



Sección Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO

**SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECCIÓN DE BIENESTAR Y URGENCIA MÉDICA**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2022



Edificio BCA, Calle 12 # 7-32 PH
Teléfonos: 3826116 - 3826113
bienestar@senado.gov.co

Sección Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

TABA DE CONTENIDO

		PAGS
	Introducción	3
1	Alineación Estratégica	4
2	Misión	4
3	Visión	4
4	Valores	4
5	Propósito Estratégico	5
6	Palabras claves del Programa	5
7	Marco Normativo	6
8	Objetivos	8
8.1	Objetivo General	8
8.2	Objetivos Específicos	8
9	Beneficiarios	8
10	Entidades de Apoyo	9
11	Etapas de Desarrollo	9
11.1	Evaluación y Diagnóstico	10
11.2	Diseño y Formulación	12
11.3	Seguimiento y Evaluación	12
12	Cronograma	14
13	Anexos	20



Sección Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

INTRODUCCIÓN

Los servidores públicos son el activo más importante de las entidades al servicio de los ciudadanos y en el marco de la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano; por esto, en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y del aumento de la productividad de los trabajadores, es vital que las entidades implementen programas orientados a la generación de bienestar que involucren a todos los servidores públicos y a sus familias, con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad por lo público y el compromiso institucional.

El Senado de la República de Colombia, es una entidad convencida de que el activo más importante que tiene para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales, es sin duda el talento humano, por ende ha diseñado un Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos, y Reconocimiento – PBIER orientado a identificar y responder a sus necesidades y expectativas a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de salud, de desarrollo personal y de reconocimiento a la labor realizada, en pro del mejoramiento de la calidad de vida de todos los servidores públicos, a fin de generar mayor nivel de satisfacción, mejorar condiciones laborales, calidad de vida y de igual forma generar eficacia, efectividad y un alto sentido de pertenencia hacia entidad.

Lo referido en líneas anteriores posibilita el aprendizaje y crecimiento personal de los servidores públicos, aunado a ello potencializar sus competencias e interiorizar los valores corporativos de la entidad, impactando directa y positivamente en el fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional, el logro de los objetivos y el éxito de la Institución.

Ahora bien, el Senado de la República de Colombia diseña y ejecuta cada año el Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento asumiendo las obligaciones que la legislación Colombiana vigente contempla para este propósito; en este orden de ideas, para la vigencia 2022, se alinearán este programa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales encaminados siempre a mejorar la calidad de vida laboral para los servidores públicos.

Por otra parte, la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del COVID-19, hacen necesario llevar a cabo actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Sección Bienestar y Urgencia Médica

Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral.

1. ALINEACION ESTRATEGICA

El Senado de la República definió el Plan Estratégico vigencia fiscal: 2021-2024 en el cual se estableció el objetivo *OE12. Fortalecer una cultura de transparencia, orientada a resultados, servicio al ciudadano y trabajo colaborativo entre las áreas*, que contempla como iniciativas el cumplimiento del Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos, y Reconocimiento -PBIER; con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

En este sentido, se pretende fortalecer la cultura organizacional a partir de la interiorización de los valores, con el fin de mejorar el climalaboral y el sentido de pertenencia, que se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a llevar a cabo acciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales, el desarrollo integral de los servidores públicos, el fortalecimiento de competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan los servidores públicos y el trabajo permanente en crear una cultura de la innovación.

2. MISIÓN

El Senado de la República en representación del pueblo colombiano, ejerce las funciones constitucionales y legales, para promover el bien común y el desarrollo de la sociedad.

3. VISIÓN

El Senado de la República es reconocido por la sociedad, como una corporación moderna, transparente, eficiente y conectada con las necesidades de los ciudadanos.

4. VALORES

El Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimiento - PBIER - del Senado de la República busca afianzar y promoverla interiorización de los valores corporativos que a continuación se relacionan:



Sección Bienestar y Urgencia Médica

Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5. PROPÓSITO ESTRATEGICO

Estar alineados con el fin interinstitucional de generar procesos de calidad, encaminados a fortalecer el bienestar de los funcionarios con el objetivo de mantener y mejorar la calidad de vida, laboral, salud y seguridad, así como la satisfacción general de los mismos, mediante la implementación de acciones y seguimiento a los indicadores de gestión del presente programa.

6. PALABRAS CLAVES DEL PROGRAMA

- Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimiento - PBIER
- Servidores Públicos
- Calidad de Vida Laboral
- Sentido de Pertenencia
- Valores Institucionales
- Clima laboral
- Bienestar Laboral



Sección Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

7. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1083 de 2015. “Por la cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de función Pública”, (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17) Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de Bienestar y planes de Incentivos.

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por la cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (Artículos 13 al 38) crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del

Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Decreto Ley 1568 de 1998. “Por la cual se crean el sistema nacional de capacitación



Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (Artículos 13 al 38) crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Señala que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numerales 3.” Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en todos los programas de Bienestar que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”.5.” Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.

Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo”. Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en estas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

Ley 1960 del 27 de junio de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1568 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica: Art 24 de la Ley 909 de 2004, Art 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g del Art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y Numeral 4 del Art 31 de la Ley 909 de 2004. (Guía metodológica para la implementación del plan nacional de formación y capacitación PNFC: profesionalización y desarrollo de los servidores públicos diciembre, 2017.



Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

8. OBJETIVOS

8.1 Objetivo General

Contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y su grupo familiar primario, mediante la generación de espacios de esparcimiento, integración familiar y laboral, actividades que favorezcan el desarrollo integral que respondan a sus necesidades y expectativas en cuanto a niveles de salud, recreación, deporte, cultura, educación y reconocimiento.

8.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades de esparcimiento, integración, formación y motivación que contribuyan a mejorar el bienestar de los servidores públicos y sus familias
- Promover la participación y compromiso de los servidores públicos con las actividades del programa, generando una cultura de trabajo orientada a mejorar el desempeño institucional, la calidad, efectividad en el cumplimiento de sus funciones y alto sentido de pertenencia.
- Contribuir al mejoramiento del clima laboral de la entidad, a través de actividades que permitan propiciar un buen ambiente laboral.
- Promover el reconocimiento a los servidores públicos por su tiempo, desempeño laboral y contribución en la entidad.

9. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades del Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento son los servidores públicos de la entidad, junto con sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres e hijos menores de 18 años, hijos menores estudiantes que dependan de sus padres o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

Los incentivos no pecuniarios están dirigidos, por ley, únicamente para los servidores públicos de carrera administrativa el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior.



Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

El reconocimiento a los mejores equipos de trabajo, y los grupos que apoyan el cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad, va dirigido al talento humano vinculado al Senado de la República.

Para el caso de las actividades del Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento, serán los servidores públicos, que ostenten derechos de carrera administrativa, los de provisionalidad, los de libre nombramiento y remoción por su desempeño individual y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Los reconocimientos a la antigüedad laboral se otorgan a los servidores públicos de planta y UTL de la entidad.

10. ENTIDADES DE APOYO:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondo de Pensiones y Cesantías
- Administradora de Riesgos Laborales

11. ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO

El Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento – PBIER, comprende las siguientes etapas:

Evaluación y Diagnóstico: Por medio de una encuesta tipo Likert, se evaluó el nivel de satisfacción de los servidores públicos con respecto al Programa de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2021 y posteriormente se realizó el diagnóstico en donde se identificaron las necesidades, expectativas y oportunidades de mejora para la vigencia 2022.

Diseño y formulación: De acuerdo con las necesidades, expectativas y oportunidades de mejora detectadas, se formularon las actividades contenidas en el PBIER a implementar en la vigencia 2022.

Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción y participación en cada una de las actividades a desarrollar en el marco del Programa de Bienestar, Estímulos,



Sección Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

Incentivos y Reconocimiento - PBIER, vigencia 2022.

11.1 Evaluación y diagnóstico:

Para identificar las necesidades y expectativas de los servidores del Senado de la República, y diseñar el PBEIR para la vigencia 2022, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos a partir de una encuesta semi estructurada y ejecutada de manera virtual con un muestreo de 151 servidores, aplicada en noviembre del año 2021

De igual forma, la medición del clima laboral en la entidad se realizó por medio de una encuesta tipo Likert, aplicada de manera virtual con un muestreo de 316 servidores públicos en marzo del 2021

Ver Anexo 1: Resultados de la encuesta de necesidades y expectativas. Ver Anexo 2: Resultados de la Medición de Clima laboral

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en la medición de clima e identificación de necesidades y expectativas, se puede concluir que:

- **Resultados de identificación de necesidades y expectativas**

La mayoría de encuestados está interesado en participar de las actividades desarrolladas en el marco del Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimiento – PBIER liderado por la Sección de Bienestar y Urgencia Médica del Senado de la República, no obstante está presente un número de personas que por algún motivo no tienen interés de participar del mismo y para las cuales es importante plantear alternativas que contribuyan en su motivación a participar de las actividades en cuestión, las cuales se constituyen en factor importante para contribuir en su buen desempeño y calidad de vida laboral.

De acuerdo con los resultados de la aplicación de encuesta para identificar las necesidades y expectativas de los servidores públicos, al interrogar los motivos por los cuales participaría en las actividades de bienestar se evidenció que todas superan el 60%, catalogándose la importancia para los servidores públicos; así las cosas, con un 81% se encuentran la motivación por fortalecer el clima laboral, y en el mismo porcentaje de interés en participar está el aprovechar los beneficios, seguido con un 79% por disminuir el estrés y compartir en familia respectivamente, después se ubica con un 77% la práctica de actividades de autocuidado.





Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

Por otra parte, frente a las actividades de bienestar que deben tener prioridad, ante lo cual se evidencio que la actividad con mayor importancia para ellos es de salud y autocuidado, obtuvo un 77% de favorabilidad, seguidamente está el fortalecimiento del clima laboral con un 76%, posteriormente la integración y trabajo en equipo con un 75%, después se encuentra el programa de incentivos con un 71%, en seguida y con un 70% cada uno se ubican las actividades familiares y vacaciones recreativas y las actividades deportivas y recreativas, luego están las actividades culturales y artísticas, con un 69%, por su parte la educación formal obtuvo un 66%, los programas de vivienda un 64% y finalmente y con menor importancia están la preparación a los pre pensionados y educación en artes y artesanías.

Con respecto a las actividades que prefieren los servidores públicos, se identificó que su prioridad son las familiares y vacacionales, razón por la cual es de gran importancia que en el diseño del Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimiento - PBIER para la vigencia 2022, se trate de cumplir sus expectativas y satisfacer sus necesidades en este tema, sin dejar de lado las actividades que obtuvieron menor puntuación como es la realización de arte y artesanías.

Durante la sistematización de las encuestas, se identificó la prevalencia del indicador tal vez en todas las preguntas evidenciando la necesidad de estructurar un plan de mejora conducente a motivar a los servidores públicos a participar en las diferentes actividades de bienestar que están pensadas para mejorar su nivel de satisfacción, eficacia, efectividad y a generar un alto sentido de pertenencia hacia la Entidad.

- **Resultado medición del clima laboral y adaptación al cambio organizacional**

Con relación a los resultados generales obtenidos en el Senado De La República de Clima Laboral, se detecta un nivel de respuestas por encima del 70% en las escalas de Acuerdo y Totalmente de acuerdo, teniendo el porcentaje más alto la variable de Capacidad Profesional, seguida con un mismo porcentaje de 94% las variables de Trabajo en Grupo, Estilo De Dirección y Orientación Organizacional. 6% 22% 6% 9% 6% 2% 15% 94% 78% 94% 91% 94% 98% 85% orientación organizacional administración del talento humano estilo de dirección comunicación e integración trabajo en grupo capacidad profesional medio ambiente físico resultados generales - clima laboral porcentaje en las escalas D.A. y T.A porcentaje en las escalas E.D. Y T.D.



Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

División de Recursos Humanos Bienestar y Urgencias Médicas 14 Respecto a las escalas Totalmente Desacuerdo y Desacuerdo se presenta un máximo porcentaje de 22% en la variable Administración del Talento Humano. A partir de los resultados anteriores y del análisis de cada una de las áreas que se relacionaran posteriormente en el informe, se puede inferir que el mayor enfoque de trabajo se debe centrar en los siguientes aspectos: crear mayores planes de incentivos que motiven y promuevan el trabajado de los funcionarios públicos, garantizar el entrenamiento de los funcionarios y capacitación constante de los mismos referentes a sus labores y puestos de trabajo teniendo en cuenta la actual situación de pandemia que genera el COVID - 19 y generar estrategias que permitan una adecuada ubicación de los funcionarios públicos en sus respectivos cargos y la adecuada capacitación para el mismo de acuerdo a las capacidades y conocimientos de estos, permitiendo su desarrollo profesional y crecimiento personal.

Con relación a los resultados generales obtenidos en el Senado de la República de Adaptación al Cambio Organizacional, se identifican un nivel de respuestas por encima del 70% en las escalas de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo, siendo 94% el porcentaje más alto, referente a la variable Compromiso con el Cambio. De acuerdo con las escalas Totalmente Desacuerdo y Desacuerdo se presenta un máximo porcentaje de 25% en la variable de Preparación para el Cambio. A partir de los presentes resultados se infiere que se debe trabajar en los siguientes aspectos: fomentar las capacitaciones que realiza la Sección de Bienestar y Urgencias Médica permitiendo brindar estrategias de apoyo referente al trabajo en casa y a la adecuación de los puestos de trabajo bajo la supervisión de las fisioterapeutas de la Sección y fortalecer los procesos de inducción y re inducción referentes a los cambios internos de la entidad como a las actuales circunstancias de pandemia generadas por el COVID - 19.

11.2 Diseño y formulación: De acuerdo con los resultados relacionados anteriormente e identificando las áreas que se relacionan entre el Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimiento – PBIER, incentivos y reconocimientos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; se definen los componentes que pueden evidenciarse en el cronograma de actividades.

11.3 Seguimiento y Evaluación: El seguimiento y la evaluación del PBIER, se llevará a cabo mediante la medición de la satisfacción de losservidores que diligencien la evaluación de las actividades desarrolladas y adicionalmente se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del programa con sus respectivas evidencias. Adicionalmente se realiza seguimiento preventivo trimestral por parte de la Dirección General Administrativa y la División de Planeación y Sistemas en cuanto al cumplimiento del PBIER, indicadores, riesgos y evidencias de ejecución de cada una de las actividades establecidas.



Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2022

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimiento – PBIER vigencia 2022, tienen en cuenta la nueva realidad dada la por la pandemia del COVID-19 en el territorio nacional; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y de manera presencial. La ejecución de las actividades del PBIER se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio BCA, Calle 12 # 7-32 PH
Teléfonos: 3826116 - 3826113
bienestar@senado.gov.co

Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO - PBIER -2022							
OBJETIVO ESPECIFICO	COMPONENTE	ACTIVIDAD		FUENTE DE VERIFICACIÓN	DIRIGIDO A	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
		No.	DESCRIPCIÓN				
Promover la participación y compromiso de los servidores públicos con las actividades del programa, generando una cultura de trabajo orientada a mejorar el desempeño institucional, la calidad, efectividad en el cumplimiento de sus funciones y alto sentido de pertenencia.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG.	1.	Realizar la identificación necesidades y expectativas, insumo del Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento para la vigencia 2022	Informe diagnóstico de necesidades	Servidores públicos de la Entidad	31 enero	SBUM
		2.	Elaborar, presentar y divulgar el Programa de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimiento Vigencia 2022	Documento PBIER Registros de divulgación	Servidores públicos de la Entidad	30 marzo	SBUM
	Sistema de Gestión de Calidad – MIPG - SIG	3.	Revisar y actualizar los procedimientos, instructivos, formatos y demás documentos relacionados con el PBIER y SG-SST	Procedimientos, instructivos y formatos aprobados	Servidores públicos de la entidad	30 de septiembre	SBUM
		Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Promoción y	4.	Prestar servicio médico y odontológico a servidores públicos y contratistas.	Informe trimestral	Servidores públicos y contratistas de la entidad	5 de abril, 5 julio, 5 de octubre y 20 de diciembre

Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

Promover la participación y compromiso de los servidores públicos con las actividades del programa, generando una cultura de trabajo orientada a mejorar el desempeño institucional, la calidad, efectividad en el cumplimiento de sus funciones y alto sentido de pertenencia.	prevención de la salud	5.	Realizar acciones para mantener la habilitación del servicio de los consultorios médico y odontológico de conformidad con la normatividad vigente	Informe semestral	Equipo Médico y odontológico	5 julio y 20 de diciembre	SBUM
		6.	Promover estrategias para el uso de la sala amiga de la familia lactante del Congreso.	Informe semestral	Madres lactantes	30 de junio – 30 noviembre	SBUM
	Normatividad aplicable a la Entidad	7.	Divulgar e implementar las acciones para promover e incentivar la movilidad sostenible en el uso de bicicleta al trabajo.	Informe ejecución de las actividades realizadas semestral	Servidores públicos de la Entidad	05 de julio y 05 de diciembre	DGA- DRH- SBUM
	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Capacitación informal	8.	Realizar en coordinación con la Biblioteca del Congreso actividades en artes y artesanías u otras modalidades, de manera virtual o presencial	Informe de ejecución actividad-Listados de asistencia	Servidores públicos de la Entidad	30 de noviembre	DGA- DRH - SBUM- BIBLIOTECA

Sección Bienestar y Urgencia Médica Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

Desarrollar actividades de esparcimiento, integración, formación y motivación que contribuyan a mejorar el bienestar de los servidores públicos y sus familias.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Deportivos, recreativos y vacacionales	9.	Realizar actividades físicas, enfocados en las diferentes disciplinas deportivas existentes en la entidad.	Informe semestral	Servidores públicos y contristas de la entidad	30 de junio – 30 noviembre	DGA- DRH- SBUM
	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Artísticos y culturales	10.	Realizar recreativas vacaciones	Informe semestral	Hijos de servidores públicos de la entidad de 1 a 17 años inscritos	15 de julio – 20 diciembre	DGA- DRH- SBUM
		11	Desarrollar jornada familiar	Informe actividad	Servidores públicos y núcleo familiar inscritos	05 de julio – 05 diciembre	DGA- DRH- SBUM
		12.	Celebrar día de la Secretaria	Informe de la actividad	Secretarios inscritos	05 de julio	DGA- DRH – SBUM
		13.	Celebrar día de la madre y padre	Informe de la actividad	Servidores públicos padres y madres inscritos	05 de julio	DGA- DRH –SBUM
		14.	Celebrar día de la mujer y del hombre	Informe de la actividad	Servidores públicos inscritos	05 de mayo	DGA- DRH – SBUM

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

Desarrollar actividades de esparcimiento, integración, formación y motivación que contribuyan a mejorar el bienestar de los servidores públicos y sus familias.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG.	15.	Celebrar día del niño	Informe de la actividad	Hijos de servidores públicos inscritos	30 de mayo	DGA- DRH – SBUM
		16.	Realizar jornada de integración por Halloween	Informe de la actividad	Hijos de servidores públicos entre 0 y 17 años inscritos	30 de noviembre	DGA- DRH- SBUM
		17.	Recocer y resaltar el día de cumpleaños de los servidores públicos.	Informe de ejecución actividad	Servidores públicos	05 de julio – 20 diciembre	DGA- DRH- SBUM
		18.	Desarrollar actividad de cierre de fin de año	Informe de actividad	Servidores públicos inscritos	20 de diciembre	DGA- DRH- SBUM
		19.	Desarrollar en coordinación con Biblioteca del Congreso actividades de promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	Informe de actividad	Servidores públicos e hijos inscritos	05 de julio – 20 diciembre	DGA- DRH - SBUM- BIBLIOTECA
		20.	Realizar en coordinación con la Biblioteca del Congreso actividades artísticas o culturales (talleres de historia del arte, fotografía, entre otras)	Informe semestral	Servidores públicos de la entidad y ciudadanía en general inscritos	30 de julio – 30 de noviembre	DGA- DRH – SBUM- BIBLIOTECA
	Normatividad aplicable y requisitos MIPG; Protección y Servicios Sociales: Feria de Servicios	21.	Realizar feria de vivienda, salud y educación ofrecidas por las diferentes entidades aliadas.	Informe de ejecución	Servidores públicos de la Entidad	30 de septiembre	DGA- DRH- SBUM

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

	Normatividad aplicable y requisitos MIPG	22.	Realizar actividad enfocada en el manejo de las finanzas personales	Listado asistencia eventos	Servidores públicos contratistas y	05 de julio	DGA- DRH- SBUM
Desarrollar actividades de esparcimiento, integración, formación y motivación que contribuyan a mejorar el bienestar de los servidores públicos y sus familias.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Cambio, cultural organizacional y adaptación laboral	23.	Desarrollar talleres o actividades relacionadas con cambio, cultura organizacional, adaptación laboral y trabajo en equipo.	Informe semestral	Servidores públicos de la Entidad	30 de junio y 30 de noviembre	DGA – DRH - SBUM
		24.	Desarrollar y ejecutar para actividades prepensionados.	Informe semestral	Servidores públicos hombres mayores de 59 años y mujeres mayores de 54 años según normatividad vigente	30 de junio y 30 de noviembre	DGA- DRH- SBUM
		25.	Desarrollar talleres o actividades de salud mental y psicosocial.	Informe semestral	Servidores públicos de la Entidad	5 de julio y 5 de diciembre	DGA- DRH- SBUM
Contribuir al mejoramiento del clima laboral de la entidad, a través de actividades que permitan propiciar un buen ambiente laboral.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG: Día servidor público y clima laboral	26.	Desarrollar actividad para el día del Servidor público.	Listado de asistencia	Servidores públicos de la Entidad	30 de julio	DGA- DRH – SBUM
		27.	Realizar evaluación del plan de intervención de clima laboral vigencia 2021, para ampliar alcance de estrategias de intervención.	Informe ejecución intervención de Clima laboral	Servidores públicos de la Entidad	30 marzo	DGA- DRH – SBUM
		28.	Ejecutar el plan de intervención Clima laboral 2021-2022.	- Informe de ejecución	Servidores públicos de la Entidad	5 de julio 15 de diciembre	DGA- DRH – SBUM

Sección de Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

Promover el reconocimiento a los servidores públicos por su tiempo, desempeño laboral y contribución en la entidad.	Incentivos	29.	Recepcionar, consolidar y remitir informe de las evaluaciones de desempeño de la vigencia 2021	Informe evaluaciones de desempeño	Servidores públicos de carrera administrativa	30 de marzo	DRH
		30.	Realizar el reconocimiento a los mejores servidores públicos de la entidad y de cada nivel jerárquico	Acta (s) de reunión	Servidores públicos de carrera administrativa	30 de noviembre	COMITÉ DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO
		31.	Apoyar el aprendizaje formal por medio de incentivos educativos a los servidores públicos e hijos.	Acta (s) de reunión	Servidores públicos o sus hijos	15 de julio y 15 de diciembre	COMITÉ DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO
	Incentivos	32.	Promover, evaluar y reconocer la participación de los servidores públicos en la presentación de proyectos institucionales de equipos de trabajo.	Informe de gestión	Servidores públicos de la Entidad	30 de septiembre	COMITÉ DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO
		33.	Realizar reconocimiento por la antigüedad laboral, calidades deportivas, culturales y humanas, compromisos institucionales, eficiencia, eficacia y cumplimiento de la dependencia.	Informe de ejecución	Servidores públicos de la Entidad	30 de noviembre	COMITÉ DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO
Elaboró:		Aprobó		Aprobó			
 ANDREA GALVIS CABRALES Jefe de Sección de Bienestar y Urgencia Médica		 RUBEN DARIO IREGUI Jefe División de Recursos Humanos		ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General Administrativa			



Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

ANEXOS

Variables evaluadas

El instrumento de recolección de información para identificar las necesidades y expectativas de los servidores públicos el senado de la república en cuanto al programa de bienestar, estímulos incentivos y reconocimientos para la vigencia 2022, consta de 10 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, que suman un total de 84 como se especifica en el siguiente cuadro:

Categorías	Ítems	Total
Motivos por los cuales participaría en actividades de bienestar	1 a 7	7
Actividades de bienestar que deben tener prioridad	8-18	11

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

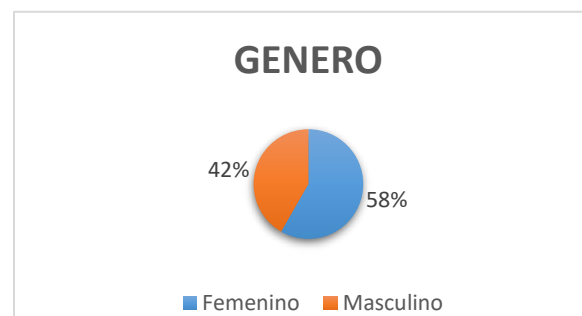
Actividades deportivas y recreativas	19-26	8
Actividades culturales y artísticas	27-37	10
Actividades familiares y vacaciones recreativas	38-45	8
Actividades de integración y trabajo en equipo	46-50	5
Actividades de clima laboral	51-57	8
Actividades de promoción y prevención de la salud y autocuidado	58-68	10
Actividades de educación en artes y artesanías	69-77	9
Actividades del programa de incentivos	78 a 81	4
Preguntas abiertas	81-84	4

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS PARA LA VIGENCIA 2022

Caracterización de la Población Encuestada

A continuación, se presenta el número de participantes y de manera gráfica el porcentaje correspondiente teniendo en cuenta el género, la edad y dependencia a la cual pertenece, con el fin de tener la descripción de las características de la población encuestada.

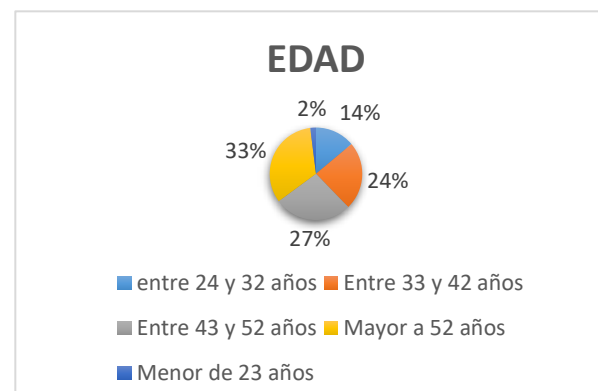
GENERO



Sección de Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

ITEM	PARTICIPACION	PORCENTAJE
Femenino	88	58%
Masculino	63	42%
TOTAL	151	100%

EDAD		
ITEM	PARTICIPACION	PORCENTAJE
entre 24 y 32 años	21	14%
Entre 33 y 42 años	36	24%
Entre 43 y 52 años	41	27%
Mayor a 52 años	50	33%
Menor de 23 años	3	2%
TOTAL	151	100%



DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECE			
DIVISIONES	AREAS	PARTICIPACION	%
Dirección General administrativa y Biblioteca	SBUM	21	14%
	Recursos Humanos	11	7%
	Selección y Capacitación	6	4%
	Registro y Control	4	3%
TOTAL		42	28%
Presidencia	Prensa	19	13%
	Control Interno	4	3%

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

	Protocolo	3	2%
	Vicepresidencia	1	1%
TOTAL		27	18%
División Bienes y servicios	Bienes y Servicios	6	4%
	Correspondencia	3	2%
	Fotocopiado	3	2%
	Almacén	2	1%
	Suministros	2	1%
TOTAL		16	11%
UTL	UTL	16	11%
TOTAL		16	11%
División Financiera	Presupuesto	7	5%
	División Financiera	3	2%
	Pagaduría	1	1%
	Contabilidad	1	1%
TOTAL		12	8%
Comisiones	Comisión de Derechos Humanos	3	2%
	Comisión Sexta	2	1%
	Comisión de Ordenamiento Territorial	1	1%
	Comisión Instructora y Especial	1	1%
	Comisión de la mujer	1	1%
	Comisión Primera	1	1%

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

	Comisión Segunda	1	1%
	Comisión Tercera	1	1%
	Comisión Quinta	1	1%
TOTAL		12	8%
Secretaria	Grabación	4	3%
	Gaceta	3	2%
	Atención Ciudadana	2	1%
	Secretaria	1	1%
	Subsecretaria	1	1%
	Relatoría	1	1%
TOTAL		12	8%
División de Planeación y Sistemas	Planeación y Sistemas	7	5%
TOTAL		7	5%
Dirección General Administrativa y Biblioteca	DGA	3	2%
	Biblioteca	1	1%
TOTAL		4	3%
División Jurídica	División Jurídica	3	2%
TOTAL		3	2%
TOTAL		100%	

Sección de Bienestar y Urgencia Médica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

Interpretación

El resultado arrojado por la encuesta, permite evidenciar que al igual que el año pasado, la división con mayor participación en el diligenciamiento de la misma fue la división de Recursos Humanos, y sus secciones de Bienestar y Urgencia Médica, Selección y Capacitación y Registro y Control, pues fueron 42 encuestas diligenciadas que constituyen el 28% del total de las mismas

Seguidamente se encontró que la presidencia y sus secciones de Prensa, Control Interno, Protocolo y Vicepresidencia tuvieron una representación de 27 personas que diligenciaron la encuesta y suman un 18% del total de las mismas.

Por otra parte, la división de Bienes y Servicios con sus secciones de correspondencia, fotocopiado, almacén y suministros suman un total de 16 encuestas diligenciadas, la cuales constituyen un 11%. Con la misma participación están las Unidades de trabajo Legislativo que realizaron 16 encuestas y obtuvieron un 11% del total de las mismas.

Por su parte, la sección de presupuesto, pagaduría, contabilidad y la división financiera como tal realizaron 12 encuestas que constituyen el 8% del total de las mismas. De igual forma la comisión de derechos humanos y audiencias, la comisión sexta, la comisión de ordenamiento territorial, la comisión instructora y especial, la comisión de la mujer, la comisión primera, la comisión segunda, la comisión tercera y la comisión quinta realizaron 12 encuestas que constituyen un 8% del total de las encuestas realizadas.

Así mismo la secretaria con sus oficinas de grabación, gaceta, atención ciudadana, secretaria, subsecretaria y relatoría realizaron 12 encuestas que se constituyen en un 8% del total de las encuestas

Finalmente, la menor participación se encontró en la división jurídica que realizó 3 encuestas, sumando un 2%, la dirección general administrativa y biblioteca que entre las dos realizaron 4 encuestas con un 4% y la división de planeación y sistemas que realizó 7 encuestas sumando un 5% del total de las mismas.

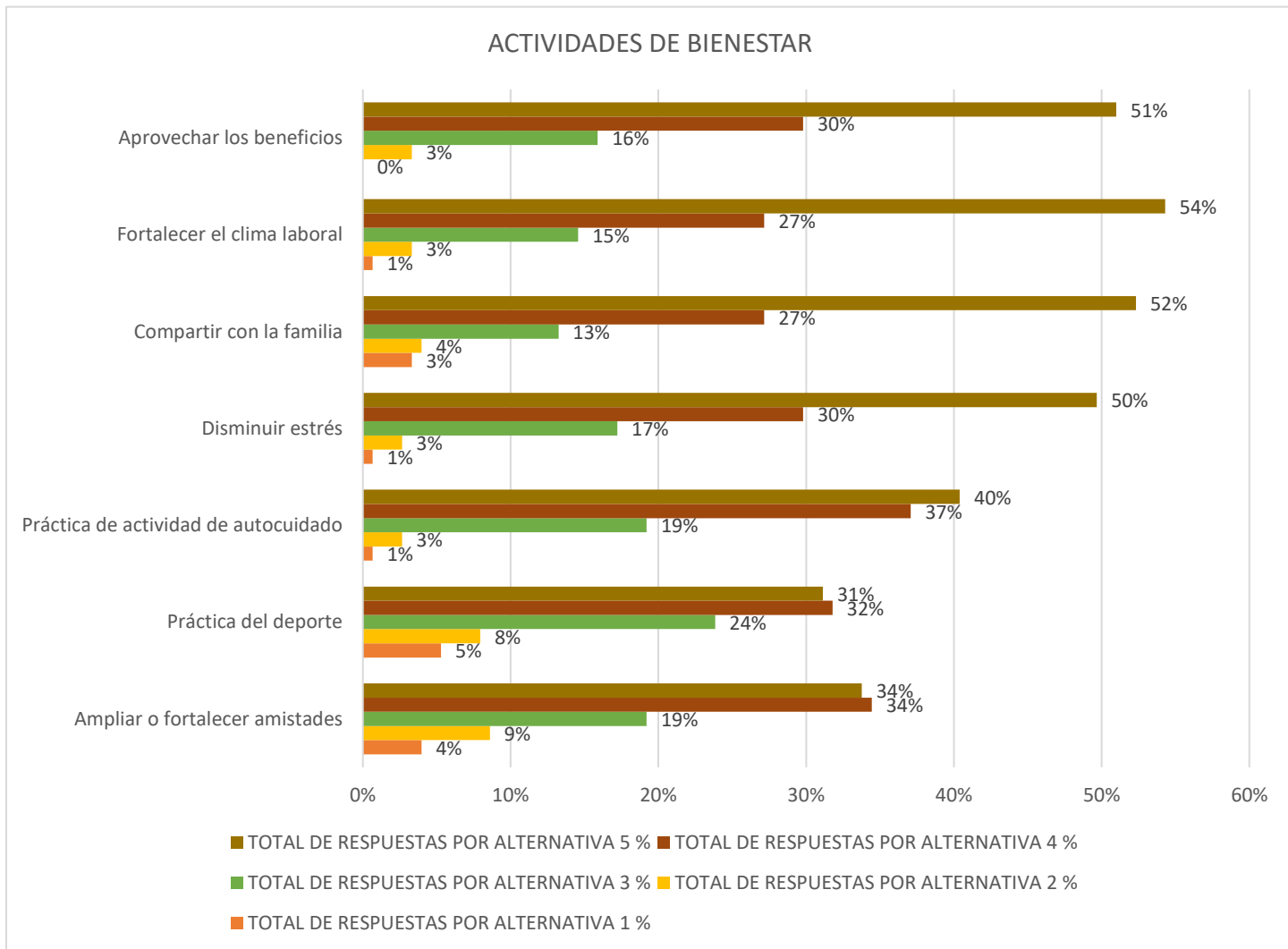
RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA

1. ¿Por qué motivos participaría en las actividades de bienestar?

¿POR QUE MOTIVOS PARTICIPARIA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR?													
Nº		TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVA										TOTAL DE RESPUESTAS	TOTAL PORCENTAJES
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Ampliar o fortalecer amistades	6	4%	13	9%	29	19%	52	34%	51	34%	151	100%
2	Práctica del deporte	8	5%	12	8%	36	24%	48	32%	47	31%	151	100%
3	Práctica de actividad de autocuidado	1	1%	4	3%	29	19%	56	37%	61	40%	151	100%
4	Disminuir estrés	1	1%	4	3%	26	17%	45	30%	75	50%	151	100%

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

5	Compartir con la familia	5	3%	6	4%	20	13%	41	27%	79	52%	151	100%
6	Fortalecer el clima laboral	1	1%	5	3%	22	15%	41	27%	82	54%	151	100%
7	Aprovechar los beneficios	0	0%	5	3%	24	16%	45	30%	77	51%	151	100%



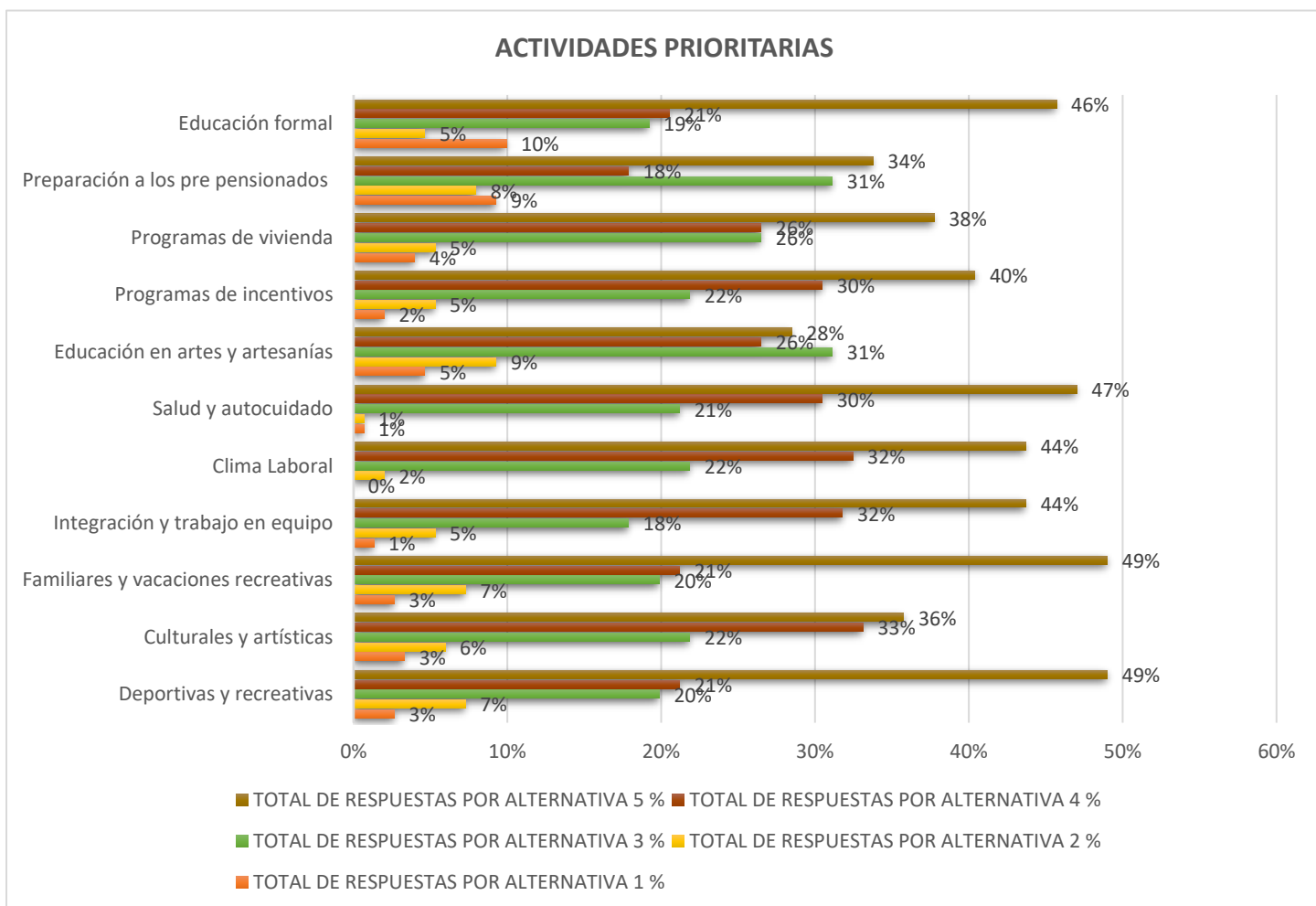
Interpretación

En la primera variable de la encuesta, al interrogar por los motivos por los cuales participaría en las actividades de bienestar se evidencio que todas superan el 60%, catalogándose así, de alta importancia para los servidores públicos, así las cosas y con un 81% cada una se encuentran fortalecer el clima laboral y aprovechar los beneficios, seguidamente y con un 79% cada una están disminuir el estrés y compartir en familia, después se ubica con un 77% la práctica de actividades de autocuidado, con un 68% ampliar o fortalecer amistades y finalmente con un 63% está la práctica de un deporte

2. ¿Qué actividades de bienestar deben tener prioridad?

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

¿QUE ACTIVIDADES DEBEN TENER PRIORIDAD?													
Nº	ITEM	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVA										TOTAL DE RESPUESTAS	TOTAL PORCENTAJES
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
8	Deportivas y recreativas	4	3%	11	7%	30	20%	32	21%	74	49%	151	100%
9	Culturales y artísticas	5	3%	9	6%	33	22%	50	33%	54	36%	151	100%
10	Familiares y vacaciones recreativas	4	3%	11	7%	30	20%	32	21%	74	49%	151	100%
11	Integración y trabajo en equipo	2	1%	8	5%	27	18%	48	32%	66	44%	151	100%
12	Clima Laboral	0	0%	3	2%	33	22%	49	32%	66	44%	151	100%
13	Salud y autocuidado	1	1%	1	1%	32	21%	46	30%	71	47%	151	100%
14	Educación en artes y artesanías	7	5%	14	9%	47	31%	40	26%	43	28%	151	100%
15	Programas de incentivos	3	2%	8	5%	33	22%	46	30%	61	40%	151	100%
16	Programas de vivienda	6	4%	8	5%	40	26%	40	26%	57	38%	151	100%
17	Preparación a los pre pensionados	14	9%	12	8%	47	31%	27	18%	51	34%	151	100%
18	Educación formal	15	10%	7	5%	29	19%	31	21%	69	46%	151	100%



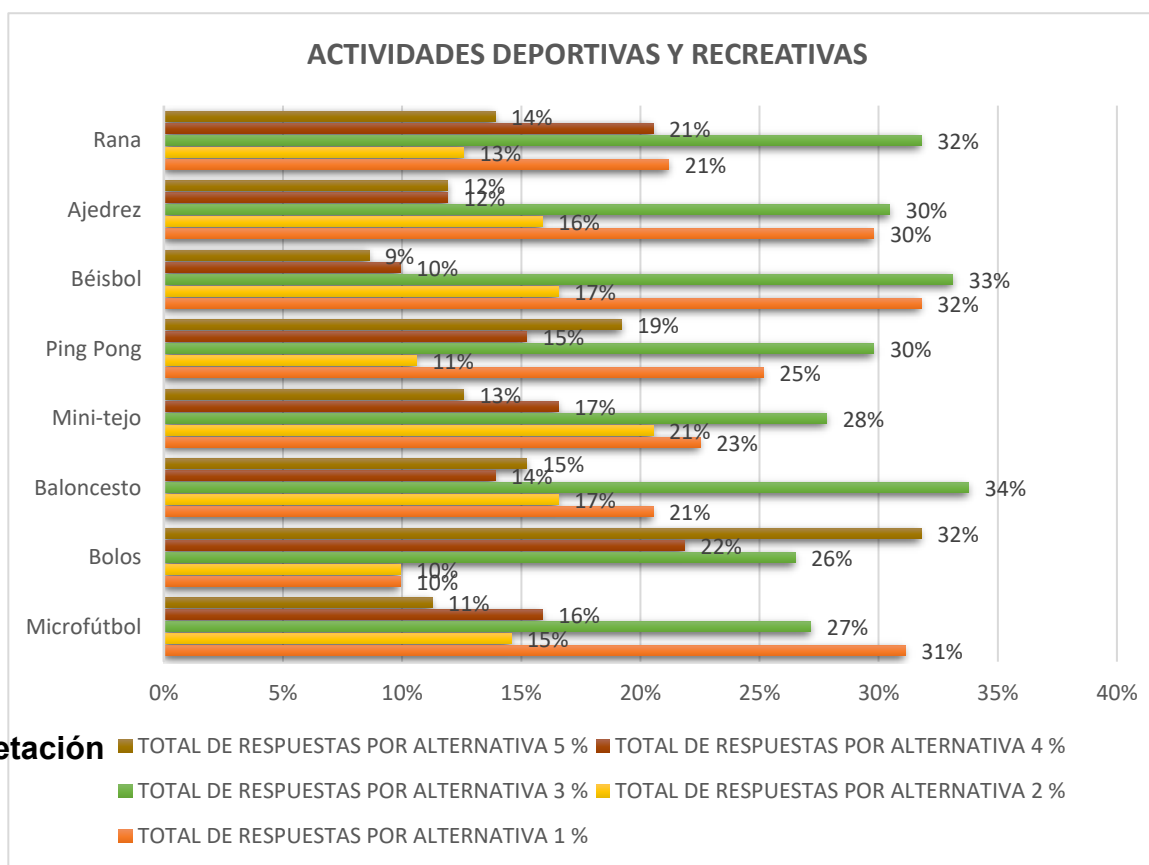
Interpretación

Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

En la segunda variable se preguntó a los servidores públicos sobre las actividades de bienestar que deben tener prioridad, ante lo cual se evidencio que la actividad con mayor importancia para ellos es de salud y autocuidado, pues obtuvo un 77% de favorabilidad, seguidamente está el fortalecimiento del clima laboral con un 76%, posteriormente la integración y trabajo en equipo con un 75%, después se encuentra el programa de incentivos con un 71%, en seguida y con un 70% cada uno se ubican las actividades familiares y vacaciones recreativas y las actividades deportivas y recreativas, luego están las actividades culturales y artísticas, con un 69%, por su parte la educación formal obtuvo un 66%, los programas de vivienda un 64% y finalmente y con menor importancia están la preparación a los pre pensionados y educación en artes y artesanías.

¿De las siguientes actividades deportivas y recreativas en cuales participaría?

¿DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS EN CUALES PARTICIARIA?													
Nº	ITEM	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVA										TOTAL DE RESPUESTAS	TOTAL PORCENTAJES
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
19	Microfútbol	47	31%	22	15%	41	27%	24	16%	17	11%	151	100%
20	Bolos	15	10%	15	10%	40	26%	33	22%	48	32%	151	100%
21	Baloncesto	31	21%	25	17%	51	34%	21	14%	23	15%	151	100%
22	Mini-tejo	34	23%	31	21%	42	28%	25	17%	19	13%	151	100%
23	Ping Pong	38	25%	16	11%	45	30%	23	15%	29	19%	151	100%
24	Béisbol	48	32%	25	17%	50	33%	15	10%	13	9%	151	100%
25	Ajedrez	45	30%	24	16%	46	30%	18	12%	18	12%	151	100%
26	Rana	32	21%	19	13%	48	32%	31	21%	21	14%	151	100%

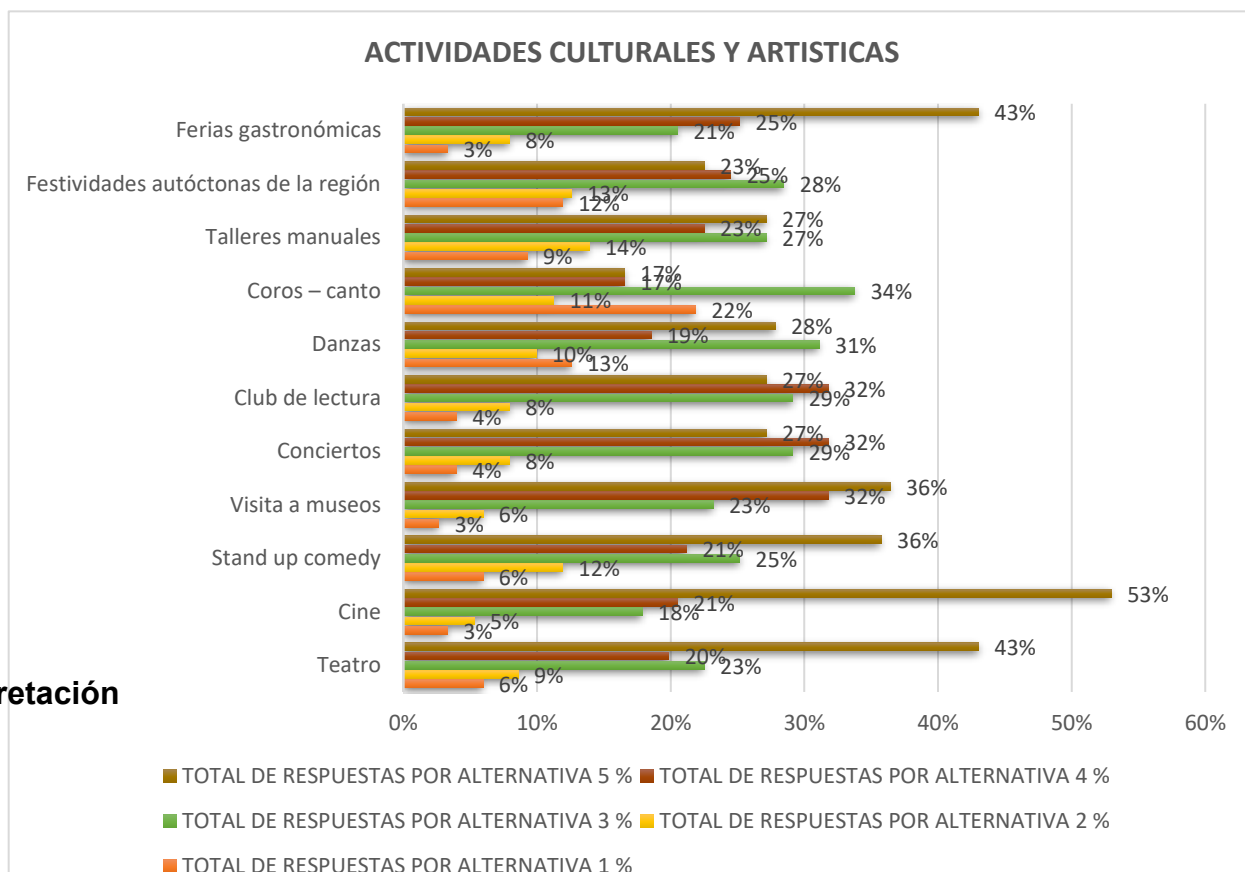


Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

En la categoría de actividades deportivas y recreativas se presentaron varias opciones, sin embargo, ninguna alcanzo el 60% que se entiende como de alta importancia en el marco de la encuesta, por el contrario, se encontraron porcentajes altos en las escalas 1 y 2 que se entiende como de poca importancia, evidenciado el poco interés de los servidores públicos por realizar este tipo de actividades. Así las cosas, la actividad con porcentaje más alto es bolos que obtuvo un 54%, seguidamente están el ping pong y rana con un 34% respectivamente, en seguida mini tejo y baloncesto con un 29% cada uno, luego se encuentra el microfútbol con un 27%, posteriormente y con un 24% se encuentra el ajedrez y por ultimo está el béisbol.

¿De las siguientes actividades culturales y artísticas en cuales participaría?

¿DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTÍSTICAS EN CUALES PARTICIPARÍA?													
N°	ITEM	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVA										TOTAL DE RESPUESTAS	TOTAL PORCENTAJES
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
27	Teatro	9	6%	13	9%	34	23%	30	20%	65	43%	151	100%
28	Cine	5	3%	8	5%	27	18%	31	21%	80	53%	151	100%
29	Stand up comedy	9	6%	18	12%	38	25%	32	21%	54	36%	151	100%
30	Visita a museos	4	3%	9	6%	35	23%	48	32%	55	36%	151	100%
31	Conciertos	6	4%	12	8%	44	29%	48	32%	41	27%	151	100%
32	Club de lectura	6	4%	12	8%	44	29%	48	32%	41	27%	151	100%
33	Danzas	19	13%	15	10%	47	31%	28	19%	42	28%	151	100%
34	Coros – canto	33	22%	17	11%	51	34%	25	17%	25	17%	151	100%
35	Talleres manuales	14	9%	21	14%	41	27%	34	23%	41	27%	151	100%
36	Festividades autóctonas de la región	18	12%	19	13%	43	28%	37	25%	34	23%	151	100%
37	Ferias gastronómicas	5	3%	12	8%	31	21%	38	25%	65	43%	151	100%



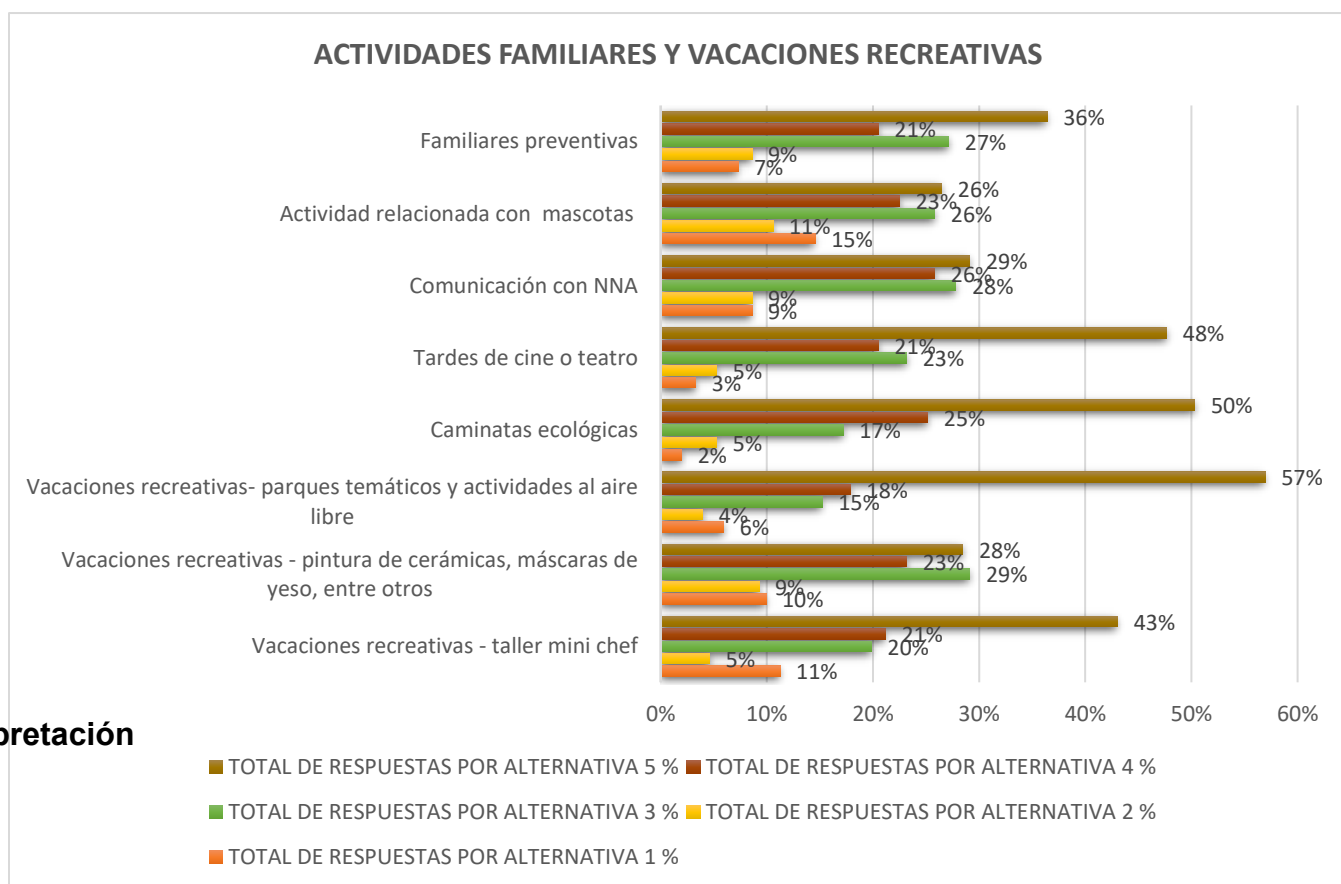
Sección de Bienestar y Urgencia Medica

Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

En la variable de actividades culturales y artísticas se identificó que con un 74% la actividad con mayor importancia para los servidores públicos es el cine, seguido de visita a museos y ferias gastronómicas con un 68% respectivamente, en seguida se encuentra teatro con un 63%, y con un 59% cada una se encuentran los conciertos y club de lectura, después esta Stand up comedy con un 57%, por su parte los talleres manuales obtuvieron un 50%, las festividades autóctonas de la región un 47% las danzas un 46% y finalmente los coros y canto un 33%.

De las siguientes actividades familiares y vacaciones recreativas indique las de su interés

DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES FAMILIARES Y VACACIONES RECREATIVAS INDIQUE LAS DE SU INTERÉS													
N.º	ITEM	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVA										TOTAL DE RESPUESTAS	TOTAL PORCENTAJES
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
38	Vacaciones recreativas - taller mini chef	17	11%	7	5%	30	20%	32	21%	65	43%	151	100%
39	Vacaciones recreativas - pintura de cerámicas, máscaras de yeso, entre otros	15	10%	14	9%	44	29%	35	23%	43	28%	151	100%
40	Vacaciones recreativas- parques temáticos y actividades al aire libre	9	6%	6	4%	23	15%	27	18%	86	57%	151	100%
41	Caminatas ecológicas	3	2%	8	5%	26	17%	38	25%	77	50%	151	100%
42	Tardes de cine o teatro	5	3%	8	5%	35	23%	31	21%	77	48%	151	100%
43	Comunicación con NNA	3	9%	3	9%	22	28%	39	26%	44	29%	151	100%
44	Actividad relacionada con mascotas	2	15%	16	11%	39	26%	33	23%	41	26%	151	100%
45	Familiares preventivas	1	7%	3	9%	41	27%	3	21%	55	36%	151	100%



Sección de Bienestar y Urgencia Medica
Programa de Bienestar, Estímulos, Incentivos y Reconocimientos 2022

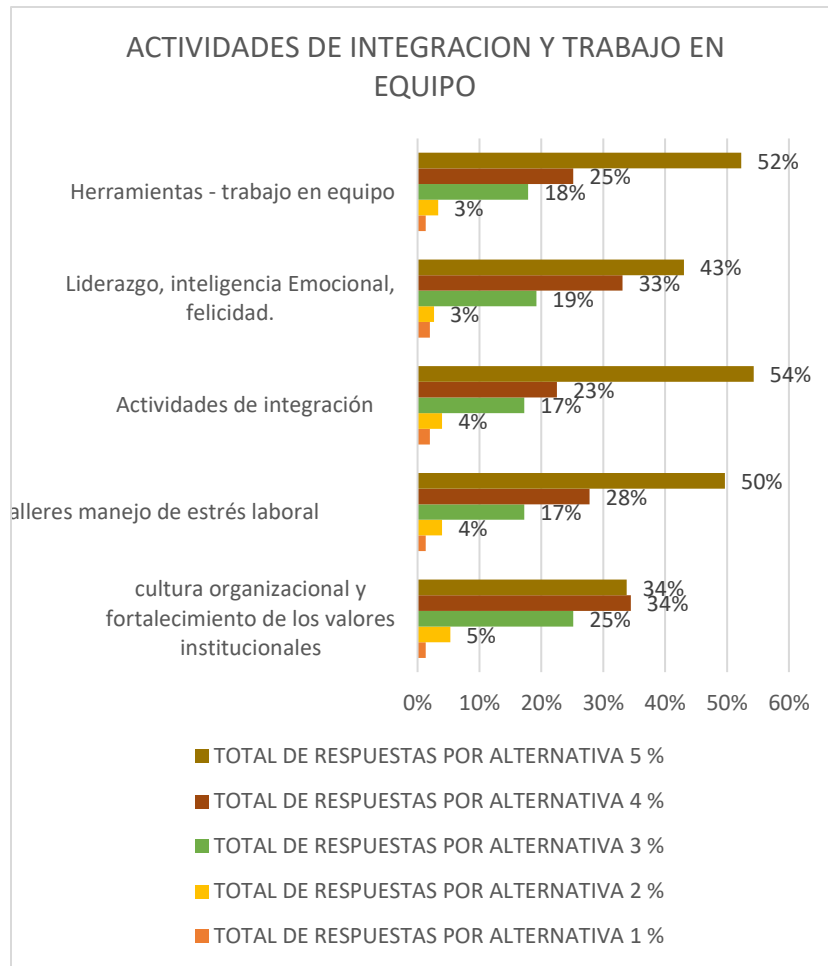
Con respecto a la variable de actividades familiares y vacaciones recreativas, se identificó que con un 75% la actividad por la que más se inclinan los servidores públicos son las caminatas ecológicas y vacaciones recreativas en parques temáticos y actividades al aire libre, seguidamente están las tardes de cine o teatro con un 68%, después se encuentran las actividades familiares de promoción y prevención de enfermedades, con un 55% está la comunicación asertiva con niños niñas y adolescentes, con un 52% las vacaciones recreativas pintura de cerámicas, máscaras de yeso, entre otros y finalmente las actividades relacionadas con mascotas con un 49%

Finalmente, entre las actividades recreativas que no se mencionaron en la encuesta pero que a los servidores públicos les gustaría desarrollar están los intercambios culturales, el cine, bingos, cuentearía, eventos deportivos, Poesía, Conciertos, Ópera y zarzuela, Charlas sobre la historia de las artes, Cortometrajes, Feria empresarial y ver grupos de danza profesionales.

1. De las siguientes actividades de integración y trabajo en equipo indique las de su interés

DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE INTEGRACION Y TRABAJO EN EQUIPO INDIQUE LAS DE SU INTERES													
N°	ITEM	TOTAL, DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVA										TOTAL, DE RESPUESTAS	TOTAL, PORCENTAJES
		1		2		3		4		5			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
46	cultura organizacional y fortalecimiento de los valores institucionales	2	1%	8	5%	3	25%	5	34%	5	34%	151	100%
47	Talleres manejo de estrés laboral	2	1%	6	4%	2	17%	4	28%	7	50%	151	100%
48	Actividades de integración	3	2%	6	4%	2	17%	3	23%	8	54%	151	100%
49	Liderazgo, inteligencia Emocional, felicidad.	3	2%	4	3%	2	19%	5	33%	6	43%	151	100%
50	Herramientas - trabajo en equipo	2	1%	5	3%	2	18%	3	25%	7	52%	151	100%

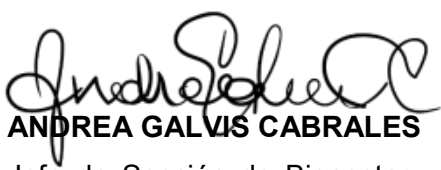
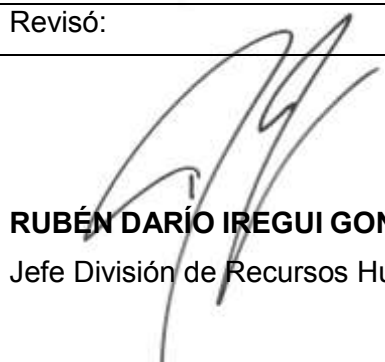

Sección de Bienestar y Urgencia Médica



Interpretación

En la variable de integración y trabajo en equipo se obtuvo que con un 77% cada una, las actividades de mayor interés para los servidores públicos son talleres de manejo del estrés laboral, herramientas de trabajo en equipo y actividades de integración; seguidamente y con un 76% está el liderazgo, inteligencia emocional y felicidad y finalmente esta la cultura organizacional y fortalecimiento de los valores.

Es de resaltar que en esta categoría todos los ítems resultaron con porcentajes superiores al 60%, lo cual da cuenta del interés de los servidores públicos en participar de estas actividades

Proyectó:	Revisó:	Aprobó
 ANDREA GALVIS CABRALES Jefe de Sección de Bienestar y Urgencia Médica	 RUBÉN DARÍO IREGUI GONZALEZ Jefe División de Recursos Humanos	 DRA. ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General