizacional que facilite el balance de la vida personal, familiar y personal.
- ✚ Si la entidad facilita el acceso a la información de las medidas de balance, es de amplio conocimiento entre los funcionarios/as y se reconoce que estas podrían mejorar, ¿la carga laboral realmente disminuye el uso de las medidas que promueven el balance? A lo que se afirmarí que no. Tal como se observa en el Gráfico 12, el 62,28 por ciento de los funcionarios/as sí ha utilizado las medidas, es decir tres de cada cinco las ha utilizado.

- Las percepciones de la existencia de frenos y barreras por parte de los funcionarios/as, no importa si son miembros de la dirección o servidores/as, son similares, lo cual se debe principalmente a la poca disposición de tiempo y a la alta carga laboral, la actitud de los superiores, el tipo de contrato que tienen los funcionarios/as (contratistas), la falta de presupuesto y la cultura de la organización.

Sin embargo, la diferencia entre hombres y mujeres se da en que los hombres entienden que estos frenos y barreras se dan por aspectos culturales y estructurales del Ministerio, mientras que las mujeres lo entienden como la actitud que tienen los líderes frente al trabajo.

- Desde la dirección del Ministerio (mujer u hombre) se indica que hay un desbalance de la vida personal, familiar y laboral a razón de la carga laboral que existe en la entidad. Los directivos reconocen los valores que estos mismos transmiten y se tiene una noción de lo que debería ser el balance entre las tres dimensiones ya mencionadas.
- Algo que podría ser contradictorio a lo anterior, es que el 82,14 por ciento de la dirección consultada, la gran mayoría, afirma que su equipo de trabajo está satisfecho o muy satisfecho en relación con los temas de balance de las tres dimensiones dentro de la entidad.

¿Esto implicaría que a pesar de existir una carga laboral que limita el uso o implementación de medidas de balance de vida personal, familiar y laboral en la entidad, con una dirección que posiblemente prioriza el ámbito laboral sobre los demás, los servidores (as) de la entidad estarían satisfechos con el balance en sus vidas?

- Esta percepción, según la misma dirección, se debe a que la entidad se esfuerza por dar bienestar a los servidores/as, existe una preocupación por mejorar las condiciones laborales y hay un cierto reconocimiento de la importancia de la familia. No obstante, más o menos en la misma proporción, una fracción de la dirección afirma que se tienen aspectos por mejorar, que se deben formalizar las medidas, existe un desbalance en la asignación de tareas y, un solo directivo hombre, afirma que hay un desconocimiento del entorno familiar.
- Por tanto, la dirección reconoce hasta cierto punto, en especial los directivos hombres, que las medidas implementadas no son suficientes a pesar del esfuerzo de la entidad y la importancia de las dimensiones de vida personal y familiar para el bienestar de los servidores/as y, en consecuencia, al preguntarles a estos sobre las razones por las que el Ministerio emprende el camino a la certificación efr, afirman que se debe al interés de la entidad en fomentar el equilibrio de las dimensiones de vida de los servidores/as lo cual permitiría cumplir con los objetivos del Ministerio.



6. Recomendaciones

1. Los resultados del diagnóstico en el componente de medidas efr permitirá a la mánager efr y al equipo efr evaluar cualitativamente la oferta de conciliación (medidas efr), con base en los resultados de conocimiento uso, satisfacción y valoración surgidos en la consulta de la voz de la Dirección y la voz del colaborador (indicador efr N°5).
2. Evaluar las nuevas medidas que puedan incorporarse a la oferta de conciliación sugeridas por los directivos y por los servidores/as sobre criterios de conveniencia, impacto para la armonización de la vida personal con la laboral de las personas, para su desarrollo y crecimiento, de acuerdo con recursos de diferente índole y con la capacidad de gestión del equipo efr.
3. Acoger como objetivos de mejora aquellas acciones del diagnóstico que hayan sido valoradas como oportunidades y debilidades para fortalecer la gestión efr y lograr resultados de nivel superior, siempre en un involucramiento de la alta dirección y la eficiencia del equipo efr de la entidad.
4. Revisar las 467 medidas efr de 13 organizaciones consultadas en la Voz el Mercado por la utilidad que ello puede representar como referente para incorporar nuevas medidas efr.
5. Con base en los resultados de la prueba piloto de teletrabajo, evaluar la conveniencia que representaría para la calidad de vida de los funcionarios/as y sus familias y como palanca para el fortalecer el compromiso y productividad institucionales, hacer de esta medida de flexibilidad espacial un programa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.



¡Mil gracias!

¿Alguna inquietud?

pilarmeja@proxima.com.co

gloriameja@proxima.com.co

próxima

Una oportunidad para la sociedad y los negocios



Calle 135C No. 11-33, apto 334

Móvil: 300 2160659

311 4816729

Bogotá – Colombia