

ANALISIS ENCUESTA DE PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

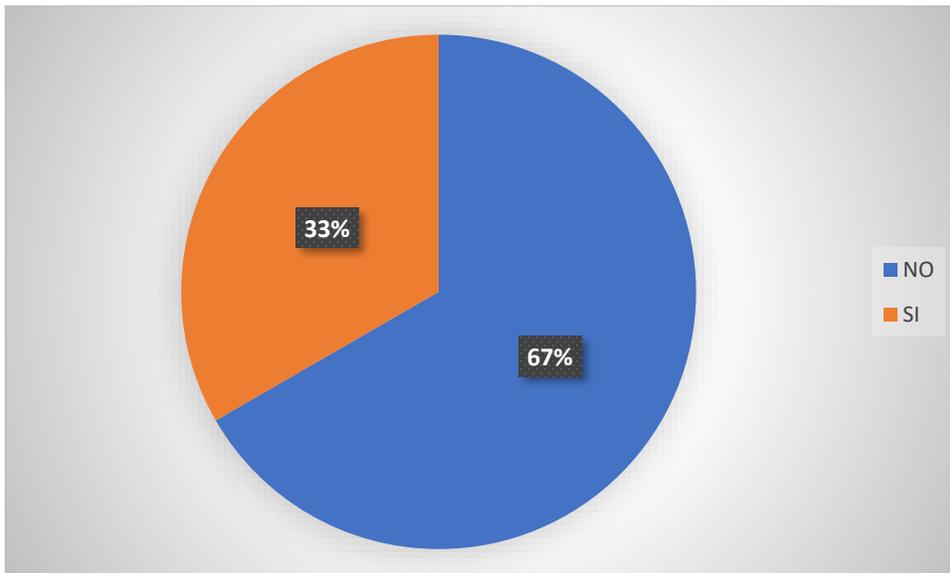
Gracias a las respuestas dadas por 15 funcionarios a la encuesta de NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES 2023-ICPA, se podrán establecer las actividades a desarrollar dentro del plan de bienestar para el 2023.

La primera pregunta estaba relacionada con la autorización del tratamiento de los datos que se recolectaría a través de este medio, en este caso 1 funcionario no autorizo este tratamiento, a continuación, se relacionan las personas:

Mauricio Álvarez Parra

De la pregunta 2 a la 4 se realizaron preguntas que permiten identificar y caracterizar a los funcionarios del ICPA.

Entre los numerales de la 5 a la 8, se le pregunto a los funcionarios si tenían hijos menores de edad que dependían de ellos y de esta manera identificar cuantos años tienen y cuáles de ellos tienen hijos con alguna discapacidad. De acuerdo a esto se tiene que el 67% de los empleados del ICPA que respondieron la encuesta no tienen hijos.



La edad en la que exilan estos menores de edad esta entre los 6 y 10 años.

Con respecto a la pregunta

¿Participaría en las actividades de Bienestar por los siguientes motivos?

Se tiene que gran parte del personal asistiría por motivos como:

ÍTEM	PORCENTAJE
Aprovechar los beneficios	40%
Fortalecer el clima laboral	60%
Disminuir estrés	33%
Compartir con la familia	33%
Práctica del deporte	27%
Ampliar o fortalecer amistades	27%
Desafío y/o competición	13%

Por otro lado, tenemos que los empleados no participarían por lo general en las actividades de bienestar por falta de motivación y porque las actividades no son de su gusto, de igual manera en el siguiente grafico se evidencia los otros motivos



De acuerdo al resultado de la encuesta, las actividades que consideran los funcionarios que deben de tener prioridad en el plan de bienestar esta:

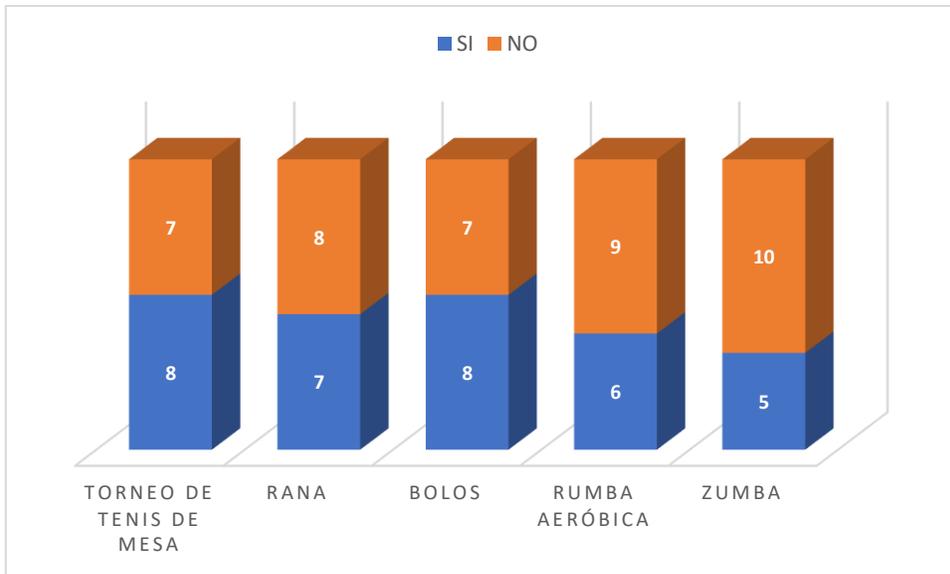
- Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas
- Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud
- Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)
- Pre pensionados - preparación para la pensión
- Conferencias y charlas motivacionales

ITEM	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	7	2	1	4	1
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional(sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	4	2	2	4	3
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	5	2	3	2	3
Conferencias y charlas motivacionales	0	3	1	6	5
Prepensionados - preparación para la pensión	1	4	2	2	6

Es por esto, que a continuación, se relacionan las actividades en las que los funcionarios participarían:

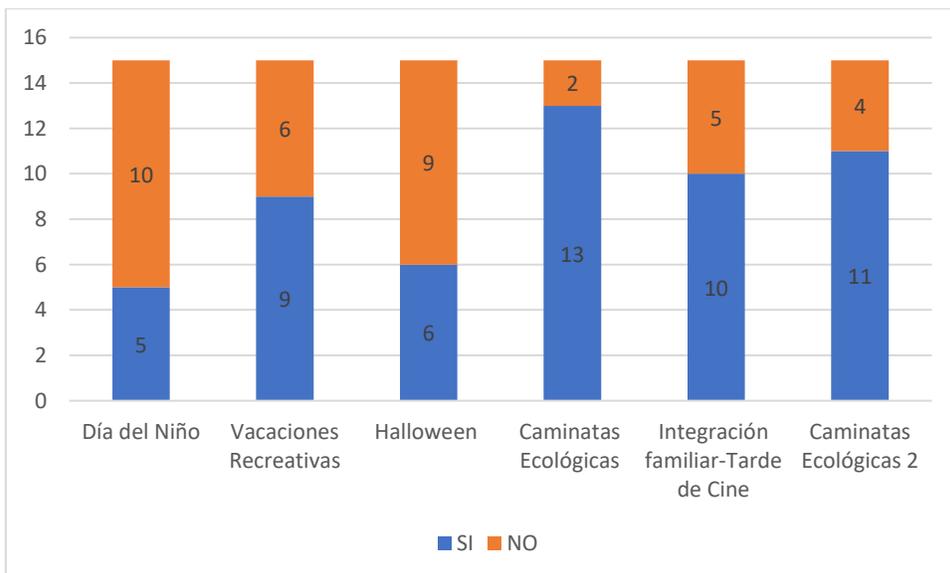
Actividades deportivas

ITEM	SI	NO
Torneo de Tenis de Mesa	53%	47%
Rana	47%	53%
Bolos	53%	47%
Rumba Aeróbica	40%	60%
Zumba	33%	67%



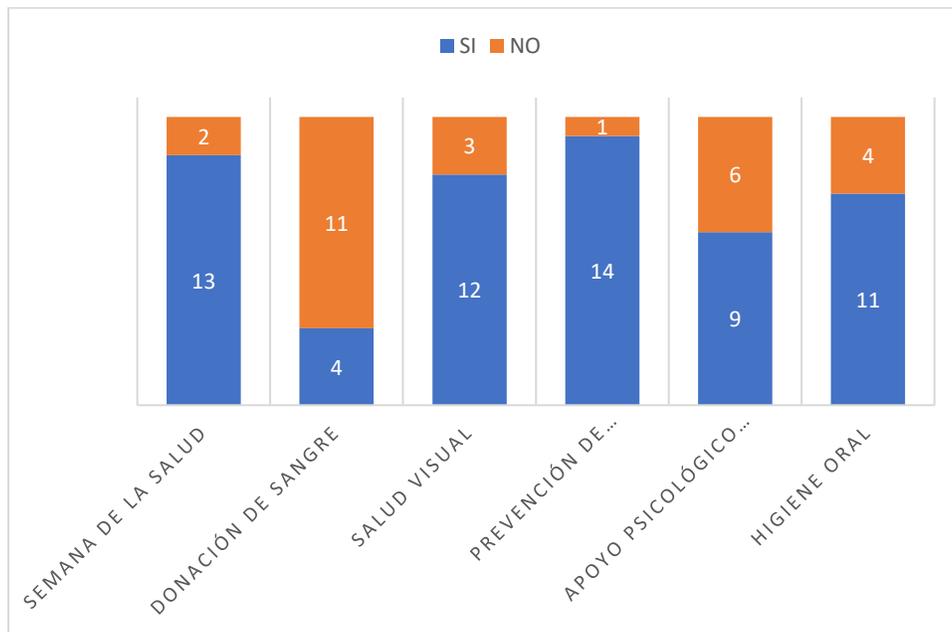
Actividades recreativas, culturales, artísticas

ITEM	SI	NO
Día del Niño	33%	67%
Vacaciones Recreativas	60%	40%
Halloween	40%	60%
Caminatas Ecológicas	87%	13%
Integración familiar-Tarde de Cine	67%	33%
Caminatas Ecológicas 2	73%	27%



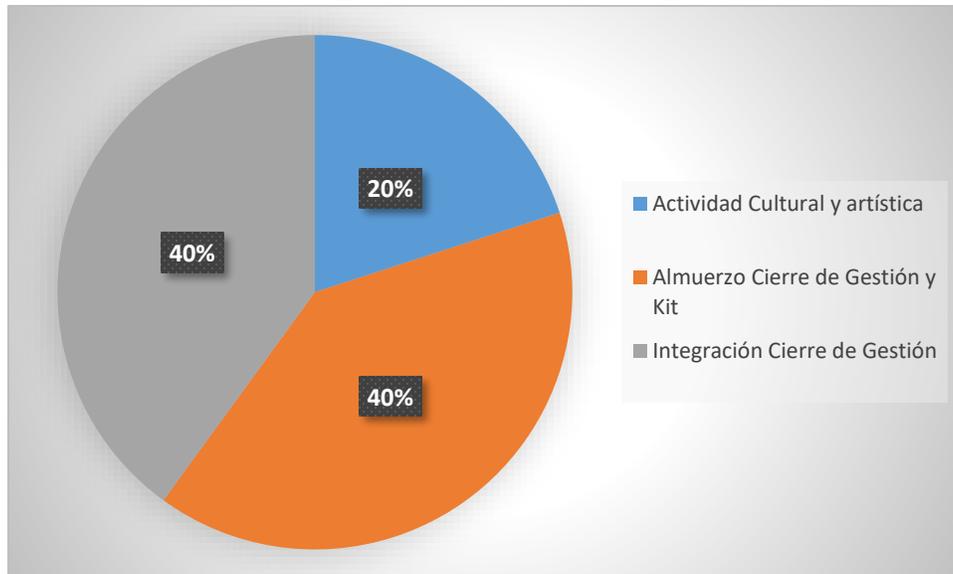
Jornadas de prevención y promoción de la salud

ITEM	SI	NO
Semana de la Salud	87%	13%
Donación de Sangre	27%	73%
Salud Visual	80%	20%
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	93%	7%
Apoyo psicológico ocupacional enfocado en manejo de emociones, adaptación del cambio y asertividad	60%	40%
Higiene oral	73%	27%



cierre de gestión

ITEM	TOTAL
Actividad Cultural y artística	3
Almuerzo Cierre de Gestión y Kit	6
Integración Cierre de Gestión	6



De igual manera los funcionarios proponen las siguientes actividades para el cierre de gestión:

- Evento de esparcimiento y disfrute de un espacio diferente al laboral en todos los sentidos.
- Un buen sitio para almorzar y compartir
- Que esta se realice en otros espacios al aire libre, ejemplo finca.
- Mas actividades recreativas, no necesariamente guiadas, aumentar las opciones para que cada uno escoja la manera de integrarse.
- Actividades lúdicas, recreativas, opciones de realizar actividades diversas como: partidos de voleibol, pesca, caminatas, equitación, premios, estímulos a los funcionarios, entre otros.
- Día libre
- Día de sol

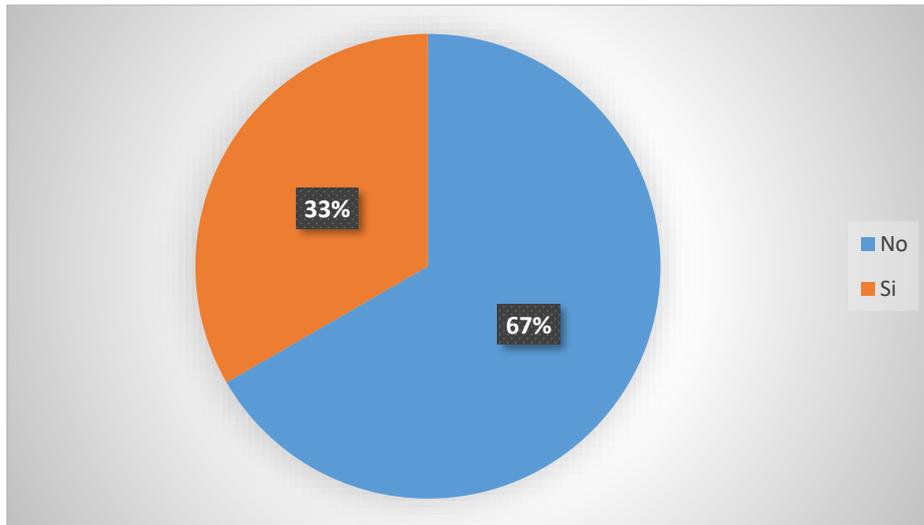
Con respecto a la jornada laboral, los funcionarios se sienten satisfechos, ya que el 87% de la población que respondió la encuesta lo hizo de forma positiva, es por esto que el 100% de los respondientes están de acuerdo en que se tenga una flexibilidad horaria para el mejoramiento del clima laboral, la productividad en su trabajo y calidad de vida familiar y personal y por otro lado tenemos que el 73% consideran que el teletrabajo también puede contribuir al desarrollo de los objetivos del instituto.

Por otro lado tenemos que los funcionarios publicos participarian en actividades para fortalecer el clima laboral, las cuales estarian enmarcadas en:

- Talleres y actividades para el fortalecimiento del Clima Laboral

- Talleres y actividades para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional
- Taller de Fortalecimiento del Ser

Con Respecto al resultado de la evaluación del clima laboral que se realizo en el año 2021 se tiene que solo el 33% de los respondientes conocen los resultados.



Con respecto al plan de incentivos, se tiene lo siguiente:

El 67% de los funcionarios que respondieron de encuesta conocen el plan de incentivo, y de estos el 60% indican que el plan actual contribuyen, incrementa su compromiso y desempeño con la entidad.

Por otro lado, 53% manifiesta que el plan de incentivos favorece al mejoramiento del nivel de vida de la familia, y por último se tiene que el 47% está de acuerdo con el plan de incentivos actuales.

Teniendo en cuenta que en el 2022 se le dio a todos los funcionarios públicos la tiquetera de la felicidad , el 73% que respondieron que este incentivo apporto en el mejoramiento de la calidad de vida y el tiempo con su familia, además contribuyo e incrementa su compromiso y desempeño con la entidad

Por último, tenemos las Observaciones, sugerencias y recomendaciones generales:

- Actualizar el decreto, modificar el enfoque mirando a la realización del ser y dejar de enfocarlo al clima laboral, ya que dicha acción es inherente a la labor de Gestión humana, y no es ni puede estar en los incentivos al bienestar de los funcionarios y tampoco es un incentivo laboral, es una acción que debe estar en el plan de acción de gestión humana y no en los rubros de incentivos.
- QUE SE IMPLEMENTE DESDE PRINCIPIO DE AÑO

- Salidas a sitios de recreación
- Que la integración se haga en un lugar diferente a la ciudad donde haya mucha naturaleza y actividades deportivas y de integración.
- Incrementar los recursos asignados al plan de bienestar e incentivos laborales
- Socialización inicio del año
- Profundizar en la socialización de los incentivos laborales.
- Definitivamente el trascender a otro nivel salarial superior es de importancia, ya que tenemos los conocimientos y la experiencia, pero la falta de voluntad administrativa y política lo ha truncado todo.
- Se sugiere si es posible, incluir dentro del plan de bienestar del icpa, el aprovechamiento de tiempo libre para funcionarios que recibimos clase personalizada de ejercicio a través de una persona natural. Lo anterior teniendo en cuenta que en la actualidad solamente se reconoce solamente a funcionarios que están en gimnasio a través de una entidad que tiene nit.
- Me parece muy bueno
- Actividades como: Pesca, caminatas ecológicas, Días de sol por Antioquia Mágica. "

Como se puede evidenciar, las observaciones van enfocadas a la socialización del plan de bienestar y el plan de incentivos desde el inicio de año.