



# **INFORME FINAL PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2016**

**Febrero 2017**

**Secretaria General  
Grupo de Talento Humano**



## INFORME PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

El Instituto Nacional de Vigilancia de Alimentos y Medicamentos –Invima-, a través del desarrollo del programa anual de Bienestar Social e Incentivos, enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 buscó mejorar y propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos y su núcleo familiar, el clima laboral y su bienestar, así como las condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la entidad, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño

Elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad de cada uno de ellos a través del desarrollo de actividades dando respuesta a sus necesidades.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por su recurso humano y en este caso, las entidades públicas lo hacen por medio del sistema interno de estímulos, el cual está constituido por el programa de Bienestar Social que se orienta a mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor, y a contribuir con los objetivos institucionales.

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera:

*“La Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial: a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos, los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:*

- *Deportivos, recreativos y vacacionales*
- *Artísticos y culturales*
- *Promoción y prevención de la salud*
- *Capacitación informal en artes o artesanías*
- *Promoción de programas de vivienda*
- *Educación formal*
- *Desvinculación asistida*

*La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por*

*condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.*

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- *Medición del Clima Laboral*
- *Adaptación al Cambio Organizacional*
- *Desvinculación Asistida*
- *Cultura Organizacional*
- *Trabajo en equipo*
- *Liderazgo*

En el Plan de Acción de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2016, se establecieron las actividades, de acuerdo a los resultados de la aplicación de la encuesta de bienestar;( herramienta de diagnóstico e identificación de necesidades, en materia de protección y servicios sociales) y con la distribución presupuestal del área (anexo1)

**Generalidades de la encuesta de diagnóstico e identificación de necesidades, en materia de protección y servicios sociales:**

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
Metodología	Mixta (Cuantitativa- Cualitativa)
Instrumento	Encuesta de valoración
Medio	Correo electrónico / Grupal
Forma	virtual
Población potencial	1304
Población realmente encuestada	805 empleados públicos activos
Fecha diseño y planeación	dic-15
Fechas de aplicación	ene-16
Fechas tabulación y análisis	ene- febrero 16

### **Presupuesto**

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2016, el Instituto contó con un presupuesto de Doscientos millones de pesos M/C (\$200.000.000.00,) el cual fue distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país. La distribución se realizó mediante la división del presupuesto en el número total de funcionarios de la entidad, dicho valor corresponde al valor designado por funcionario. Así luego teniendo en cuenta el número de funcionarios por GTT se asignó un rubro.

Este ejercicio busco una distribución equitativa.

<b>CIUDAD</b>	<b>Ppto</b>
<b>ARMENIA</b>	\$ 6.212.121
<b>BARRANQUILLA</b>	\$ 7.878.788
<b>BUCARAMANGA</b>	\$ 7.121.212
<b>BUENAVENTURA</b>	\$ 2.424.242
<b>CALI</b>	\$ 7.575.758
<b>CARTAGENA</b>	\$ 2.272.727
<b>CUCUTA</b>	\$ 303.030
<b>IBAGUE</b>	\$ 1.666.667
<b>IPIALES</b>	\$ 1.212.121
<b>MEDELLÍN</b>	\$ 9.393.939
<b>MONTERIA</b>	\$ 4.696.970
<b>NEIVA</b>	\$ 3.181.818
<b>PASTO</b>	\$ 2.424.242
<b>SANTA MARTA</b>	\$ 606.061
<b>VILLAVICENCIO</b>	\$ 4.090.909
<b>BOGOTÁ</b>	\$ 138.939.394
	\$ 200.000.000,00

Se realizó una adición de \$10.458.000 m/cte. Que como consta en el Acta No.30 de la comisión de personal, dicha comisión recomendó fortalecer las actividades del "Día del Servidor Público" para los Grupos de Trabajo Territoriales, necesidad que surge de las diferentes inconformidades de los Grupos de Trabajo Territorial fuera de Bogotá con relación al número de actividades que se les realiza al año y la imposibilidad de asistir a muchas de estas por las actividades de IVC que tienen asignadas, especialmente los de ciudades más apartadas.

Que con el objetivo de garantizar la participación activa de todos sus funcionarios, sin importar el lugar geográfico donde se encuentren cumpliendo con sus funciones, de acuerdo con lo señalado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 2865 del 10 de diciembre de 2013, se requiere adicionar el valor del mencionado contrato en la suma de \$10.458.000 m/cte.

Que con el objetivo de facilitar la asistencia de los funcionarios que realizan labores de IVC a la actividad en mención, se recomienda que se adquieran pases de cine de tal manera que independientemente de los horarios laborales, los funcionarios puedan decidir libremente, fechas y horarios en los que pueden aprovechar el beneficio.

**Actividades programadas conforme a los resultados de la encuesta de diagnóstico e identificación de necesidades, en materia de protección y servicios sociales:**

<b>La Protección y Servicios Sociales</b>	<b>Actividad</b>	<b>Toda la población INVIMA</b>	<b>Observaciones</b>
Actividades Recreativas y vacacionales	Celebración del día del funcionario Público	Si	
	Actividad recreativa	Si	
Actividades Deportivas	Juegos de la función publica	Solo Nivel Central	Solo Nivel Central
Actividades Artísticas y culturales.	Cine	Si	
Actividades de Promoción y prevención de la salud	Charlas	Si	Depende del grupo Territorial y la ciudad
		Si	Depende del grupo Territorial y la ciudad
Actividades de Información Familiar	Charlas de familia o de pareja	No	Depende del grupo Territorial y la ciudad
	Talleres Nutricionales	No	Depende del grupo Territorial y la ciudad
Actividades Programas de promoción de Crédito de vivienda	FNA	Si	Depende del grupo Territorial y la ciudad
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	<b>Actividad</b>	<b>Toda la población INVIMA</b>	<b>Observaciones</b>
Actividades de desvinculación Asistida	Programa preparación del retiro por derecho a pensión:	No	
Medición de Clima Laboral INVIMA 2016		Si	

Los cronogramas y ejecución de las actividades se definieron con los coordinadores de cada grupo territorial para así buscar la mayor asistencia de los funcionarios sin entorpecer la correcta prestación el servicio de cada oficina.

Con los propósitos de garantizar la continuidad y mejoramiento del plan de bienestar social e incentivos, conocer la percepción sobre las actividades de bienestar, y establecer posibles acciones correctivas para el desarrollo del programa de Bienestar en el 2016, se aplicó la encuesta de satisfacción a una muestra representativa de funcionarios que hayan asistido o hecho parte de cada una de las actividades.

Así se recogieron ciento trece (117) encuestas de satisfacción, de las 8 actividades proyectadas en el programa de Bienestar Social 2016.

**Porcentaje promedio de participación en actividades durante al año 2016**

<b>% PARTICIPACIÓN 2015</b>	<b>CIUDAD</b>	<b>% PARTICIPACIÓN 2016</b>
33.8%	ARMENIA	<b>62</b>
43.7%	BARRANQUILLA	<b>43</b>
68.8%	BUCARAMANGA	<b>51</b>
38.8%	BUENAVENTURA	<b>100</b>
44.4%	CALI	<b>39</b>
75%	CARTAGENA	<b>60</b>
	CUCUTA	<b>90</b>
	IBAGUE	<b>75</b>
74.8%	IPIALES	<b>51</b>
79.8%	MEDELLÍN	<b>64</b>
76%	MONTERIA	<b>21</b>
84%	NEIVA	<b>78</b>
90%	PASTO	<b>100</b>
	SANTA MARTA	<b>35</b>
76,60%	Villavicencio	<b>93</b>
91%	Bogota	<b>80</b>

Este valor se logra obtener mediante la revisión de los listados de asistencia que acompañaron la ejecución de cada una de las actividades.

**Generalidades de la encuesta de satisfacción de actividades de Bienestar Social e incentivos:**

<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>DESCRIPCION</b>
Metodología	Mixta (Cuantitativa- Cualitativa)
Instrumento	Encuesta de valoración
Medio	Correo electrónico / Grupal
Forma	Virtual/física
Fecha, diseño y planeación	Diciembre de 2016
Fecha de aplicación	2016
Fecha de tabulación y análisis	2017

La encuesta buscaba indagar acerca del impacto de la actividad con relación al Bienestar entregado a los funcionarios y la calidad en temas logísticos, por medio de las siguientes preguntas:

- 1) ¿Los objetivos de la actividad fueron?
- 2) ¿Cómo califica la actividad, contribuyo a su bienestar personal, familiar y/o laboral?
- 3) ¿Qué tipo de motivación genero la actividad de Bienestar entre los funcionarios?
- 4) ¿La actividad realizada fue de su interés?
- 5) ¿La convocatoria y difusión de la actividad fue?
- 6) ¿La organización de la actividad y el soporte logístico fue?
- 7) ¿La duración y horario de la actividad fue?
- 8) ¿Los Alimentos recibidos durante el evento los califica como...?
- 9) ¿El espacio donde se realizó la actividad fue...?
- 10) ¿El confort (Iluminación, sonido, comodidad, etc.) fue...?
- 11) ¿La atención durante el evento fue...?
- 12) ¿El servicio de transporte lo califica como...?

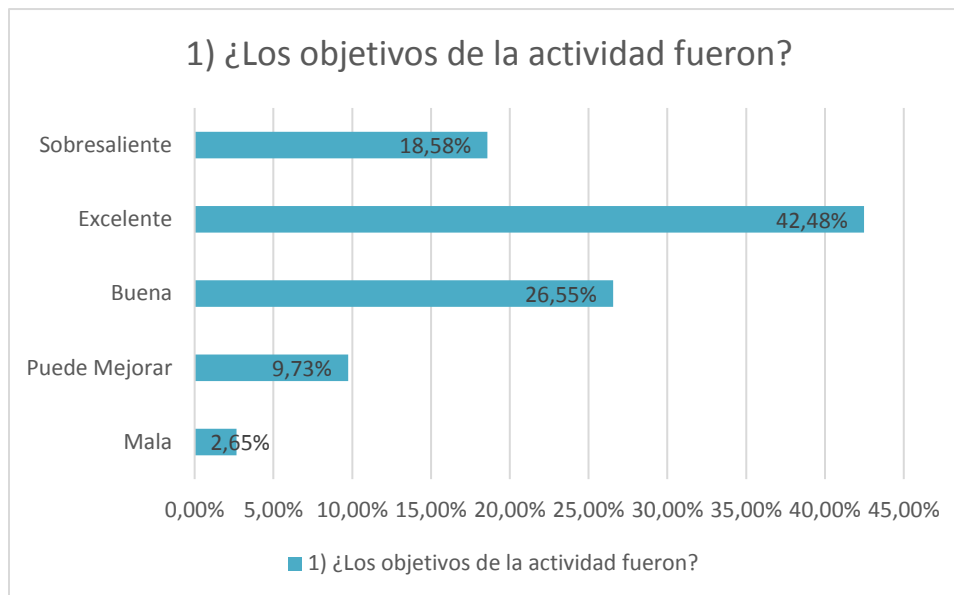
Estas deberán ser calificadas teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración.

**1. Mala 2. Puede Mejorar 3. Buena 4. Excelente 5 Sobresaliente**

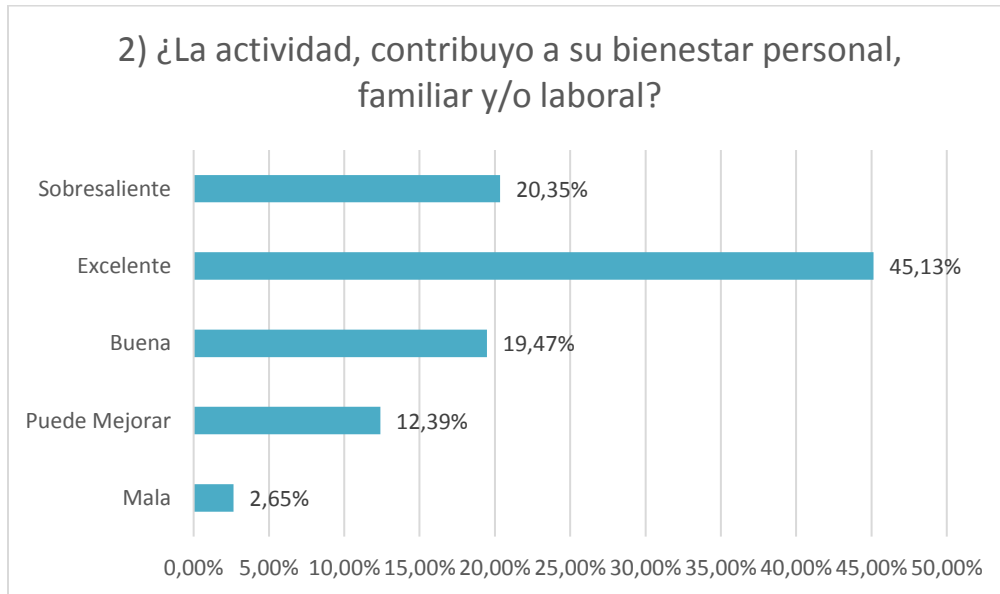
En el caso que la pregunta No aplique para la actividad evaluada, seleccione la opción MALA, y escriba una X frente a la opción No Aplica.

### **Resultados Bienestar Social**

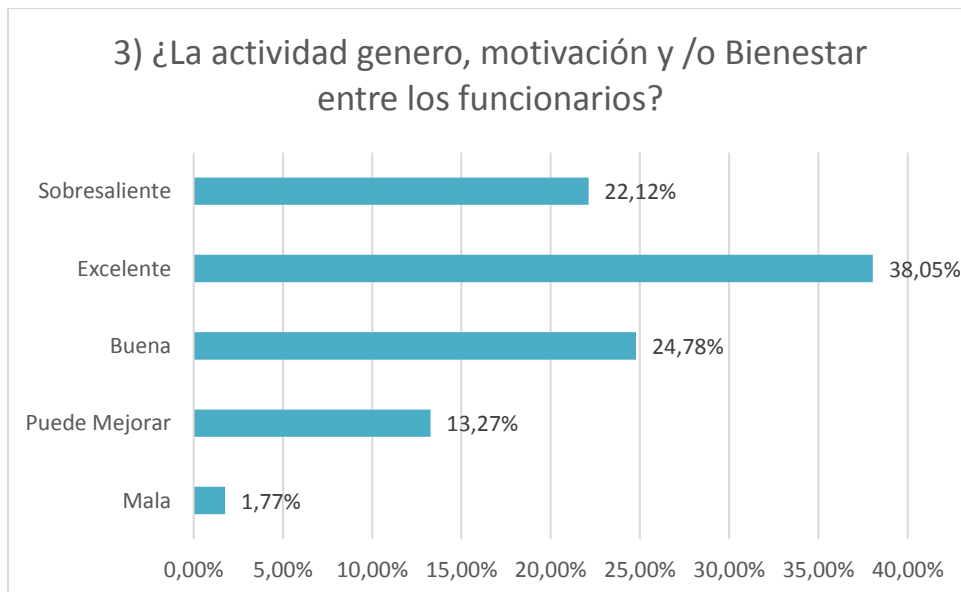
Teniendo en cuenta los resultados de las 117 encuestas recibidas se encontró:



El (87.61%) por ciento de las encuentran califican de manera positiva o dan por cumplidos los objetivos que planteaban las actividades, contrastado con un (12.38%) que considera que no se cumplieron los objetivos de las diferentes actividades o que estas pueden mejorar.



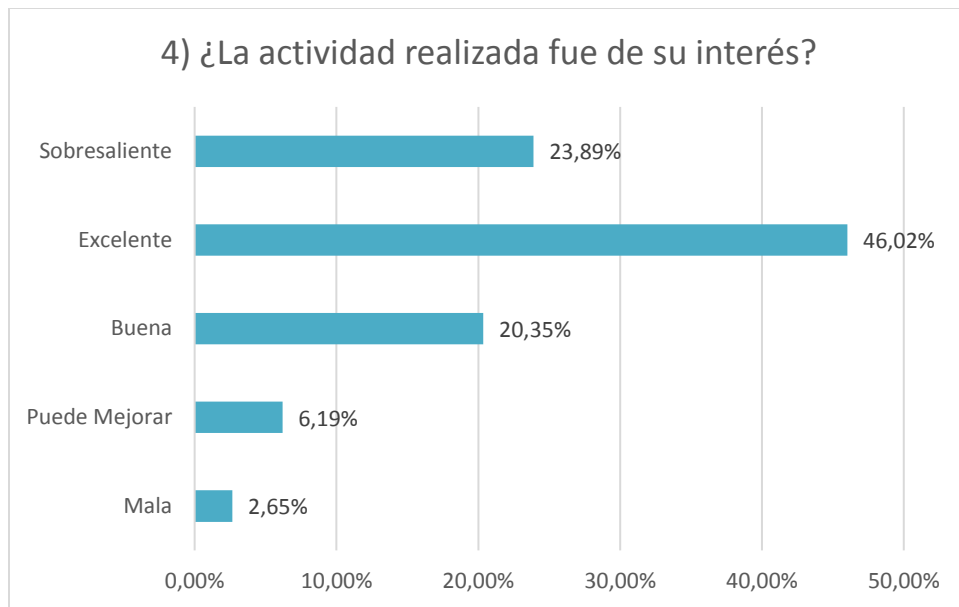
Esta gráfica, nos permite evidenciar no solo la percepción de los funcionarios, si no el cumplimiento de uno de los objetivos del plan de bienestar INVIMA “contribuir al bienestar del funcionario y su núcleo familiar”; para este caso encontramos que el 84.95% de las encuestas expresan que la actividad se percibió como un espacio que contribuyo al bienestar personal, familiar y / o laboral, contra un 15.04% que considera que la actividad no contribuyo a su bienestar y el de su familia.



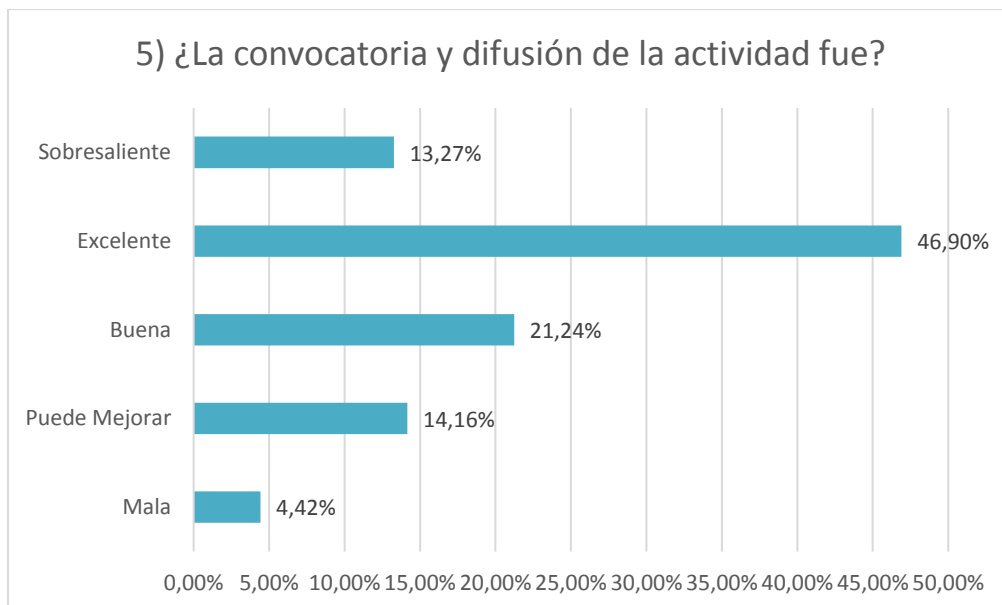
Al preguntar si las actividades desarrolladas habían generado motivación y bienestar, nos encontramos con que el 84.95% de las encuestas reflejan un impacto positivo sobre los



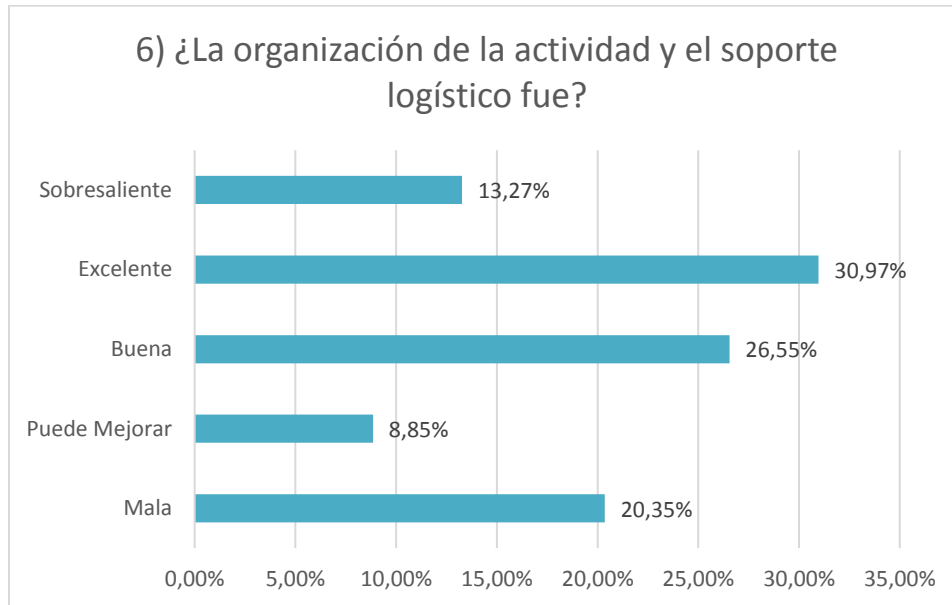
funcionarios mientras un 15.04% de los resultados muestran que la actividad no oporto o puede mejorar.



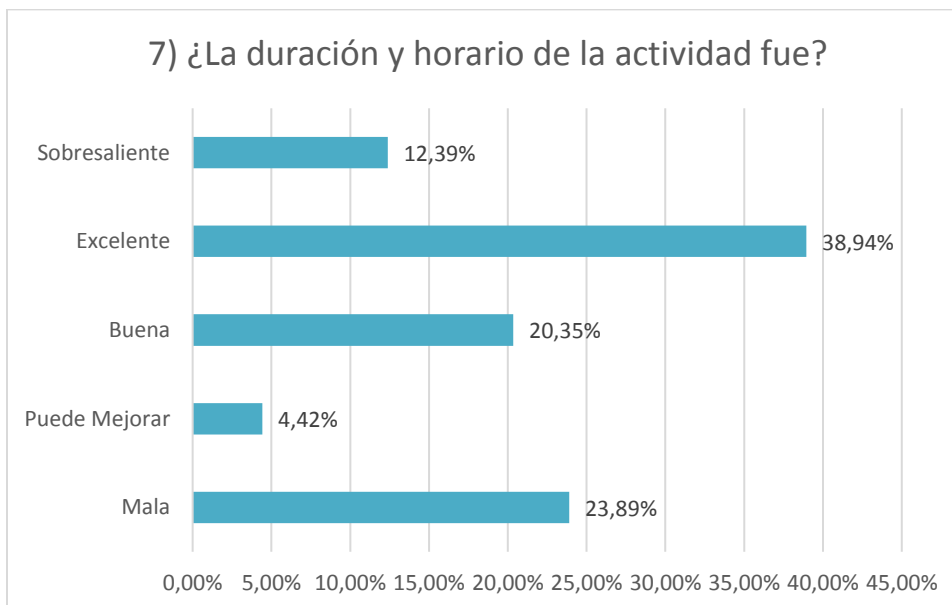
Con relación al interés que despertaron cada una de las actividades en los funcionarios encontramos que un 90.26% de los funcionarios se sintieron interesados en participar en este tipo de espacios contra un 8.84% que refleja que la actividad fue percibida como mala o con oportunidades de mejora.



En cuanto a la capacidad de convocatoria y difusión de las actividades un 81.41% de los funcionarios opinan que fue entre buena a sobresaliente, mientras que un 18.58% de los que contestaron tienen una opinión negativa, expresando que es mala o que puede mejorar.

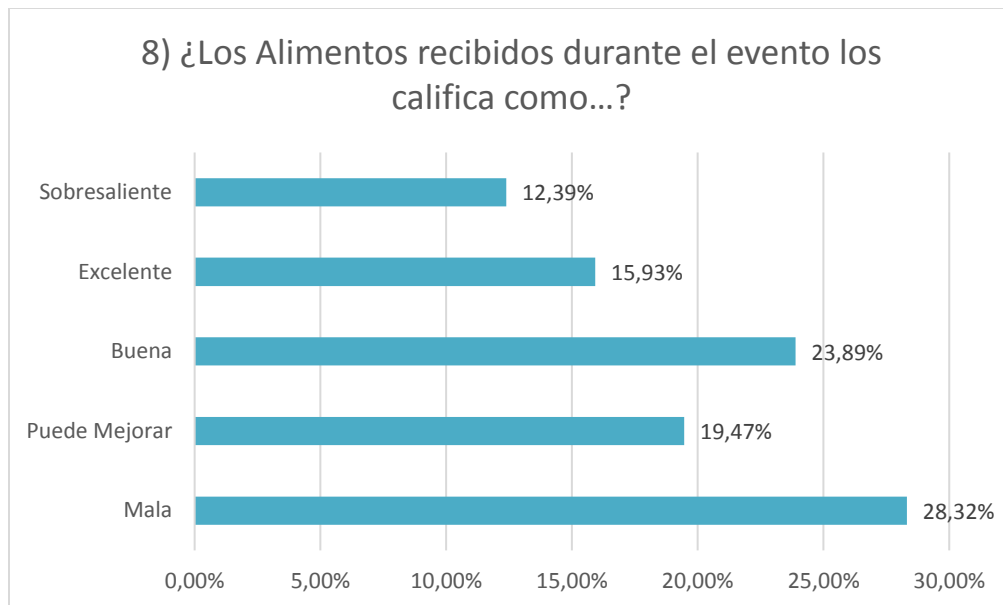


La organización y el soporte logístico de las actividades fueron calificados como positivo por un 70.79% de los funcionarios que contestaron la encuesta, mientras que un 29.2% considera que fue negativo.

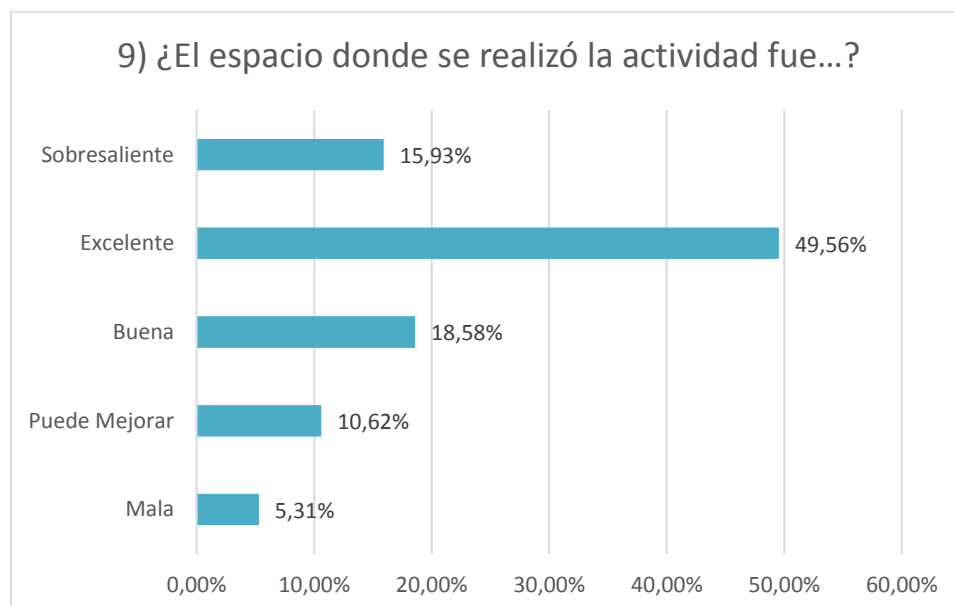


Se evidencia que el 71.68 % de las encuestas califican de manera positiva la duración y horario de las actividades, esto teniendo en cuenta que dichas variables fueron coordinadas junto a los

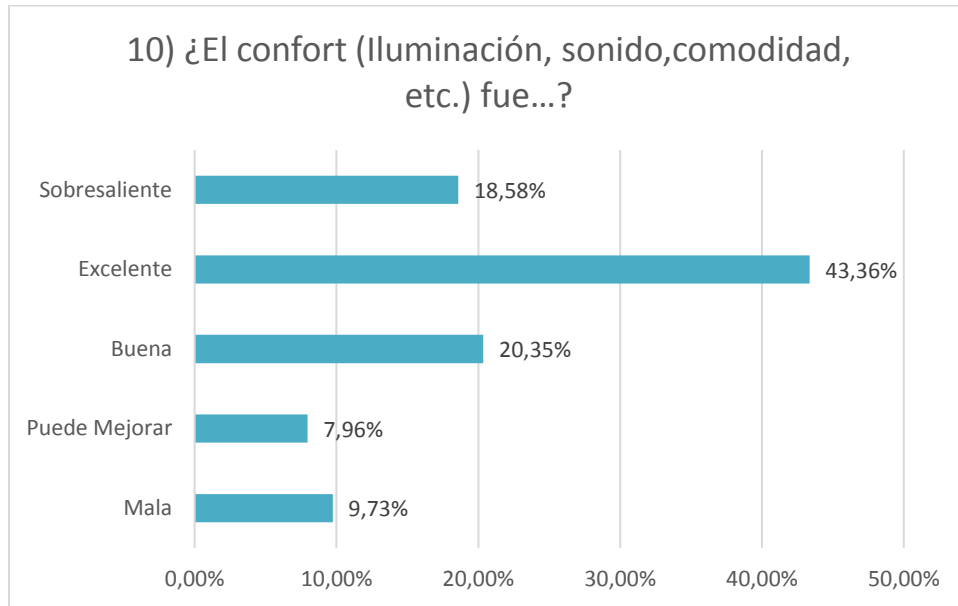
funcionarios de las sedes. Un 28.31% de los encuestados considera que es mala o que puede mejorar.



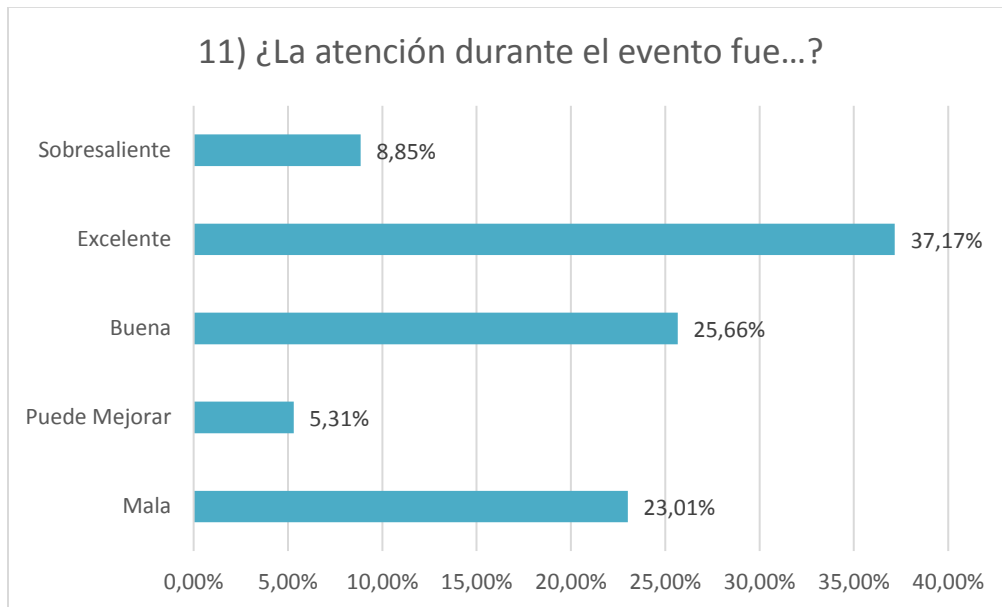
Considerando que no todas las actividades incluían tal servicio y la encuesta no contaba con la opción No Aplica, para lo cual se solicitó que se marcara la opción Mala vemos como resultado que un 47.79% califican como negativo este ítem vs un 52.21% que califican el servicio de alimentos como bueno.



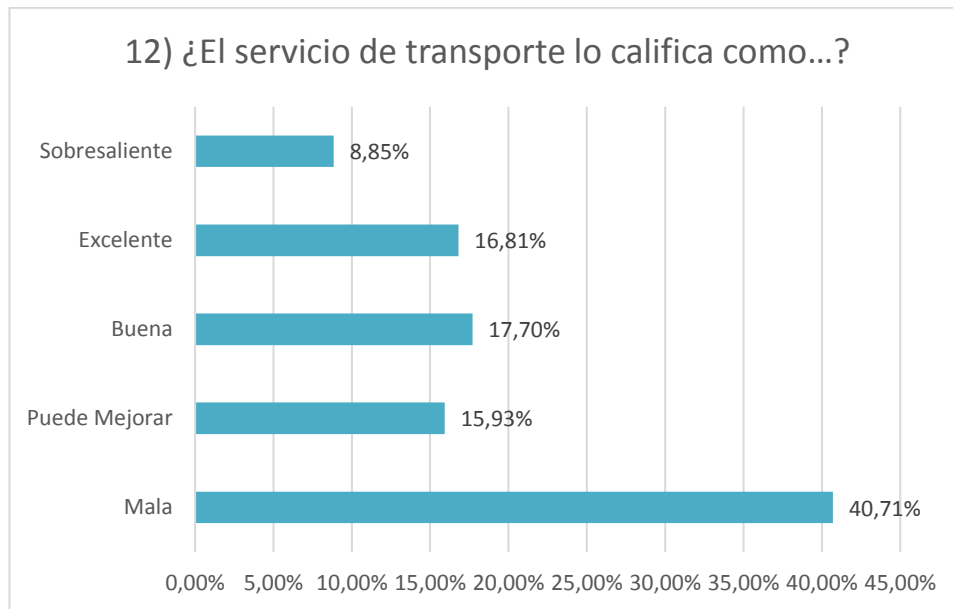
Esta pregunta buscaba calificar la calidad de los espacios donde se desarrollaron las diferentes actividades de bienestar, encontrando que un 84.07% de las personas consideraron entre sobresaliente y buenos los espacios contra un 15.93% que le dieron una calificación negativa.



Al preguntar acerca de las condiciones de confort (iluminación, sonido, entre otras) encontramos que un 82.29% de los encuestados se encontró conforme con las mismas, mientras que un 17.69% manifestó que estas condiciones son malas o pueden mejorar.



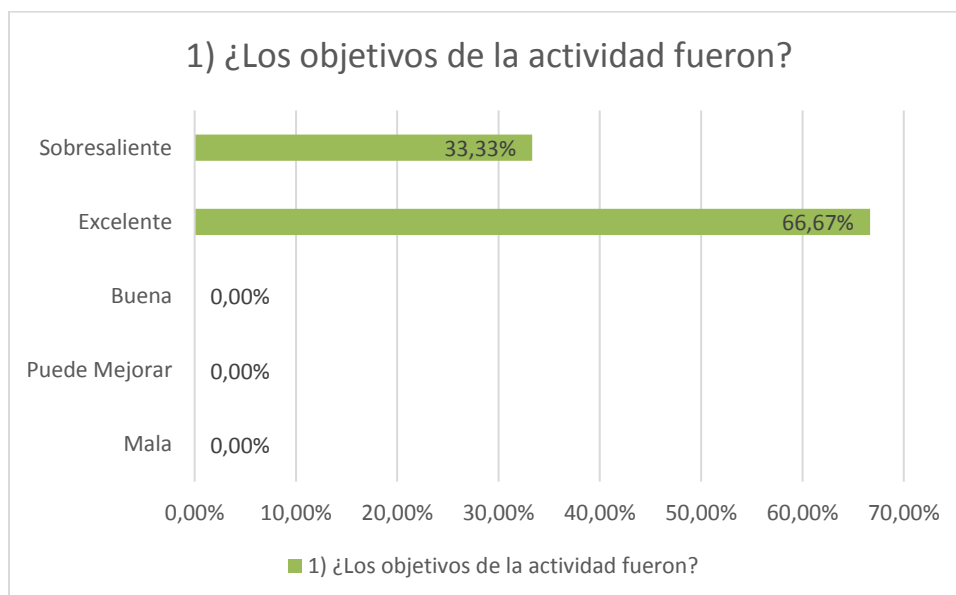
Se evidencia que el 71.68% de las encuestas reflejan satisfacción con la atención recibida durante el evento, esto indica que existió cortesía, amabilidad e interés por satisfacer las necesidades de los funcionarios, por otro lado un 28.32% de los encuestados considera que la atención fue mala o que puede mejorar.



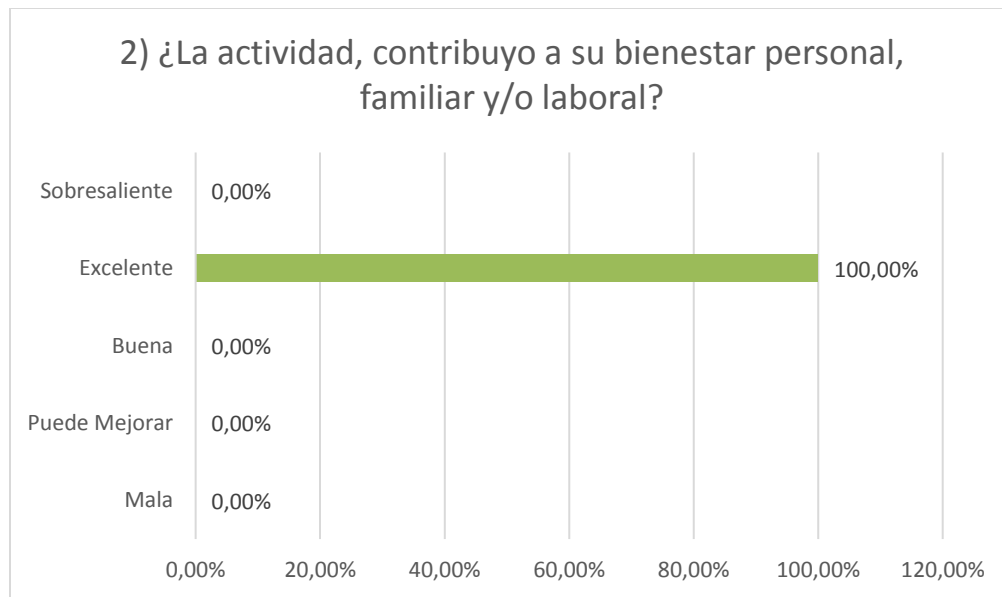
El 43.36% de las encuestas califican como negativo el servicio de transporte, esto se traduce a no todas las actividades incluían tal servicio y la encuesta no contaba con la opción No Aplica, para lo cual se solicitó que se marcara la opción Mala.

### **Resultados Incentivos**

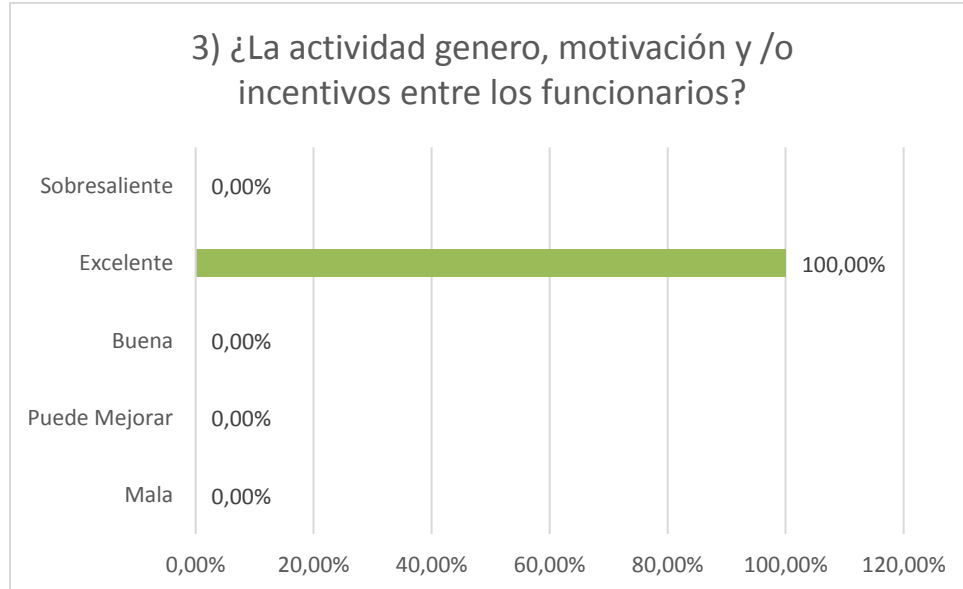
Con base en los resultados de las encuestas recibidas por los participantes se evaluaron los concursos de mejor empleado y mejor equipo de trabajo 2016, encontrando los siguientes resultados:



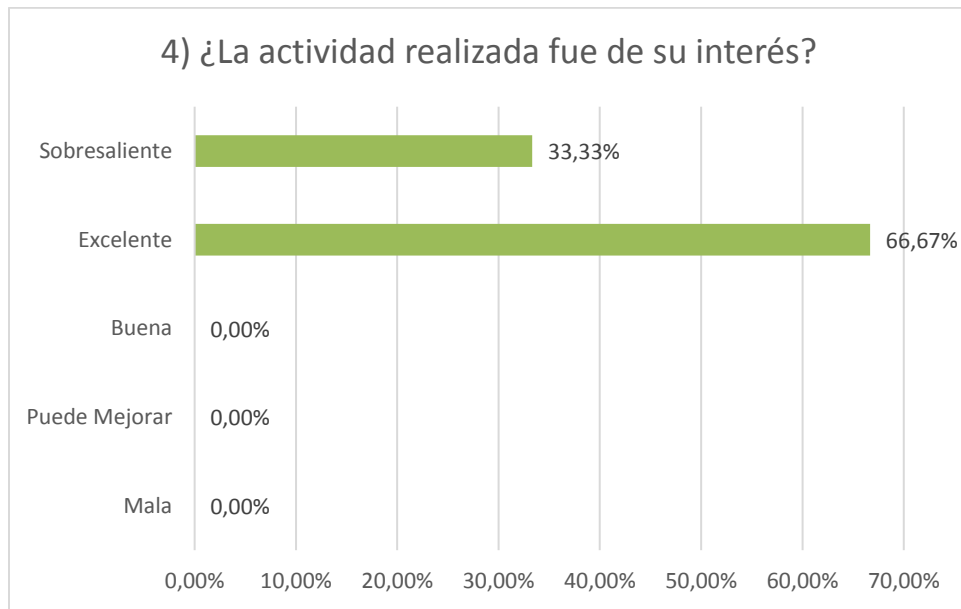
Al preguntarles a los participantes acerca de los objetivos de las actividades de incentivos un 100% los califican entre buenos y sobresalientes.



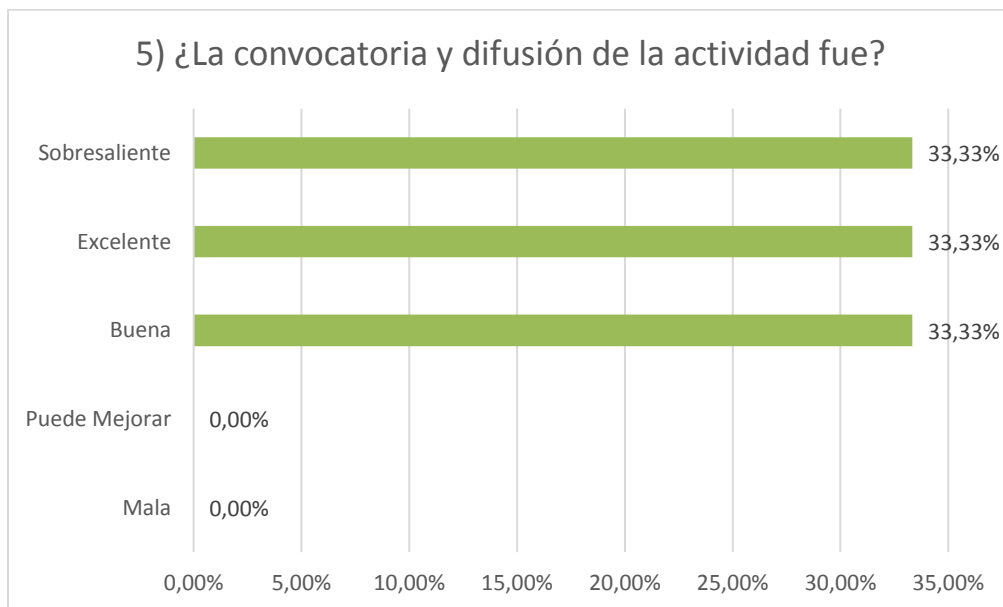
Con relación a la percepción que tienen los funcionarios sobre la contribución de estas actividades en su ámbito personal, familiar o laboral, un 100% califican la contribución como excelente.



Al evaluar la motivación que género las actividades en los funcionarios un 100% de los encuestados considera que fue excelente.



Al evaluar el interés de los funcionarios encontramos que se evidencia un alto interés ya que un 33.33% lo califica como sobresaliente y el otro 66.67% como excelente.



Con relación a la convocatoria y difusión de las actividades de incentivos encontramos que se calificó en un 100% como positiva: 33.33% consideran que es sobresaliente, 33.33% la consideran excelente y un 33.33% buena.

## **Conclusiones:**

Para el año 2016 se estructuró la identificación de las necesidades de sistema de estímulos del Instituto, mediante la aplicación de la encuesta Bienestar Social 2016, insumo para la elaboración del Programa de Bienestar Social 2016, el cual se adoptó por medio de la Resolución No. 2016006229 del 24 de febrero de 2016, con el fin de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos del Invima y sus familias.

Dicho plan se desarrolló de la siguiente manera:

- Programa Pilas con el Ambiente.
- Se ha dado continuidad al programa Tapas de Vida, para el año 2016 la meta propuesta fue de 500 Kg de tapas, logrando para el segundo trimestre 2016 la recolección de 388,9 kg de tapas a nivel nacional.
- Se llevó a cabo la celebración del día de la mujer a nivel organizacional el 8 de Marzo 2016 y día de la secretaria el día 26 de Abril de 2016.
- En ejecución del Plan Bienestar Social, el Instituto participa en los Juegos de Integración de la Función Pública 2016.
- Visitas de la caja de Compensación Familiar y del Fondo Nacional del Ahorro.
- Socialización de convenios para descuentos con aliados estratégicos.
- Se han aprobado programas de capacitación formal a través de nuestro convenio Invima, realizando ocho (8) reconocimientos públicos.
- Se realizaron jornadas saludables lideradas por el área de salud ocupacional con cinco (5) actividades: charlas de estilos saludables, charlas de salud oral, risoterapia, yoga de la risa y pausas activas.
- Así mismo se programó un taller nutricional en la sede Chapinero de Bogotá.
- Programación de actividades recreativas y culturales a nivel nacional.
- Entrega de boletas de cine a nivel nacional (actividad artística y cultural).
- Uniformes y elementos deportivos ya fueron entregados a los participantes por el Invima de los juegos de la función pública 2016
- Ejecución del contrato con la firma de consultores “CRECE” para la medición de clima organizacional 2016, resultados fueron entregados a la comunidad Invima el día 5 de diciembre de 2016.



El Plan de Acción de BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS cumplió el objetivo estratégico “Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades, competencias y mejora de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la institución” mediante la elaboración y ejecución del plan de bienestar social a tal punto que las metas y acciones planeadas se desarrollaron en un (100%).

**Aspectos a tener en cuenta en temas de Bienestar Social:**

Al analizar los resultados de las preguntas relacionadas con el impacto de la actividad, entendido este como el aporte al adecuado contexto organizacional y personal de los funcionarios, obtenemos una calificación positiva por más de un 80% de los encuestados, lo cual nos muestra que las actividades desarrolladas durante el año 2016 fueron en su mayoría valoradas de manera positiva.

Podemos concluir que en general nuestros funcionarios aprecian los espacios de bienestar que el instituto gestiona a través del grupo de Talento Humano, por otro lado se presenta como oportunidad de mejora la revisión de los temas logísticos que presente el proveedor que realice la ejecución de las actividades para las futuras vigencias.

**Aspectos a tener en cuenta en temas de Incentivos:**

Se estructuró el plan de Incentivos 2016, con base en los resultados de la encuesta, el cual fue revisado y aprobado por la Comisión de Personal el 30 de Marzo de 2016, posteriormente fue adoptado mediante la Resolución No. 2016010436 del 30 de Marzo de 2016.

Adicionalmente, se realizó la socialización y publicación del plan de incentivos 2016, con el objetivo de promover la participación en los concursos de mejor empleado y mejor equipo de trabajo 2016, los cuales iniciaron en el mes de septiembre.

Para el mes de noviembre se realizó la elección por parte de la comisión de personal del mejor equipo y mejor empleado Invima 2016, los cuales serán proclamados por medio de la resolución No 2016048856 del 21 de noviembre de 2016, antes del 30 de noviembre de 2016, la premiación de los mismos se realizara durante la reinducción institucional el día 5 de diciembre de 2016.

<b>Programación</b>																								
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>JUL</b>					<b>AGO</b>					<b>SEP</b>					<b>OCT</b>				<b>NOV</b>			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
Invitación general (comunicar el plan de incentivos)																								
Convocatoria de inscripción de proyectos para mejor empleado y mejor equipo de trabajo																								
Inscripción Proyectos mejor empleado												21					30							
Inscripción Proyectos mejor equipo de trabajo																								
Proceso de Preselección de proyectos mejor empleado																								
Proceso de Preselección de proyectos mejor equipo de trabajo																								
Sustentación De Proyectos - Equipos De Trabajo																								
Selección de Ganadores																								
Formalización de Ganadores Por acto administrativo																								
Adquisición de bonos turísticos para ganadores.																								

Cronograma concursos mejor empleado y mejor equipo de trabajo 2016

Actividades Asociadas Plan de Incentivos 2016:

INCENTIVOS 2016	Estado
Traslados	Se ejecutan a solicitud
Encargos	Se ejecutan a solicitud
Comisiones	Se ejecutan a solicitud
Teletrabajo	Programa liderado por Gabriel Fernando Gutierrez
Programa de Capacitación Formal	A solicitud hasta agotar recursos
Reconocimiento público funcionario por logros alcanzados	A solicitud, reconocimiento por correo electrónico
Reconocimiento a pensionados	Se realiza en el mes de diciembre
Reconocimiento a funcionarios por participación destacada en actividades deportivas y/o culturales	Se realiza en el mes de diciembre
Programa de turismo social	No se ejecuta por declararse desierto el concurso de Mejor Empleado 2016
Mejor Empleado	
Adopción del Plan	Ejecutado
Socialización	Ejecutado
Selección	Ejecutado
Premiación	05-dic-16
Mejor Equipo de Trabajo	
Adopción del Plan	Ejecutado
Socialización	Ejecutado
Selección	Ejecutado
Premiación	05-dic-16

Con relación a los resultados de las encuestas relacionadas con los temas de incentivos encontramos que las actividades fueron consideradas como de alto interés por parte de los funcionarios, también se resalta que la convocatoria y difusión de estas actividades también cuenta con una calificación positiva por los funcionarios (100%), otro aspecto a resaltar es que el 100% de los funcionarios que contestaron la encuesta consideran que las actividades evaluadas (concurso mejor empleado y mejor equipo) cumplen con los objetivos propuestos que son mejorar los niveles de excelencia en el INVIMA.

En temas de partición sin embargo encontramos que este año contamos con:

Mejor equipo de trabajo: 10 participantes

Mejor empleado: 3 participantes

Con el objetivo de mejorar la motivación e interés en estos espacios de participación y reconocimiento se recomienda generar concursos que sean incluyentes y que puedan tener en

cuenta no solo a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, sino también a los provisionales respetando la normatividad vigente.


## Anexos

### Anexo 1, listados de asistencia

GESTIÓN DIRECTIVA		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
LISTADO DE ASISTENCIA				
Código: GDI-DIE-FM002		Versión: 00	Fecha de Emisión: 01/04/2015	
Página 1 de 1				
FECHA: _____		CIUDAD: _____	Hora Inicio: _____	
			Hora Fin: _____	
TEMA: _____				
EXPOSITOR: _____				
DIRIGIDA A: _____				
Marque con una X según corresponda. Para el caso ÚNICAMENTE de Capacitación, deberá seleccionar la modalidad a la que pertenece				
<input type="checkbox"/> REUNIÓN / COMITÉ		<input type="checkbox"/> ASISTENCIA TÉCNICA	<input type="checkbox"/> CAPACITACIÓN	
			<input type="checkbox"/> Congreso	
			<input type="checkbox"/> Conferencia	
			<input type="checkbox"/> Diplomado	
			<input type="checkbox"/> Auto Capacitación	
No.	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO/DEPENDENCIA/EMPRESA	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				

ESTE DOCUMENTO IMPRESO ES UNA COPIA NO CONTROLADA  
Para ver el documento controlado Ingrese a [www.invima.gov.co/procesos](http://www.invima.gov.co/procesos)

### Anexo 3, Encuesta de satisfacción

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	DESARROLLO DEL PERSONAL	
	<b>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	Código: GTH-DPE-FM028	Versión: 00	Fecha de Emisión: 06/08/2015

**FECHA:** \_\_\_\_\_ **CIUDAD:** \_\_\_\_\_  
**HORA INICIO:** \_\_\_\_\_ **HORA FIN:** \_\_\_\_\_  
**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** \_\_\_\_\_  
**LUGAR:** \_\_\_\_\_  
**DIRIGIDA A:** \_\_\_\_\_

Marque con una X según la naturaleza de la actividad desarrollada:

<input type="checkbox"/> RECREACION / CELEBRACION	<input type="checkbox"/> ARTISTICA / CULTURAL	<input type="checkbox"/> DEPORTIVA	<input type="checkbox"/> CONFERENCIA / COMITÉ
---	---	------------------------------------	---

Para el grupo de Gestión Humana es importante conocer su percepción sobre los eventos de Bienestar que se realizan durante el año. Su opinión es significativa para fortalecer las actividades del área.

Los resultados de la encuesta deben enviarse al grupo de Gestión Humana antes del XXXXXX.

Califique la actividad teniendo en cuenta la siguiente tabla de valoración  
 1. Mala 2. Puede Mejorar 3. Buena 4. Excelente 5. Sobresaliente

Formulario 0003

<b>Bienestar</b>	
------------------	--

1) ¿Los objetivos de la actividad fueron?

Mala  
 Puede Mejorar  
 Buena  
 Excelente  
 Sobresaliente

2) ¿Cómo califica la actividad, contribuyo a su bienestar personal, familiar y/o laboral?

Mala  
 Puede Mejorar  
 Buena  
 Excelente  
 Sobresaliente

3) ¿Qué tipo de motivación genero la actividad de Bienestar entre los funcionarios?

Mala  
 Puede Mejorar  
 Buena  
 Excelente  
 Sobresaliente

4) ¿La actividad realizada fue de su interés?

Mala  
 Puede Mejorar  
 Buena  
 Excelente  
 Sobresaliente

<b>Total</b>	<b>3</b>
--------------	----------

<b>Organización efectiva</b>	
------------------------------	--

5) ¿La convocatoria y difusión de la actividad fue?

Mala  
 Puede Mejorar  
 Buena  
 Excelente  
 Sobresaliente

6) ¿La organización de la actividad y el soporte logístico fue?

Mala  
 Puede Mejorar  
 Buena  
 Excelente  
 Sobresaliente

7) ¿La duración y horario de la actividad fue?

Mala  
 Puede Mejorar  
 Buena  
 Excelente  
 Sobresaliente

8) ¿Los Alimentos recibidos durante el evento los califica como...?

- Mala
- Puede Mejorar
- Buena
- Excelente
- Sobresaliente

9) ¿El espacio donde se realizó la actividad fue...?

- Mala
- Puede Mejorar
- Buena
- Excelente
- Sobresaliente

10) ¿El confort (iluminación, sonido, comodidad, etc.) fue...?

- Mala
- Puede Mejorar
- Buena
- Excelente
- Sobresaliente

11) ¿La atención durante el evento fue...?

- Mala
- Puede Mejorar
- Buena
- Excelente
- Sobresaliente

12) ¿El servicio de transporte lo califica como...?

- Mala
- Puede Mejorar
- Buena
- Excelente
- Sobresaliente

