PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL (PEI) VIGENCIA 2019

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
1	2019-01-30	Versión inicial del documento	58

El documento original ha sido aprobado mediante el SID (Sistema Información Documentada del IDU). La autenticidad puede ser verificada a través del código

Participaron en la elaboración[1]	Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH / Nestor Fabian Gomez Carvajal, OAP / Rosa Yadira Montenegro Lancheros, STRH /
Validado por	Isauro Cabrera Vega, OAP Validado el 2019-01-30
Revisado por	Salvador Mendoza Suarez, DTAF Revisado el 2019-01-30 Paula Tatiana Arenas Gonzalez, STRH Revisado el 2019-01-30
Aprobado por	Ligia Stella Rodriguez Hernandez, SGGC Aprobado el 2019-01-30

[1]El alcance de participación en la elaboración de este documento corresponde a las funciones del área que representan

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **5**

1 OBJETIVO **6**

2 ALCANCE **6**

3 MARCO NORMATIVO **6**

4 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL **7**
4.1 LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF *7*
4.2 SALARIO EMOCIONAL *8*
4.3 SISTEMA DE ESTÍMULOS *9*
4.3.1 PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS 9
4.3.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 10
4.3.3 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 11

5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN **12**
5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA TOTALIDAD DE LA GENTE IDU *12*
5.1.1 GÉNERO 12
5.1.2 RANGO DE EDAD 12
5.1.3 TIPO DE VINCULACIÓN 13
5.1.4 NIVEL OCUPACIONAL 13
5.1.5 NIVEL DE ESCOLARIDAD 13
5.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN QUE RESPONDIÓ LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS *14*
5.2.1 ESTADO CIVIL 14
5.2.2 NÚMERO DE HIJOS 14
5.2.3 HIJOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD 15
5.2.4 PERSONAS CON LAS QUE CONVIVE 15
5.2.5 INGRESOS DEL GRUPO FAMILIAR 15

6 PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL PEI - 2019 ..... **16**
6.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL *16*
6.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL *17*

7 PRESUPUESTO **19**

8 SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN **20**

9 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **20**

10 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2019 ..... **21**
10.1 NECESIDADES PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL *21*
10.1.1 ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES 21
10.1.2 ACTIVIDADES ARTÍSTICO – CULTURALES 25
10.1.3 CAPACITACIÓN INFORMAL 26
10.1.4 PROGRAMAS DE VIVIENDA 26
10.1.5 FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL 27
10.2 NECESIDADES PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL *27*
10.2.1 CLIMA LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO 27

10.2.2 PRE-PENSIONADOS 29
10.2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL 29
10.2.4 PROGRAMAS DE INCENTIVOS 30
10.3 ESTADO DE PERCEPCIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS *32*
11 ANEXO 2: RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN **33**
11.1 DÍA DE LA UNIÓN *33*
11.2 OLIMPIADAS DEPORTIVAS 2018 ..... *37*
11.3 SEMANA CULTURAL IDU 2018 ..... *42*
11.4 DÍA DE LA FAMILIA *48*
11.5 BALANCE DE GESTIÓN Y CONMEMORACIÓN ANIVERSARIO IDU *52*
12 ANEXO 3: TERMÓMETRO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL **58**

INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente y de las políticas y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, se formula el Programa del Sistema de Estímulos Institucional del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2019.

Con este este documento la Administración del IDU procura dar cuenta de las necesidades e intereses del talento humano del Instituto, en materia de programas de bienestar social y de bienestar de calidad de vida laboral, reflejados en un plan de acción coherente con dichas necesidades e intereses, con el fin de promover el desarrollo integral de la Gente IDU.

En esta apuesta, la felicidad de la Gente IDU, retener el mejor talento humano dentro de la Entidad, y el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de la apropiación y la práctica cotidiana de los valores de integridad, tienen un lugar protagónico, al contribuir estratégicamente al cumplimiento de la misión institucional.

Es pertinente indicar que para la construcción de este documento, además de lo ya mencionado, se tomaron como referentes las premisas del autor Manfred Max-Neef en lo relacionado con la teoría de las necesidades humanas, el concepto de salario emocional, y otros términos presentes en la normatividad asociada con el Sistema de Estímulos.

De igual forma, se precisa que se utilizaron como insumos para la definición de las acciones a desarrollar en la vigencia 2019, la caracterización de la Gente IDU, el autodiagnóstico y plan de acción MIPG, la encuesta de necesidades del Programa del Sistema de Estímulos Institucional (PEI) 2019, las encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas en el 2018 y el termómetro de clima organizacional. Lo anterior, garantiza un ejercicio participativo y dinámico, que se espera responda efectivamente a las expectativas y necesidades de la Gente IDU.

El documento aquí presentado comprende las siguientes secciones: marco normativo, marco teórico y conceptual, caracterización de la población, encuesta de necesidades del Programa del Sistema de Estímulos Institucional (PEI) 2019, resultados de encuestas de satisfacción, termómetro del clima organizacional, plan de acción de estímulos 2019, presupuesto y evaluación.

El PEI 2019 tiene como propósito desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de la Gente IDU, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar procesos de crecimiento y desarrollo integral.

Finalmente, es importante precisar que la formulación de este documento contó con la participación de la Comisión de Personal de la Entidad, tal como se evidencia en acta de sesión del 28 de enero de 2019.

1 OBJETIVO

Propiciar condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de la Gente IDU, a través de la implementación de programas de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral, de tal forma que ello redunde en el cumplimiento de la misión institucional, el incremento de los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la ciudadanía y la materialización de la visión de la Entidad.

2 ALCANCE

Este Programa inicia con la etapa de formulación, pasando por su ejecución y realizando el seguimiento y retroalimentación.

Los programas y actividades enmarcados en el mismo, están dirigidos a la Gente IDU y sus familias.

3 MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 05 de agosto de 1998, *"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".*
- Ley 734 de 05 de febrero de 2002, *"Por el cual se expide el Código Disciplinario Único"*.
- Ley 909 de 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".*
- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*.
- Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba."*
- Guía de Estímulos para Servidores Públicos de septiembre de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital estructura sus planteamientos desde la concepción de bienestar de la Psicología Positiva, que lo concibe una construcción del ser humano, donde varios elementos contribuyen para que este se dé en una medida u otra. Así, el bienestar es una combinación de sentirse bien, de encontrar el sentido en lo que se hace, de mantener buenas relaciones interpersonales y tener metas retadoras.

Desde la Psicología Positiva, la teoría el bienestar tiene como componentes los siguientes i) Emociones Positivas; ii) Compromiso/Involucramiento; iii) Relaciones Positivas; iv) Sentido/Significado y; v) Logros.

Bajo esta teoría, se busca que el PEI contribuya a mejorar el ambiente laboral, el equilibrio entre la vida laboral y familiar y generar sentido de pertenencia hacia la Entidad; ello requiere no solo del compromiso de la Administración, sino de la contribución de la Gente IDU para alcanzar su felicidad y obtener satisfacción en lo que hace.

Según el DAFP *"La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar sal isfactores auténticos para evitar conductas autoengañosas que los alienen en lugar de liberarlos."* (Cartilla "Sistema de Estímulos: Lineamientos de Política", 2007)

A continuación, se presentan algunos referentes teóricos y conceptuales relevantes para la formulación de este documento.

4.1 LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF

Tal como se señaló en la parte introductoria, y en consonancia con las referencias del DAFP, uno de los referentes teóricos para la formulación de este documento, es la "*teoría de las necesidades humanas*" planteada por el autor chileno Manfred Max-Neef, quien evidencia la distinción entre "necesidades" y "satisfactores", y, además, desagrega dichas necesidades en dos grandes categorías: "existenciales" y "axiológicas".

Para mayor claridad al respecto, a continuación se cita un apartado del texto *"Desarrollo a Escala Humana":*

> *(…) Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada período histórico. Nos parece que tales suposiciones son incorrectas, puesto que son producto de un error conceptual.*
>
> *El típico error que se comete en la literatura y análisis acerca de las necesidades humanas es que no se explicita la diferencia fundamental entre lo que son propiamente necesidades y lo que son satisfactores de esas necesidades. Es indispensable hacer una distinción entre ambos conceptos –como se demostrará más adelante– por motivos tanto epistemológicos como metodológicos.*

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones (trade-offs) son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades.

Las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura. En este documento se combinan dos criterios posibles de desagregación: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.[1] *Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz. (…)*

4.2 SALARIO EMOCIONAL

En un escenario como el que estamos abordando aquí, un concepto que emerge con gran pertinencia es el hoy conocido como "Salario Emocional".

Puede decirse que las primeras aproximaciones se remontan a teóricos de la organización como Frederick Herzberg, con su "Teoría de los Dos Factores" y la "Teoría del Enriquecimiento del Trabajo". Esta última, señala que *"los puestos de trabajo deben incluir, además de los factores de higiene, todos aquellos factores motivadores que le permitan al empleado, Hombre-Abraham, satisfacer sus necesidades de crecimiento personal"* (Manso, 2002).

Así las cosas, desde hace ya varias décadas las organizaciones vienen preocupándose por el desarrollo integral de su talento humano y, en consecuencia, la recompensa económica hace bastante tiempo fue revaluada como la única forma de retribución para los trabajadores.

En este punto, resulta de gran valor aproximarse a algunas definiciones del concepto de "salario emocional", para lo cual nos remitiremos a apartados del documento "Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación Teórica", de María Teresa Rocco Cañón, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, así.

"(…) Si bien existen distintas conceptualizaciones de salario emocional, la mayoría converge en que es un término que se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico, sino con otro tipo de factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados y a asegurar su permanencia en una organización. Dentro de las definiciones que pueden encontrarse, está la de Gay (2006) que lo postula como cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral. El mismo autor desglosa el término mencionando que se le llama "salario" pues busca identificarse y relacionarse con los conceptos de contraprestación, reciprocidad, equidad y frecuencia; "emocional" pues, independiente de qué satisfactor se utilice (vacaciones, atención a necesidades personales, entre otros) busca aportar satisfacción a los motivos intrínsecos de los individuos. Para Paredes (2006) se refiere a los intangibles que la

[1] Si bien en la cultura judeocristiana, se nos ha dicho que "la ociosidad es la madre de todos los vicios", creemos firmemente que tiene muchas virtudes. De hecho, el Ocio y la Creación parecen ser inseparables si se interpreta al primero como el "estado de conciencia y espíritu que invita a todas las musas". Se puede encontrar una brillante argumentación en este sentido en la obra de Bertrand Russell "In Praise of Idleness". De cualquier manera, ocio no es sinónimo de holgazanería.

empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral. Es un término complejo, singular y específico, acorde a la organización que lo utiliza. Es poco generalizable, pero a la vez, sumamente eficaz si se singulariza y flexibiliza acorde a cada persona, pues cada una posee motivos singulares y se sentirá satisfecha con cosas y/o situaciones diferentes.

Para que el salario emocional sea capaz de aumentar la satisfacción de los sujetos, primero se requiere saber qué es lo que hace que las personas no se encuentren satisfechas, y cómo y con qué se podría superar dicha problemática, pues no tiene ninguna utilidad ofrecer satisfactores si no se conocen las necesidades a satisfacer o éstas no existen. Para Saíz (2001) debe considerar los aspectos no profesionales de los individuos, como familia, salud, aficiones, ofreciendo equilibrio entre las distintas facetas de sus vidas (…)".

4.3 SISTEMA DE ESTÍMULOS

De acuerdo con la Guía de Estímulos para Servidores Públicos del DAFP, el sistema de estímulos debe entenderse *"como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal"*.

Dicho Sistema comprende los programas de bienestar social y los programas de bienestar de calidad de vida laboral (incentivos).

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015, en los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.7 desarrolla el Sistema de Estímulos, definiendo los criterios a observar para la implementación del mismo, los cuales responderán a los estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

4.3.1 Principios Axiológicos

En atención al artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, los principios axiológicos que sustentan y justifican este Sistema de Estímulos, son:

- **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

- **Equidad y justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

- **Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más

que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

- **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

- **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

- **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satis-facción de sus necesidades materiales y espirituales.

A su vez, la Guía de Estímulos de los Servidores Públicos recoge tales principios y los reorganiza, en el marco de lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, así:

- Humanización del trabajo.
- Equidad y Justicia.
- Sinergia.
- Coherencia.
- Articulación.
- Objetividad.
- Transparencia

4.3.2 Programas de Bienestar Social

Los programas de bienestar social, como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, son *"(…) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"* (Decreto 1567, 1998).

Es pertinente precisar que conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar social incluyen los siguientes servicios sociales:

a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
b) Artísticos y culturales.
c) Promoción y prevención de la salud.
d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces,

facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

f) Financiación de la Educación Formal.

4.3.3 Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

De acuerdo con lo señalado en el artículo 24° del Decreto 1567 de 1998:

"El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos".

En este contexto, y atendiendo lo prescrito en el Decreto 1083 de 2015, que da cuenta de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, a través de los programas de bienestar de calidad de vida laboral, se deberá:

a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
c) Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
e) Fortalecer el trabajo en equipo.
f) Adelantar programas de incentivos.

5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

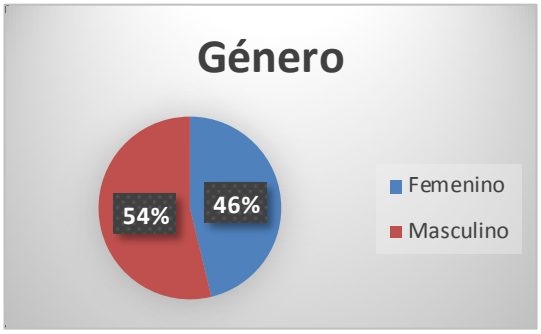
En esta parte se presentará de manera general la caracterización de la Gente IDU, la cual se elaboró a partir de las bases de datos administradas por la Subdirección Técnica de Recursos Humanos y por los resultados de la encuesta de necesidades del Sistema de Estímulos, aplicada en el mes de diciembre de 2018.

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA TOTALIDAD DE LA GENTE IDU

A continuación, se presenta la información correspondiente a la totalidad de la Gente IDU, con corte de 14 de enero de 2019, respecto a las siguientes variables: género, edad, tipo de vinculación, nivel ocupacional y nivel de escolaridad.

5.1.1 Género

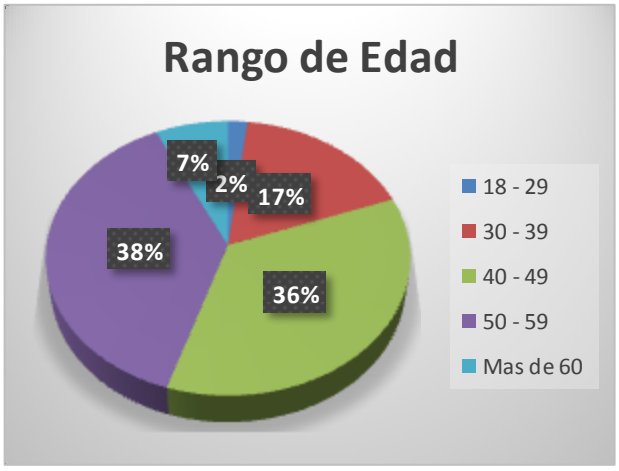
Genero	No.
Femenino	196
Masculino	228
Total	**424**



De acuerdo con la información presentada se evidencia una mayoría de la Gente IDU del género masculino en el Instituto, ya que éste representa el 54%, mientras el género femenino representa el 46%.

5.1.2 Rango de Edad

Rango de Edad	No.
18-29 años	8
30-39 años	74
40-49 años	151
50-59 años	161
Más de 60 años	30
Total	**424**



Este ítem muestra que el IDU cuenta con una población mayor, ya que una gran parte de la Gente IDU se encuentran en el rango entre 50 y 59 años, disminuyendo la proporción en cada rango inmediatamente anterior, siendo así el rango entre 18 y 29 años el que comprende menos personas.

5.1.3 Tipo de Vinculación

Tipo de Vinculación	No.
Carrera Administrativa	355
Libre Nombramiento y Remoción	45
Provisional	24
Total	**424**

Como puede observarse la mayoría de la Gente IDU (el 84%) se encuentra inscrita en carrera administrativa, seguida por un 10% de libre nombramiento y remoción, y finalmente, la menor proporción está concentrada en la población con vínculo provisional (6%).

5.1.4 Nivel Ocupacional

Nivel Ocupacional	No.
Asesor	3
Asistencial	82
Directivo	32
Profesional	217
Técnico	90
Total	**424**

Como es evidente, a través de la tabla y el gráfico, la planta de personal del Instituto corresponde en su mayoría al nivel profesional; específicamente este segmento es del 51%, seguido por un 21% del nivel técnico, un 19 % del nivel asistencial, finalizando con 8% del nivel directivo y un 1% del nivel asesor.

5.1.5 Nivel de Escolaridad

Nivel de Escolaridad	Total
Primaria	4
Bachillerato	99
Especialización	228
Maestría	58
Profesional	2
Técnico	21
Tecnólogo	12
Total	**424**

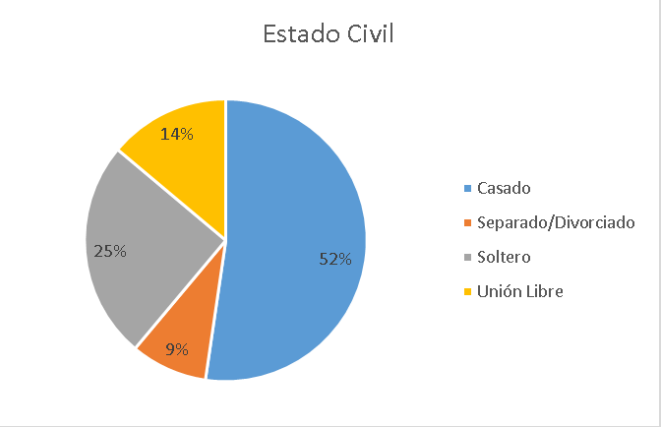
Este punto muestra que gran parte de la Gente IDU cuenta con educación superior, y que sólo la minoría no ha accedido a la misma, lo que denota una población altamente cualificada.

5.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN QUE RESPONDIÓ LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

A continuación, se presenta la información correspondiente a las 216 personas que respondieron la encuesta para definir las necesidades del PEI 2019, aplicada en el mes de diciembre de 2018, respecto a las siguientes variables: estado civil, número de hijos, hijos en condición de discapacidad, personas con las que convive e ingresos del grupo familiar.

5.2.1 Estado Civil

Estado Civil	No.
Casados	113
Separado/divorciado	19
Soltero	54
Unión Libre	30
Total	**216**



La encuesta aplicada evidencia que la mayoría de las personas se encuentra en pareja, ya sea en estado civil casado o en unión libre, pues la sumatoria de estas dos condiciones equivale al 66% de los 216 que respondieron.

5.2.2 Número de Hijos

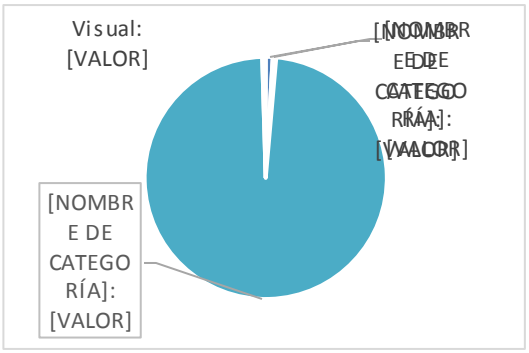
Hijos	No.
1	67
2	81
3	18
4	4
5	1
No tiene	42
No responde	3
Total	**216**

Como se expone en la tabla y en el gráfico la mayoría de los encuestados tienen hijos, ya que la proporción es de un 79%, frente a un 19% que no tiene.

También debe decirse que del 79% que tiene hijos, un 38% corresponde a personas que tienen 2 hijos y un 31% a personas que tienen 1 hijo.

5.2.3 Hijos en Condición de Discapacidad

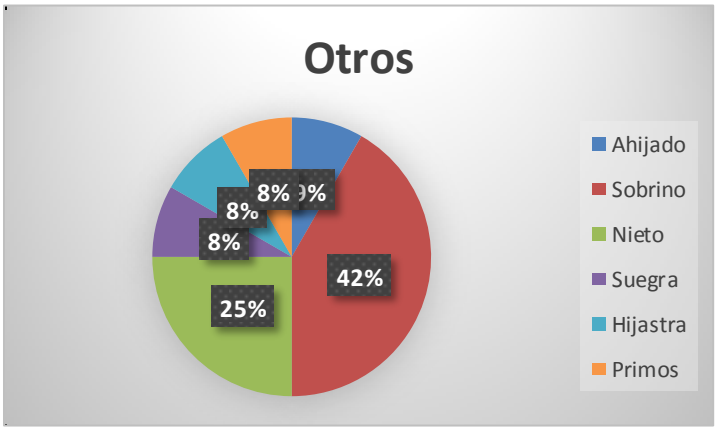
DISCAPACIDADES EN LOS HIJOS		
Cognitiva	2	0,9%
Física	1	0,5%
Ninguna	212	98,1%
Visual	1	0,5%
Total	**216**	**100%**



En cuanto a esta variable, la encuesta arrojó como resultado que sólo el 1,9% de la Gente IDU que respondió tiene hijos en condición de discapacidad, frente a un 98,1% que no tiene hijos en dicha situación.

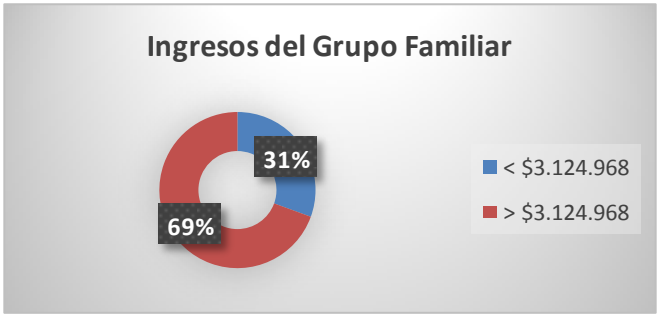
5.2.4 Personas con las que Convive

Con quien vive	No.
Hermanos	11
Hijos	127
Padres	27
Pareja	134
Abuelos	1
Solo	22
Otros	8



Según la información arrojada en esta pregunta se puede percibir que la mayoría de la Gente IDU cuenta con un núcleo familiar conformado por su pareja e hijos. Sin embargo también nos muestra que existe otro tipo de familias.

5.2.5 Ingresos del Grupo Familiar



En el gráfico se evidencia que el 31% de la población, correspondiente a 66 personas, tiene ingresos inferiores a $3.124.968; mientras que el 69%, correspondiente a 150 personas, cuenta con ingresos superiores a $3.124.968.

6 PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL PEI - 2019

Teniendo en cuenta los referentes normativos, teóricos y conceptuales referidos, así como los insumos cuantitativos y cualitativos resultados producto de la caracterización de la población, la aplicación de la encuesta de necesidades, las encuestas de satisfacción, el plan de acción MIPG y el termómetro de medición de clima organizacional, se ha elaborado un plan de acción para la vigencia 2019 que se presenta a continuación, siguiendo la estructura definida respecto a los programas de bienestar social y los programas de bienestar de calidad de vida laboral.

Varios de los insumos en mención constituyen los anexos que hacen parte integral de este documento.

6.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente en lo relacionado con los Programas de Bienestar Social:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
DEPORTIVOS	Propiciar el trabajo en equipo y la integración de la Gente IDU y sus familias, a través de prácticas deportivas y demás actividades que fortalezcan la apropiación de la cultura Ser Gente IDU.	• Juegos Deportivos Distritales. • Entrenamiento de actividades deportivas. • Caminatas. • Media maratón de Bogotá.
RECREATIVOS Y VACACIONALES	Integrar a los miembros de las familias de los la Gente IDU como factor de la cultura organizacional SER GENTE IDU.	• Día de la Familia. • Actividades recreativas para la Gente IDU. • Día de los niños. • Vacaciones recreativas. • Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 12 años.
ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Incentivar la participación en actividades culturales para fortalecer el desarrollo integral de la Gente IDU.	• Semana cultural. • Conferencias. • Grupos artísticos institucionales.
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Fomentar en la Gente IDU hábitos y estilos de vida saludable	Para el desarrollo de este eje se contará con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
CAPACITACIÓN	Generar en la Gente IDU espacios	Curso y/o talleres de educación informal

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
INFORMAL	para que desarrollen habilidades y destrezas a través de cursos de educación informal.	gestionados con la caja de compensación familiar.
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Promocionar y facilitar a la Gente IDU, información que les permita proyectarse para adquirir su vivienda propia.	La Entidad realizará una Feria de Vivienda en donde se invite al Fondo Nacional de Ahorro, Constructoras y Caja de Compensación Familiar- Compensar.
FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL	Contribuir con el desarrollo personal y profesional de la Gente IDU.	Financiación de programas de educación formal, de acuerdo con el presupuesto y condiciones de asignación definidas en este documento, adoptado a través de acto administrativo.

6.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente, en lo relacionado con los Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO
CLIMA LABORAL	Generar compromisos y amor por la Entidad a partir de la transformación de quiénes somos, para crear nuevos resultados que impacten y posicionen al IDU como una Entidad que lidera el Desarrollo de la Ciudad.	• Medición del clima organizacional. • Socialización de los resultados. • Formulación de estrategia de intervención.
PRE-PENSIONADOS "PROGRAMA MENTORES IDU"	La finalidad de este eje es mejorar la calidad de vida de la a los que les haga falta cinco años o menos para cumplir con la edad requisitos para pensionarse, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con las personas y la interacción con su entorno.	• Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión. • Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas • Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas.
CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO	Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida de la Gente IDU	• Actividades de integración. • Olimpiadas IDU. • Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional, tales como: Aniversario IDU, Día de la Unión (día del hombre y la mujer), Día del Servidor Público, entre otras. • Interiorización y fortalecimiento de los valores de Integridad. • Reconocimiento a los servidores de más de 20 años de servicio. • Actividades para fortalecer el trabajo en equipo. • Actividades para articular el trabajo entre las

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO
		diferentes dependencias.
INCENTIVOS	Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, de manera individual y en equipos de trabajo	• Incentivos pecuniarios. • Incentivos no pecuniarios.
SALARIO EMOCIONAL	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores del IDU, a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal integral y la satisfacción laboral.	Comprende acciones que incentivan a la corresponsabilidad de los servidores con los planes, programas y actividades de la Entidad y del Distrito, tales como: día de cumpleaños, movilidad sostenible, tarde de juegos, entre otros.

6.2.1.1 Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del Salario Emocional en el marco del PEI 2019:

ACTIVIDAD/ESPACIO	DESCRIPCIÓN
Día del cumpleaños	Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el Formato de Permisos y Licencias dispuesto por el IDU y acceder a éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.
Movilidad Sostenible (Biciusuario)	Se concederá medio día de permiso remunerado por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el Formato de Permisos y Licencias dispuesto por el IDU y observar lo dispuesto en la Circular No. 020 del 29 de septiembre de 2017 expedida por el IDU.
Reconocimiento el preciado tiempo con los bebes	Las servidoras del IDU podrán disfrutar de una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, durante los 6 meses siguientes a la finalización del disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. Para el disfrute el servidor deberá concertar el tiempo con el jeme inmediato y diligenciar y formalizar el Formato de Permisos y Licencias dispuesto por el IDU.

ACTIVIDAD/ESPACIO	DESCRIPCIÓN
Tarde de Juegos	Los Servidores Públicos del IDU con hijos en edades entre 0 y 10 años, disfrutarán de una "Tarde Juegos" que consiste en un permiso remunerado por 4 horas, en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan compartir con sus hijos. El tiempo será concertado con su jefe inmediato y deberá diligenciar y formalizar el Formato de Permisos y Licencias dispuesto por el IDU.
Acompañamiento Escolar	Los servidores públicos del IDU con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos. Para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el Formato de Permisos y Licencias dispuesto por el IDU, adjuntando los soportes correspondientes.
Protección de la Familia	Los servidores públicos del IDU tendrán dos días de permiso remunerado en el año (un día por semestre), que tiene por objetivo compartir e integrar a la familia. La primera jornada consistirá en un día de permiso remunerado, el cual será concertado con los jefes inmediatos, con el fin de no suspender ni afectar el servicio, la cual deberá disfrutarse antes del 30 de junio y para ello el servidor debe concertado con su jefe inmediato y diligenciar y formalizar el Formato de Permisos y Licencias dispuesto por el IDU. La segunda jornada se llevará a cabo en el segundo semestre y se gestionará con la Caja de Compensación Familiar, con el objetivo de lograr la participación de los servidores públicos y su núcleo familiar. En el evento que a 30 de septiembre no se haya podido realizar la actividad con la Caja de Compensación Familiar, se otorgará un día de permiso remunerado que podrá disfrutarse entre los meses de octubre a diciembre y para ello el servidor debe concertado con su jefe inmediato y diligenciar y formalizar el Formato de Permisos y Licencias dispuesto por el IDU.

Nota: los incentivos no podrán acumularse y para otorgarlos deberá siempre garantizarse la debida y efectiva prestación del servicio.

7 PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del Programa del Sistema de Estímulos serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales para la vigencia 2019 corresponden a novecientos diez millones de pesos ($910.000.000).

8 SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos será responsable de hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Sistema de Estímulos del 2019, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de verificar la eficacia de las acciones desarrolladas.

De igual manera, se hará seguimiento al siguiente indicador:

(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.

9 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Manso Pinto, J. 2002. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, octubre, noviembre y diciembre, No. 128. p. 79-86. Medellín, Colombia. Recuperado a partir de https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf
- Max-Neef, M. Desarrollo a Escala Humana. 1998. Barcelona, España: Editorial Nordan Comunidad e Icaria Editorial S.A. Segunda edición. Recuperado a partir de HTTP://WWW.MAX-NEEF.CL/DESCARGAS/MAX_NEEF-DESARROLLO_A_ESCALA_HUMANA.PDF
- Rocco Cañón, M. "Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación Teórica". 2009. Santiago de Chile, Chile. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Recuperado a partir de HTTP://REPOSITORIO.UCHILE.CL/TESIS/UCHILE/2009/CS-ROCCO_M/PDFAMONT/CS-ROCCO_M.PDF
- Decreto Ley 1567 de 10 de agosto de 1998. Bogotá, Colombia.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 26 de mayo de 2015. Bogotá, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. 2018. Bogotá, Colombia.

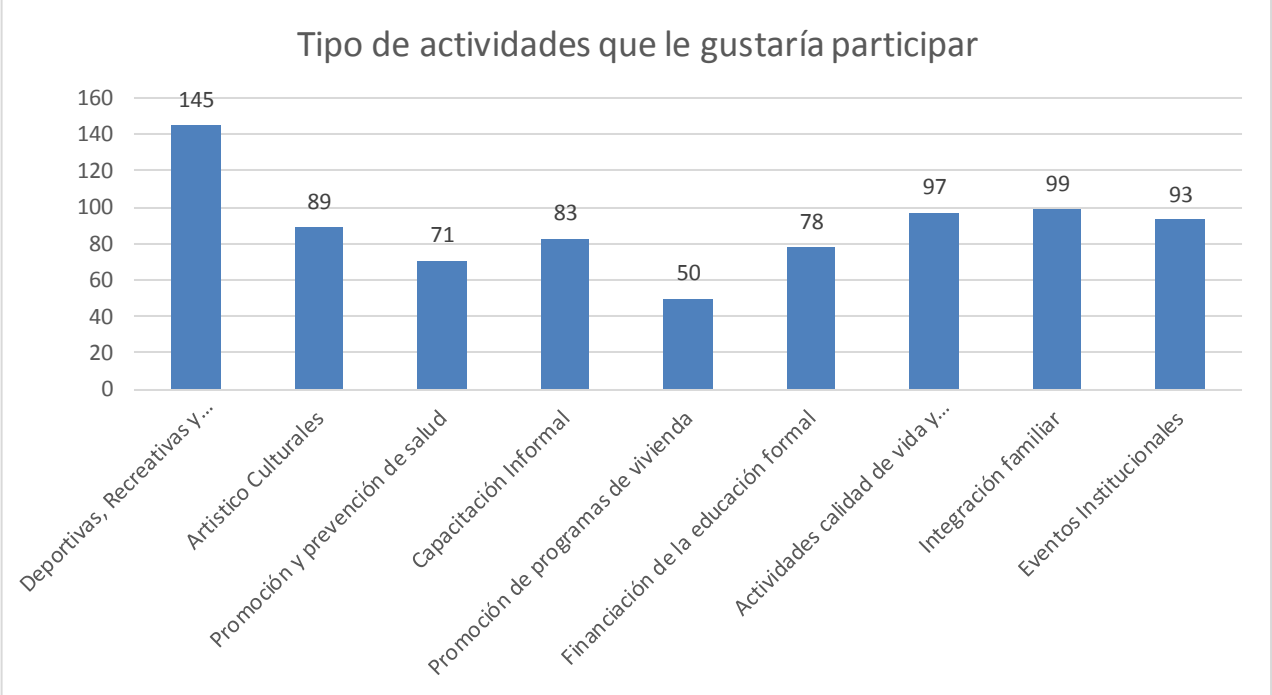
10 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2019

10.1 NECESIDADES PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

10.1.1 Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales

- *Tipo de actividades en las que le interesaría participar:*

Actividad	No.
Deportivas, recreativas y vacacionales	144
Artístico-culturales	89
Promoción y prevención de la salud	71
Capacitación informal	83
Promoción de programas de vivienda	50
Financiación de la Educación Formal	78
Actividades de calidad de vida y desarrollo personal	97
Integración familiar	99
Eventos institucionales	93



- Teniendo en cuenta que 145 de los encuestados (la mayoría) respondió que les gustaría participar en las actividades deportivas, recreativas y vacacionales, se desagregó dicha información, así:

Edad	No.	%
18-29	1	0.69%
30-39	42	28.97%
40-49	52	35.86%
50-59	46	31.72%
Mayor 60	4	2.76%
Total	**145**	**100%**

Como se puede observar, al rango de 40-49 años de edad de los encuestados es al que más le interesa participar en este tipo de actividades.

- Dado que el ítem de Integración Familiar también fue uno de los preferidos por la Gente IDU, se desagregó la siguiente información respecto a las 99 personas que seleccionaron dicho tipo de actividades:

Estado Civil	No.	%
Casado –Unión libre	66	66.7%
Separado- Soltero	33	33.3%
Total	**99**	**100%**

Genero	No.	%
Mujeres	61	61.7%
Hombres	38	38.3%
Total	**99**	**100%**

Edad	No.	%
18-29	2	2.02%
30-39	38	38.38%
40-49	32	32.32%
50-59	24	24.24%
Mayor de 60	3	3.03%
Total	**99**	**100%**

De lo anterior, se infiere que las actividades de integración familiar le interesan más a las personas que se encuentran en pareja (casados y unión libre) que representa el 66.7%.

Debe también anotarse que del total de 99 personas, la mayoría son mujeres, y específicamente estas representan el 62%, mientras los hombres el 38%.

En cuanto al componente etario, los rangos que están más interesados en las actividades de integración familiar son el de 30-39 años y el de 40 a 49 años.

- Las actividades de Calidad de Vida y Desarrollo Personal, ocuparon el tercer lugar dentro de las que mayor expectativa genera entre la Gente IDU, ya que 97 personas manifestaron su interés.

- Con relación a las actividades culturales, se evidencio que 89 personas están interesadas en las mismas, y se encuentran segmentados de la siguiente forma:

Genero	No.	%
Mujeres	54	60.77%
Hombres	35	39.33%
Total	**89**	**100%**

Edad	No.	%
18-29	0	0%
30-39	29	32.58%
40-49	28	31.46%
50-59	29	32.58%
Mayor de 60	3	3.37%
Total	**89**	**100%**

Los datos muestran que las actividades culturales, le interesa más al género femenino, ya que la proporción correspondiente es del 60.77%, y que no hay mayor diferencia entre los diferentes rangos de edad respecto a esta preferencia.

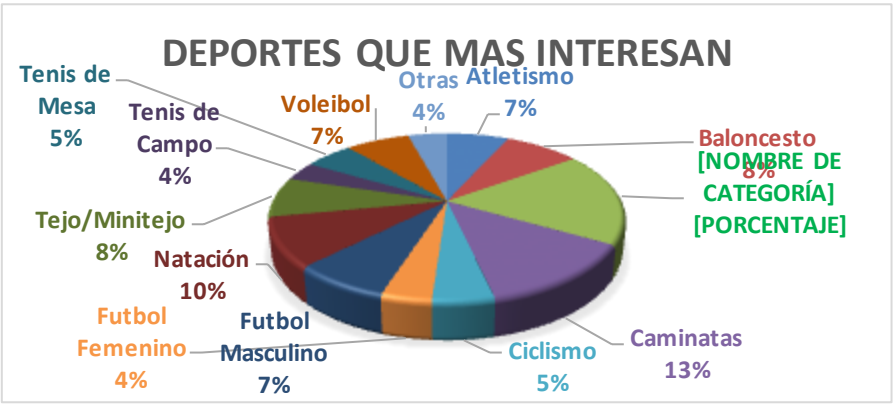
- En lo relacionado con la variable de Financiación de la Educación Formal, de las 78 personas que manifestaron estar interesadas en dicha actividad, se percibió que la mayoría de dichos servidores tienen nivel de escolaridad de especialización, seguidos por los del nivel profesional, por lo cual puede inferirse que están interesados en acceder al beneficio para cursar estudios de postgrado en la modalidad de especialización o de maestría.

Nivel de estudios	No.	%
Bachillerato	4	5.13%
Tecnológico	9	11.54%
Profesional	17	21.79%
Especialización	46	58.97%
Maestría	2	2.56%
Total	**78**	**100%**

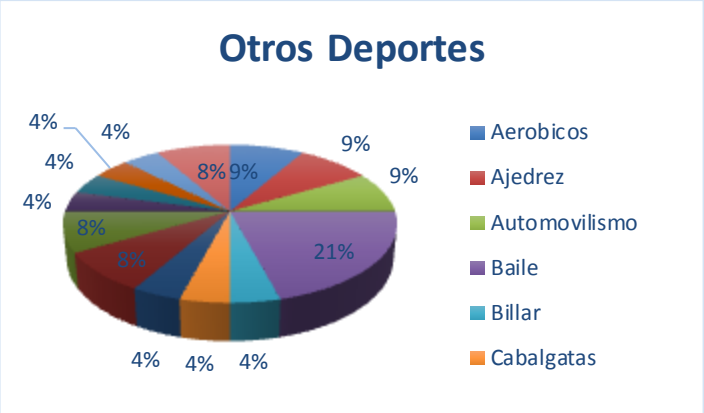
- *Actividades Deportivas de Mayor Interés*

Dentro de esta pregunta se dio oportunidad para que cada uno de las personas enumerará de 1 a 5 cuál era la disciplina de mayor interés. Encontrando lo siguiente:

Deporte	No.
Atletismo	57
Baloncesto	70
Bolos	153
Caminatas	111



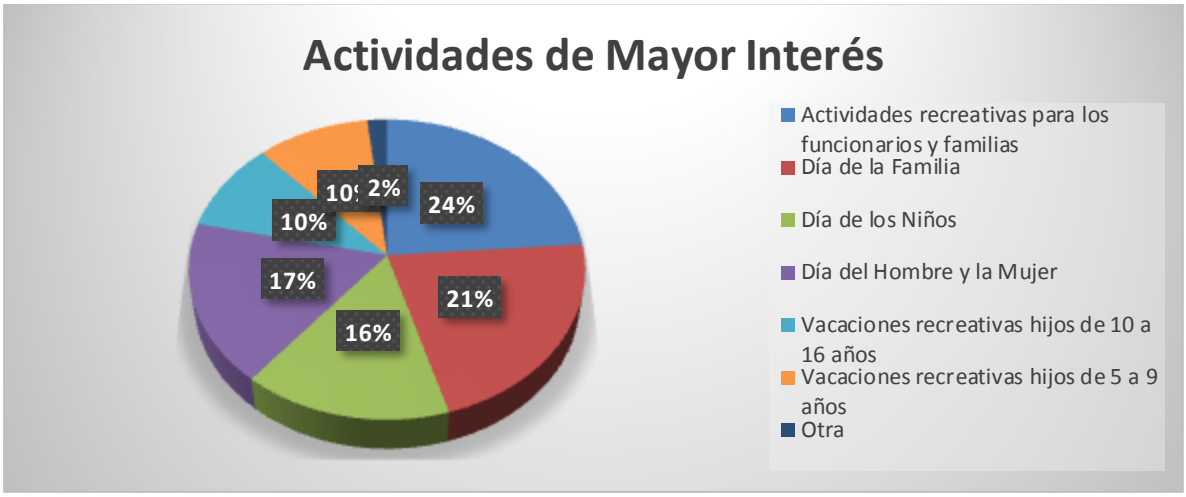
Ciclismo	40
Futbol Femenino	33
Futbol Masculino	63
Natación	80
Tejo/minitejo	65
Tenis de Campo	31
Tenis de Mesa	45
Voleibol	59
Otras	36



De acuerdo con lo anterior, en lo que respecta a las actividades deportivas del Sistema de Estímulos es pertinente dar continuidad a algunas disciplinas como bolos, baloncesto, minitejo-tejo y voleibol entre otras, y abrir espacio a otras de gran interés para la Gente IDU, como son las caminatas y la natación.

- *Actividades Recreativas y Vacacionales*

  En cuanto a las actividades recreativas y vacacionales preferidas por la Gente IDU, se encontró lo siguiente:



Actividad	No.
Actividades recreativas para los funcionarios y familias	191
Día de la Familia	173
Día de los Niños	125
Día del Hombre y la Mujer	140
Vacaciones recreativas hijos de 10 a 16 años	78
Vacaciones recreativas hijos de 5 a 9 años	81
Otra	14

Como es evidente, la celebración del Día de la Familia y del Día de los Niños, son los eventos que mayor expectativa generan.

No obstante, debe decirse que en lo que respecta a vacaciones recreativas los funcionarios que tienen hijos de 10 a 16 años solicitan que programe esta actividad.

10.1.2 Actividades Artístico – Culturales

En lo relacionado con las preferencias sobre las actividades de índole artístico y cultural la Semana Cultural y las boletas para diferentes eventos son las que mayor acogida reflejaron en la encuesta aplicada.

Form

Actividad	No.
Boletas para cine	171
Boletas para musicales	134
Boletas para teatro	158
Exposición de pinturas	63
Grupo de danzas	66
Grupo de teatro	55
Grupo musical	56
Semana Cultural	156
Otro	14

10.1.3 Capacitación Informal

Una vez aplicada la encuesta, los resultados en relación con las temáticas de los cursos de educación informal, fueron los siguientes:

Actividad	No.
Cursos de artesanías	125
Cursos de country	97
Cursos de empaques y moños.	75
Cursos de gastronomía	179
Cursos de globos	70
Cursos de iniciación musical	116
Cursos de pintura	98

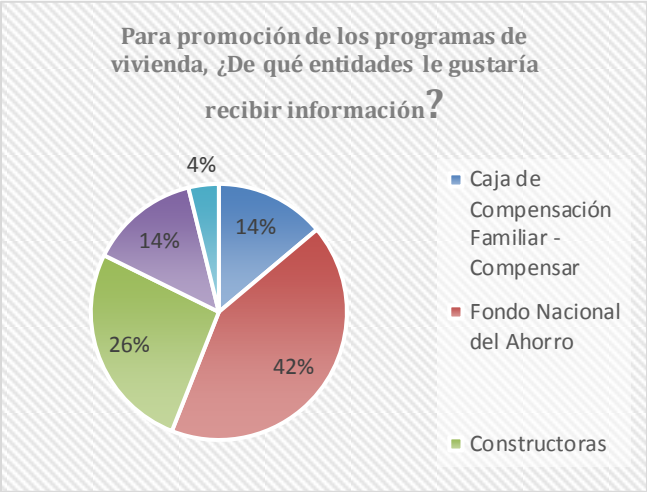
Así las cosas, se observa que las personas se inclinan por los cursos de gastronomía y los cursos de artesanía.

10.1.4 Programas de Vivienda

En esta pregunta se le dio a los encuestados la oportunidad de que seleccionaran aquellas entidades de las cuales le gustaría recibir información relacionada con programas de vivienda, obteniendo los siguientes resultados:

Actividad	No.

Caja de Compensación Familiar - Compensar	29
Fondo Nacional del Ahorro	88
Constructoras	55
Entidades Financieras	29
Otras	8



Encontramos, entonces, que a una gran parte de la Gente IDU, le interesa recibir más información de Fondo Nacional de Ahorro, seguido por las diferentes constructoras, situación que será tenida en cuenta para la vigencia 2019.

10.1.5 Financiación de la Educación Formal

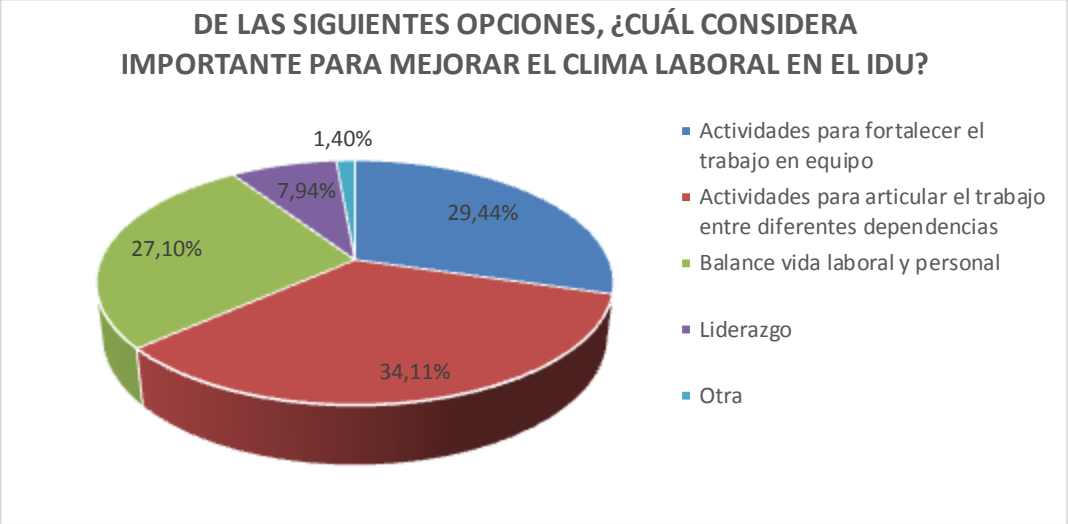
De acuerdo con los resultados de la encuesta, la mayoría de los encuestados que respondieron la pregunta (72 personas), no están interesados en realizar estudios formales en el año 2019; no obstante, y confirmando lo planteado en un apartado anterior, quienes tiene interés en realizar estudios y beneficiarse del apoyo educativo institucional, en su mayoría lo harían en el nivel de postgrado, modalidad especialización y maestría.

10.2 NECESIDADES PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

10.2.1 Clima Laboral y Trabajo en equipo

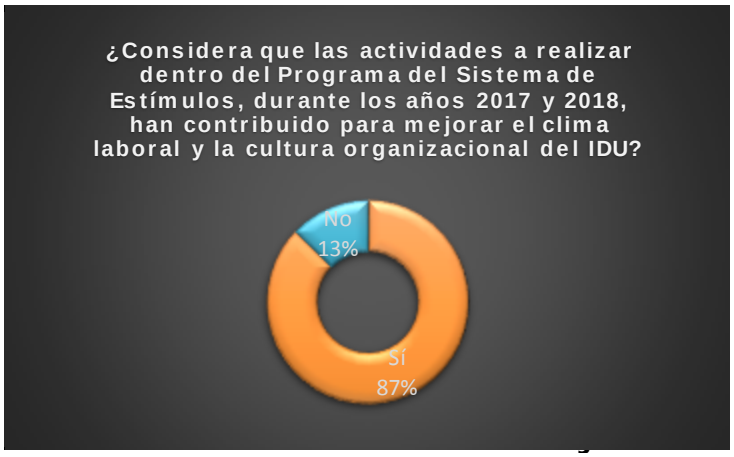
- Respecto a la pregunta sobre cuáles actividades considera más importantes para el mejoramiento del clima organizacional, los resultados fueron los siguientes:

Actividad	No.
Actividades para fortalecer el trabajo en equipo	63
Actividades para articular el trabajo entre diferentes dependencias	73
Balance vida laboral y personal	58
Liderazgo	17
Otra	3



Como se evidencia, la Gente IDU considera que las actividades para fortalecer el trabajo en equipo, el trabajo entre las diferentes dependencias y las actividades orientadas a generar balance entre la vida laboral y la personal, son las más relevantes en el propósito de mejorar el clima organizacional.

- En cuanto a la pregunta: ¿Considera que las actividades a realizar dentro del Programa del Sistema de Estímulos, durante los años 2017 y 2018, han contribuido para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional del IDU?, los resultados obtenidos fueron los siguientes:



Sí	185
No	27

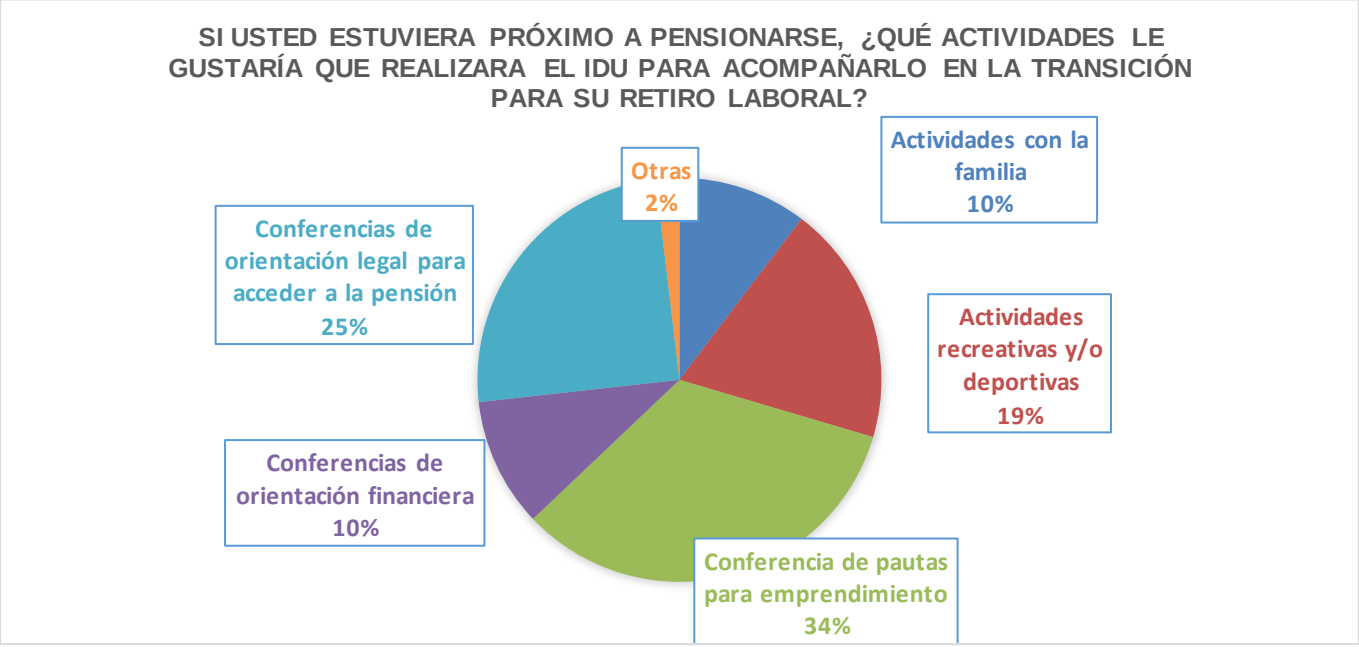
De las personas que respondieron la pregunta, un 87% considera que las actividades que se han realizado en el Marco del Sistema de Estímulos durante los años 2017 y 2018 han contribuido en al mejoramiento del Clima Organizacional.

10.2.2 Pre-pensionados

En este punto se le preguntó a los encuestados respecto a cuáles actividades les gustaría que el Instituto realizara para acompañarlos en la transición del retiro laboral.

Obteniendo los siguientes resultados:

Actividad	No.
Actividades con la familia.	22
Actividades recreativas y/o deportivas	41
Conferencia de pautas para emprendimiento	71
Conferencias de orientación financiera	22
Conferencias de orientación legal para acceder a la pensión	53
Otras	4

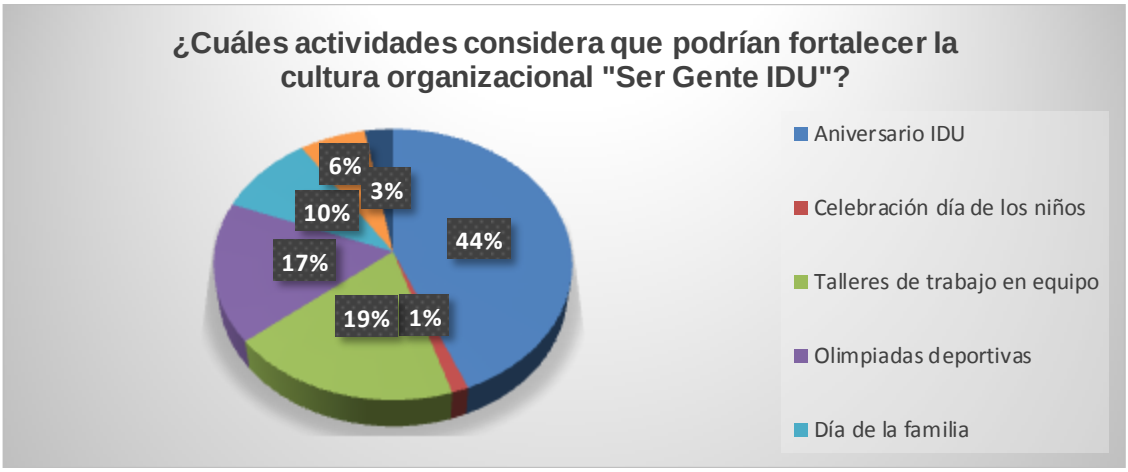


Como puede observarse, en la tabla y el gráfico, las personas tienen mayor interés en las conferencias sobre pautas para emprendimiento, seguidas por las conferencias de orientación legal para acceder a la pensión y las actividades recreativas y/o deportivas.

10.2.3 Cultura Organizacional

En lo relacionado con la cultura organizacional, se indagó sobre cuáles actividades podrían contribuir al fortalecimiento de la misma, encontrando lo siguiente:

Actividad	No.
Aniversario IDU	94
Celebración día de los niños	3
Talleres de trabajo en equipo	41
Olimpiadas deportivas	36
Día de la familia	21
Promoción de los valores del Código de la Integridad	14
Otras	6



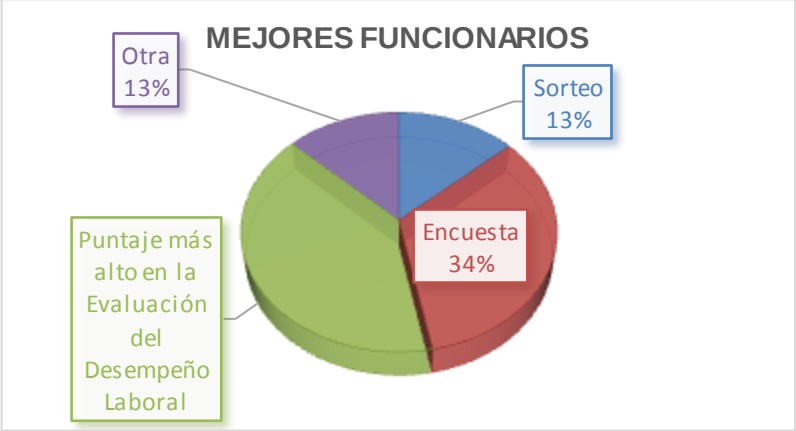
Lo resultados indican que la Gente IDU considera que los talleres de trabajo en equipo y las olimpiadas deportivas son las actividades que pueden contribuir en mayor medida al fortalecimiento de la cultura organizacional.

10.2.4 Programas de Incentivos

10.2.4.1 Selección Mejores Funcionarios

En cuanto a la pregunta relacionada con la que considera la más adecuada forma de designar a los mejores funcionarios de Carrera Administrativa, los encuestados asignaron el primer lugar a los resultados de la evaluación del desempeño laboral (40%), el segundo lugar a la encuesta (34%), y el tercer lugar al sorteo (13%).

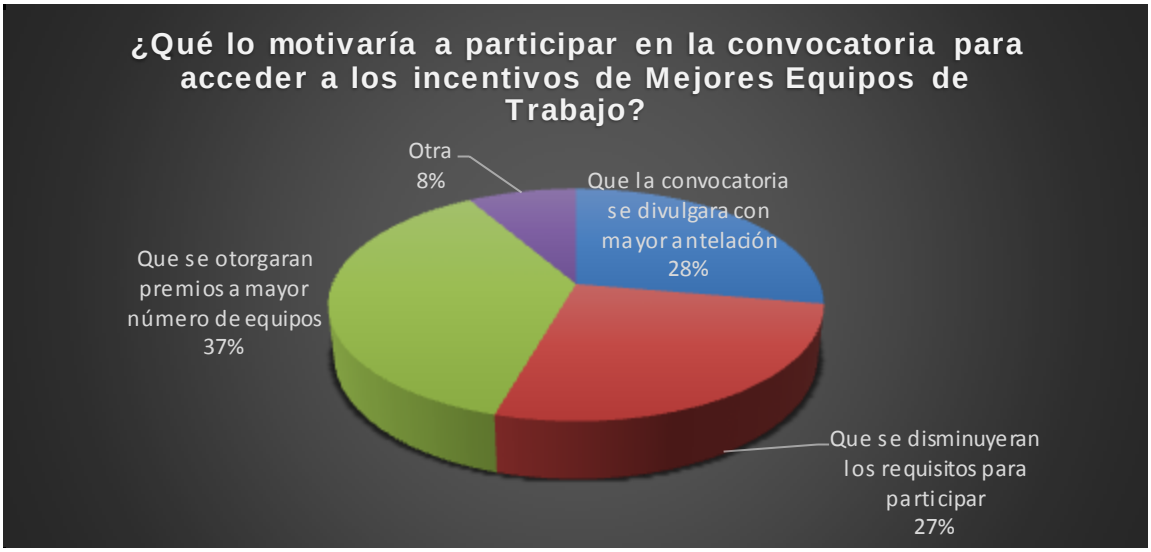
Actividad	No.
Sorteo	28
Encuesta	70
Puntaje más alto en la Evaluación del Desempeño Laboral	84
Otra	27



10.2.4.2 Mejores Equipos de Trabajo

En este punto se buscaba conocer los factores que pueden motivar a los servidores a participar en la convocatoria para acceder a los incentivos de Mejores Equipos de Trabajo, evidenciándose lo siguiente:

Actividad	No.
Que la convocatoria se divulgara con mayor antelación	56
Que se disminuyeran los requisitos para participar	54
Que se otorgaran premios a mayor número de equipos	75
Otra	17

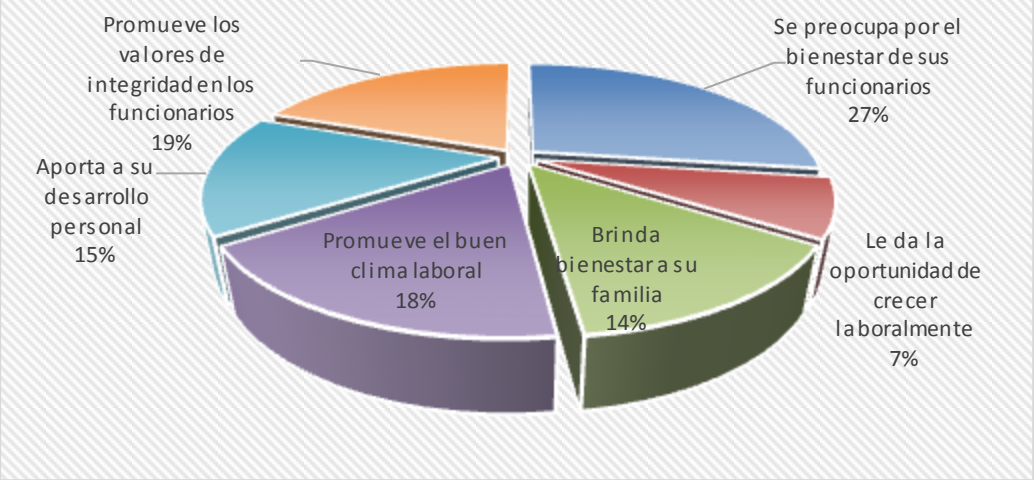


Así las cosas, se encontró que el factor que más motivaría a los servidores sería que se otorgaran premios a un mayor número de equipos, con un 37%.

10.3 ESTADO DE PERCEPCIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

Finalmente se formuló una pregunta orientada a conocer el nivel de percepción de la Gente IDU respecto al Programa del Sistema de Estímulos en general, obteniendo la siguiente información:

Actividad	No.
Se preocupa por el bienestar de sus funcionarios	109
Le da la oportunidad de crecer laboralmente	29
Brinda bienestar a su familia	54
Promueve el buen clima laboral	70
Aporta a su desarrollo personal	61
Promueve los valores de integridad en los funcionarios	77



Tal y como se muestra en la gráfica, las personas tienen una muy buena percepción del Programa del Sistema de Estímulos, ya que evidencia el interés que tiene en Instituto respecto al bienestar de la Gente IDU (27%). De igual forma, manifiestan que promueve los valores de integridad (19%) y el buen clima laboral (18%).

11 ANEXO 2: RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

La ejecución del Programa del Sistema de Estímulos en la vigencia 2018, implicó el desarrollo de múltiples y diversas actividades enmarcadas en los programas de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral.

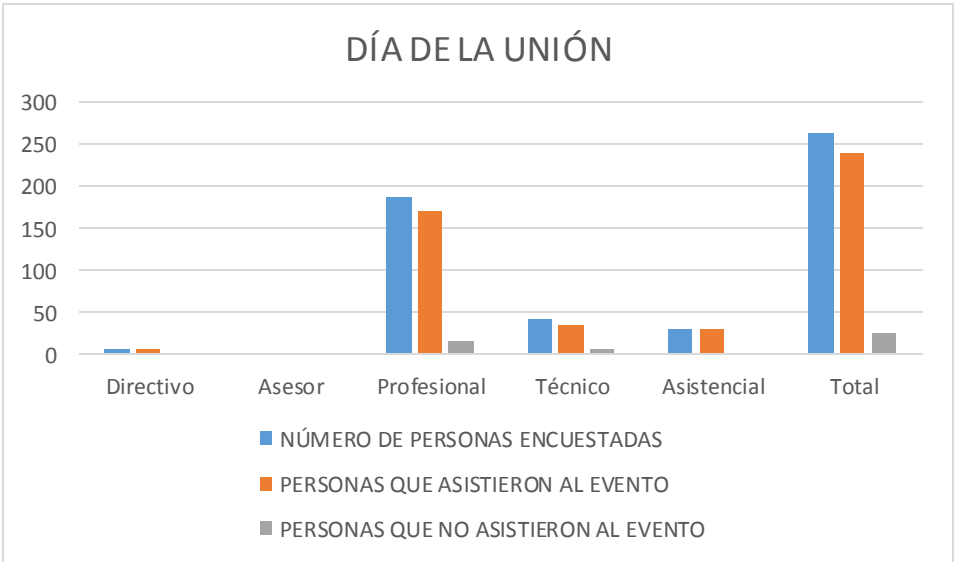
Una vez ejecutadas dichas actividades, se realizó la respectiva evaluación, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción.

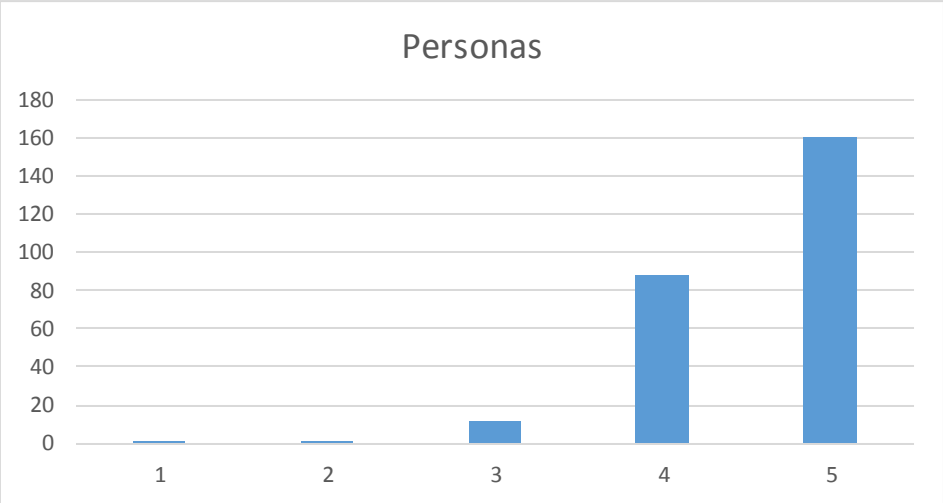
Los resultados del uso de dicha herramienta resultan muy valiosos en el momento de definir las acciones para la siguiente vigencia, es decir, para la formulación del Programa del Sistema de Estímulos 2019.

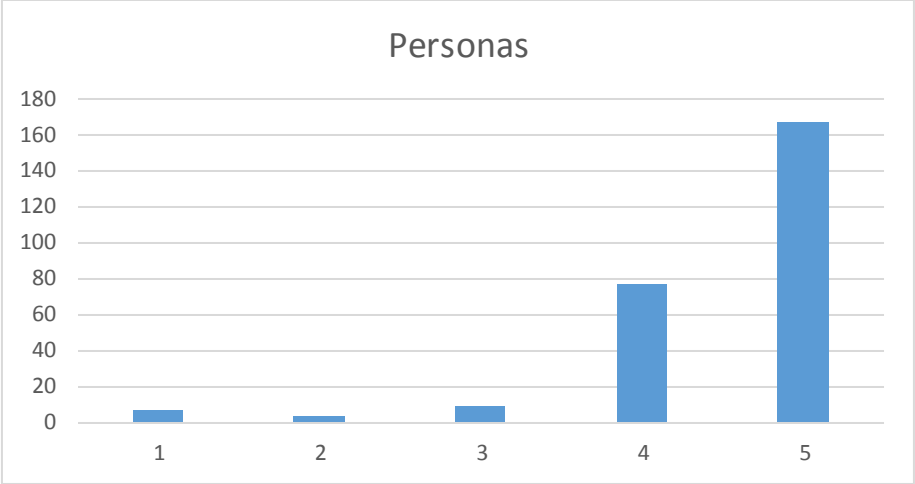
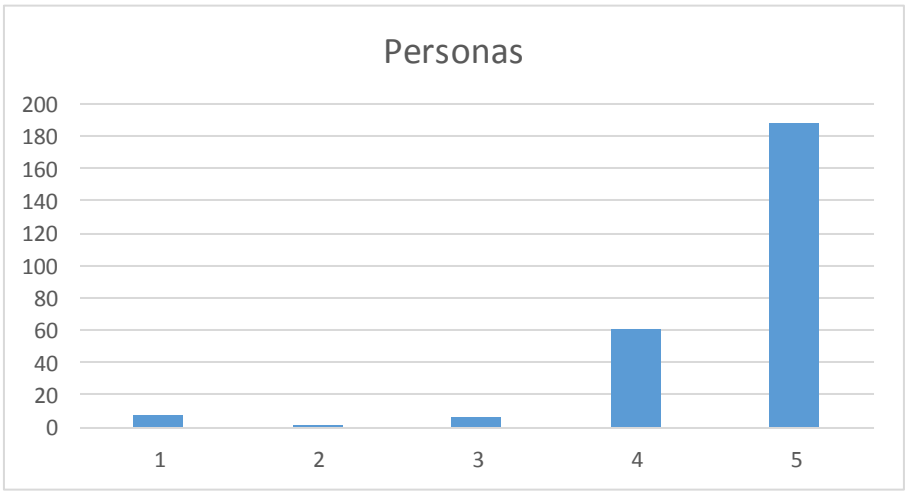
Así las cosas, a continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a lo largo del año 2018 respecto de algunas de las actividades más significativas en el desarrollo del Sistema de Estímulos.

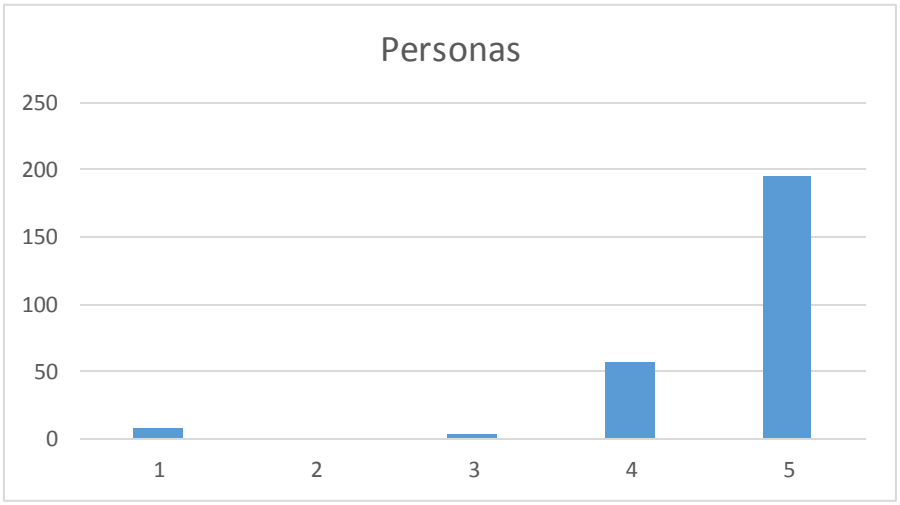
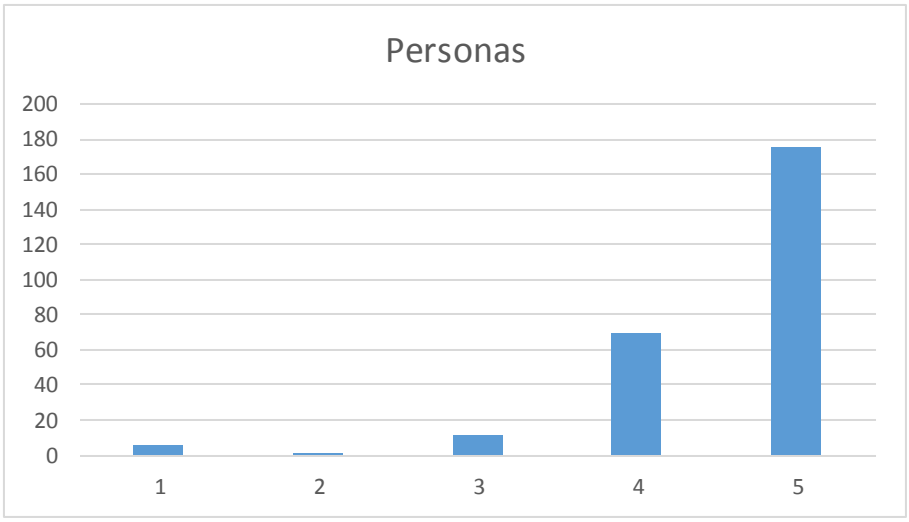
11.1 DÍA DE LA UNIÓN

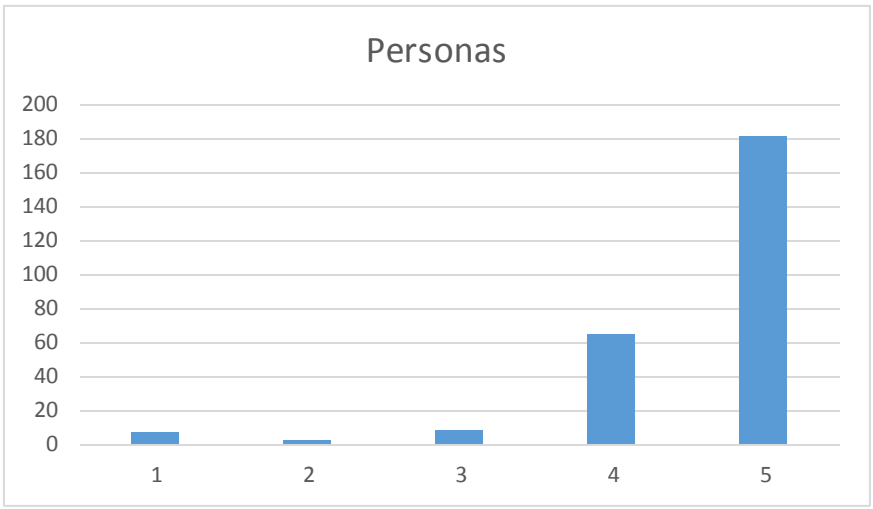
NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS	PERSONAS QUE ASISTIERON AL EVENTO	PERSONAS QUE NO ASISTIERON AL EVENTO
Directivo	5	5	-
Asesor	-	-	-
Profesional	187	171	16
Técnico	41	34	7
Asistencial	30	29	1
Total	263	239	24

PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Asistió al "Día de la Unión"?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta: 

	En relación con el gráfico anterior podemos observar que se aplicó la encuesta a doscientas sesenta y tres (263) personas, de las cuales doscientas treinta y nueve (239) asistieron al evento y veinticuatro (24) no asistieron al mismo. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con ciento ochenta y siete (187) personas, seguido por el nivel técnico con cuarenta y un (41) personas, el nivel asistencial con treinta (30) personas, nivel directivo con cinco (5) personas y finalmente en nivel asesor no contó con la participación de nadie.
¿Considera que los medios de divulgación para la invitación al evento fueron los adecuados?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento sesenta y un (161) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ochenta y ocho (88) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Doce (12) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (1) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Una (1) persona calificó con 1 el nivel de satisfacción. ✓
¿Cuál fue su principal motivación para asistir al evento?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta: ✓ Consolidar relaciones interpersonales: Una (1) persona ✓ Era obligatorio: Una (1) persona ✓ Evento institucional: Una (1) persona. ✓ Expectativa: Una (1) persona. ✓ Hubiese sido la de un momento de cultura y esparcimiento: Una (1) persona ✓ Me gusta participar en los eventos que organiza la entidad: Ciento veinticuatro (124) personas. ✓ No asistí por diferentes motivos: Diez (10) personas. ✓ Para renovar energías y hacer con mayor alegría mi trabajo: Cincuenta y dos (52) personas. ✓ Por compartir y porque me encanta el teatro: Una (1) persona. ✓ Por el aporte que hace estas actividades a mi desarrollo personal: Cuarenta y tres (43) personas. ✓ Tener un momento para relacionarme con otras personas: Diecinueve (19) personas. ✓ Todas las anteriores: Siete (7) personas. ✓ No respondieron: Dos (2) personas
En caso de no haber asistido, ¿Cuál fue el motivo qué no le permitió asistir?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta: ✓ Asistí: Cuatro (4) personas ✓ Atendemos público: Una (1) persona ✓ La articuladora solicito que debía haber alguien cubriendo el área de gestión y se requería entregar un informe: Una (1) persona ✓ N/A: Una (1) persona

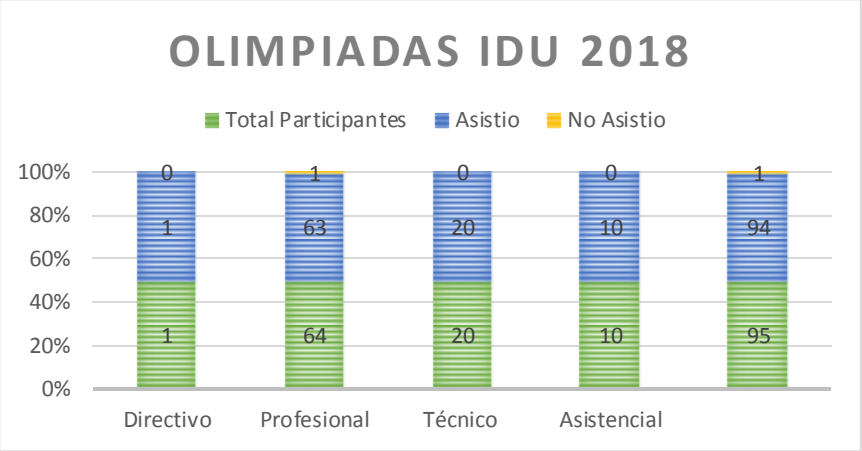
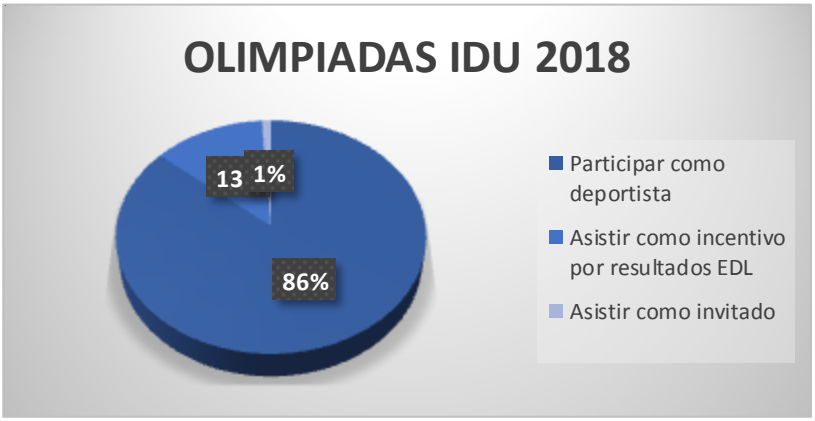
	✓ No me entere de la actividad: Dos (2) personas ✓ No me gusta este tipo de actividades: Una (1) persona ✓ Por asuntos laborales: veintiséis (26) personas ✓ Por compromisos personales en el horario de la actividad: Dos (2) personas ✓ Por ser de atención al contribuyente no me permiten asistir a estas actividades: Una (1) persona ✓ Procedimiento quirúrgico ambulatorio: Una (1) persona. ✓ No respondieron: Doscientos veintitrés (223) personas.
¿La obra de teatro "Tengo Set de los 80's" cumplió con sus expectativas para la conmemoración del "Día de la Unión"?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento sesenta y siete (167) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Setenta y siete (77) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve (9) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (3) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. Siete (7) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo del evento?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento ochenta y ocho (188) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Sesenta y un (61) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Seis (6) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (1) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción.

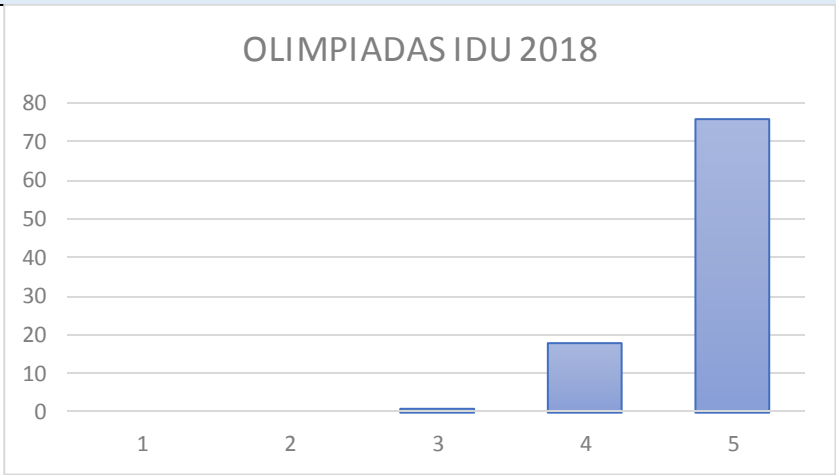
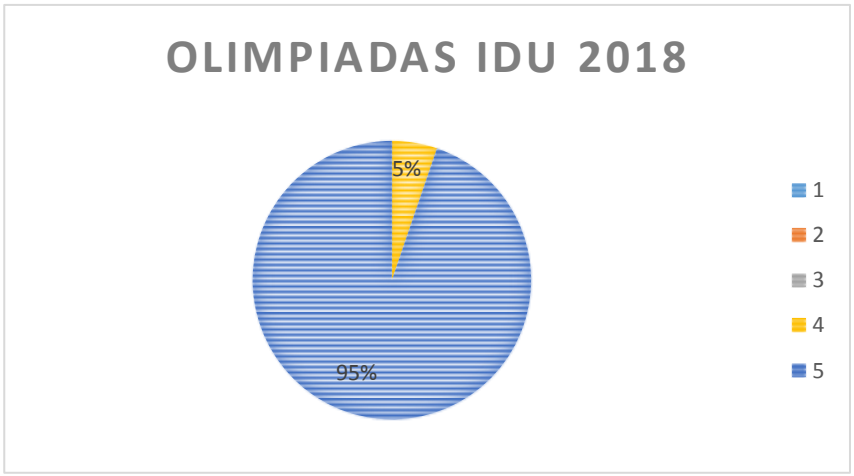
	✓ Siete (7) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción. ✓
¿Las instalaciones del evento, el refrigerio y el souvenir entregado, fueron de su gusto?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento noventa y seis (196) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cincuenta y siete (57) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (3) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (7) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción. Se puede observar que para este caso ninguna persona califico el nivel de satisfacción con dos (2).
¿Le pareció pertinente este tipo de evento para la conmemoración del "Día de la Unión"?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento setenta y cinco (175) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Setenta (70) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Once (11) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (1) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Seis (6) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cuál es su nivel	

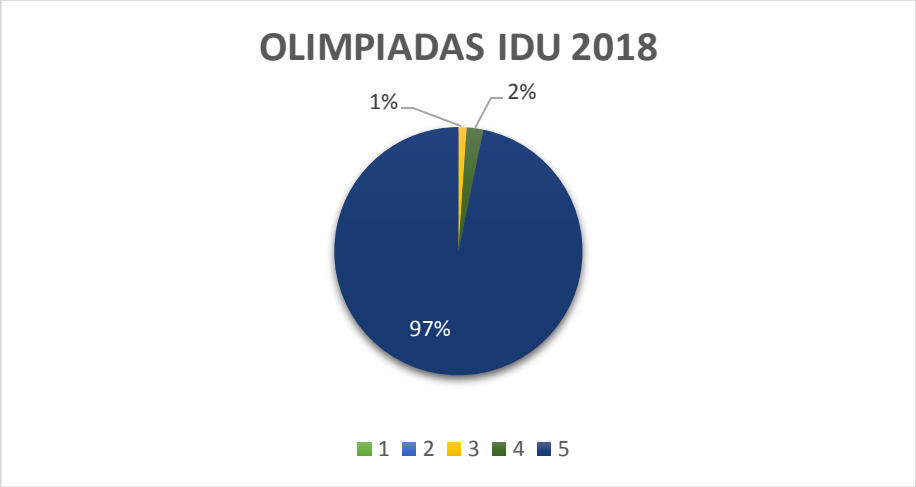
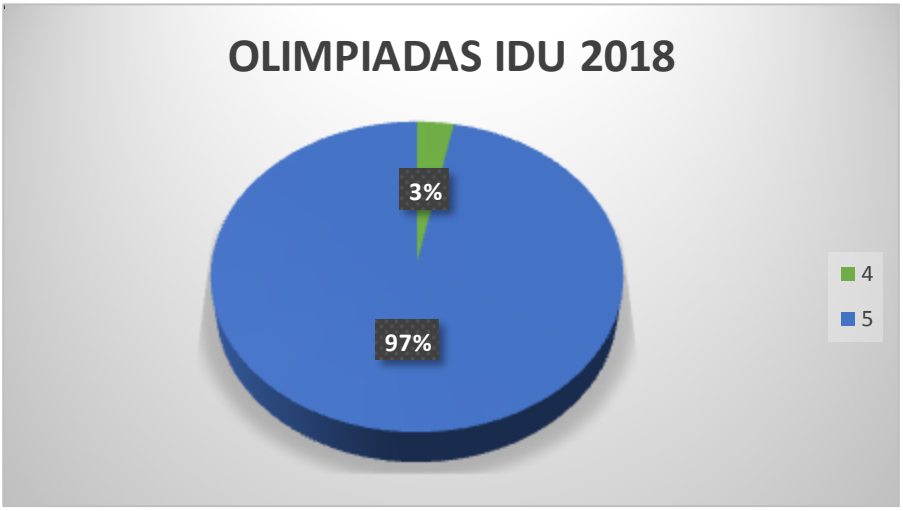
de satisfacción con la actividad del "Día de la Unión"?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento ochenta y dos (182) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Sesenta y cinco (65) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Ocho (8) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (1) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (7) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Qué otro tipo de actividad le gustaría que se realizará en el "Día de la Unión"?	De las doscientas sesenta y tres (263) personas objeto de la encuesta: ✓ Actividades lúdicas: Dos (2) personas. ✓ Compartir en un evento donde participe todo el IDU: Una (1) persona. ✓ Conferencia para desarrollo personal: Ochenta y seis (86) personas. ✓ Conferencia, presentación grupo, actividad piso a piso: Veintiséis (26) personas. ✓ Cualquier obra de teatro que conmemore esas fechas: Siete (7) personas. ✓ Desayuno, onces, algo así y recordatorios: Treinta y siete (37) personas. ✓ Esta clase de actividades aportan al desarrollo personal, laboral y profesional: Una (1) persona. ✓ De pronto un concurso: Una (1) persona. ✓ Gastronomía: Una (1) persona. ✓ Integración: Una (1) persona. ✓ Me gusta el tipo de obras que han presentado: Una (1) persona. ✓ Me parece que está bien la actividad que se realizó: Una (1) persona. ✓ Presentación de comediantes: Tres (3) personas. ✓ Presentación de grupo musical o de baile: Noventa y dos (92) personas. ✓ Ninguna: Una (1) persona. ✓ Un bono para cine: Una (1) persona. ✓ Todas las anteriores: Una (1) persona.

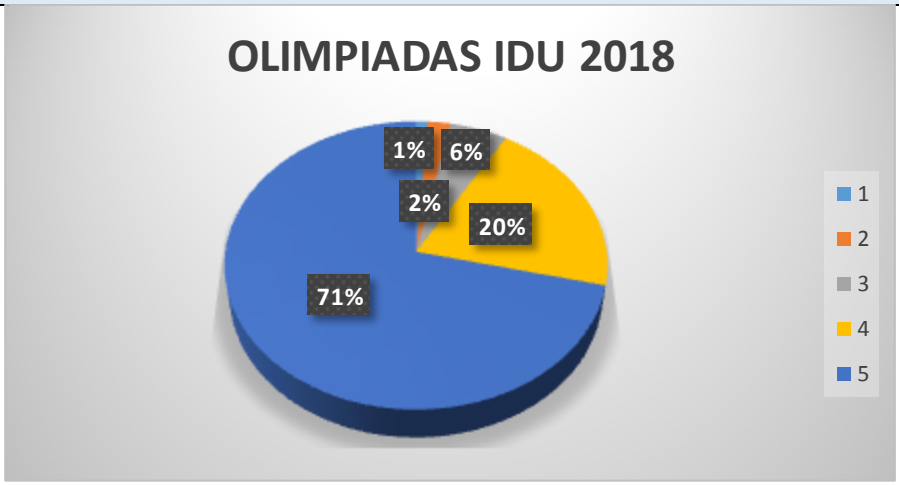
11.2 OLIMPIADAS DEPORTIVAS 2018

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS	PERSONAS QUE ASISTIERON AL EVENTO	PERSONAS QUE NO ASISTIERON AL EVENTO
Directivo	1	1	-
Profesional	64	63	1
Técnico	20	20	-
Asistencial	10	10	-
Total	95	94	1

PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Asistió a las Finales de las Olimpiadas IDU 2018 en Lagomar - El peñón?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que se aplicó la encuesta a noventa y cinco (95) personas, de las cuales noventa y cuatro (94) asistió al evento Finales deportivas IDU 2018 – "Integración y Juego Limpio" y una (1) no asistió al evento. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con sesenta y cuatro (64) personas, seguido por el nivel técnico con veinte (20) personas, el nivel asistencial con diez (10) personas y finalmente nivel directivo con una (1) persona.
Su asistencia al evento de cierre de las olimpiadas se dio en razón a:	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:  Al observar el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue en razón de participar como deportista con un 86%, equivalente a ochenta y un (81) personas, seguido por asistir como incentivo por resultados EDL con doce (12) personas, equivalente al 13% de la población encuestada y por último asistir como invitado con el 1%.
¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación al evento fueron los adecuados?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
	 ✓ Setenta y seis (76) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciocho (18) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 3 el nivel de satisfacción.
¿El evento realizado en Lagomar, cumplió con sus expectativas para celebrar las finales de las Olimpiadas IDU 2018?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:  ✓ Noventa y cinco por ciento (95%) calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco por ciento (5%) calificaron con 4 el nivel de satisfacción.
¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo del evento?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
	 ✓ Noventa y siete por ciento (97%) calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
¿Las instalaciones del evento, la alimentación y organización del mismo, fueron de su agrado?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:  ✓ Noventa y siete por ciento (97%) calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Tres por ciento (3%) calificaron con 4 el nivel de satisfacción.
¿Considera que los espacios habilitados para las competencias deportivas, fueron adecuados?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:

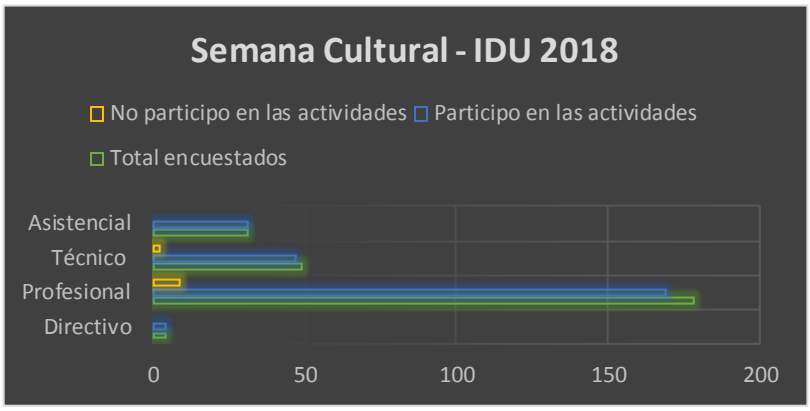
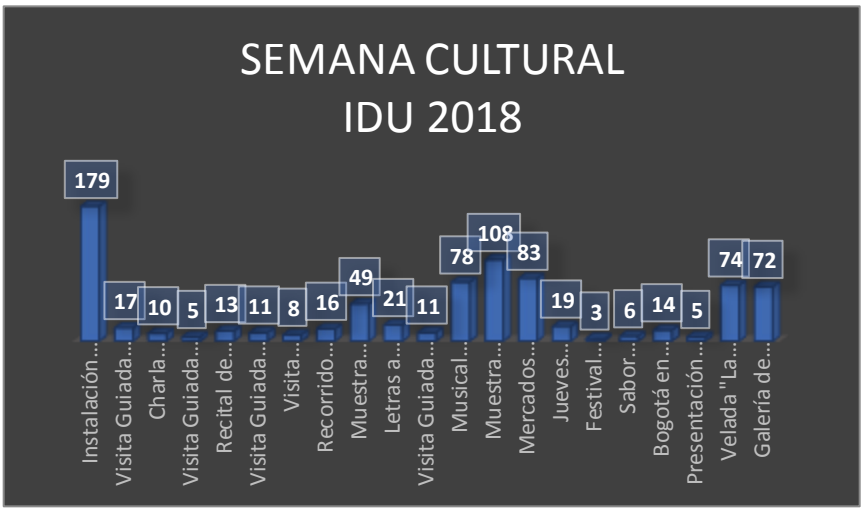
PREGUNTA	ANÁLISIS
	 ✓ Setenta y uno por ciento (71%) calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinte por ciento (20%) calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Seis por ciento (6%) calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Consideró pertinente el evento realizado en la playa, para fomentar la integración?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta: ✓ Noventa y seis por ciento (96%) calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro por ciento (4%) calificaron con 4 el nivel de satisfacción.
¿Cuál es su nivel de satisfacción con la actividad "Finales Olimpiadas IDU - Integración y Juego Limpio"?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta:

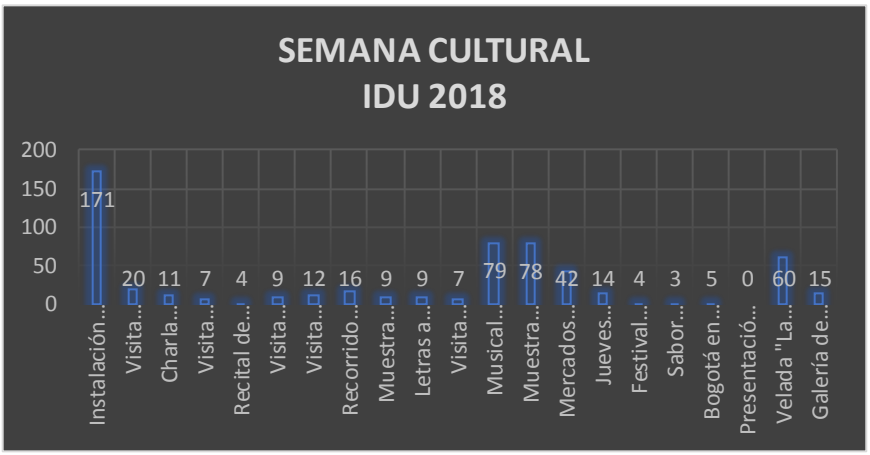
PREGUNTA	ANÁLISIS
	 ✓ Noventa y cinco por ciento (95%) calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco por ciento (5%) calificaron con 4 el nivel de satisfacción.
¿Le gustaría que este evento se repitiera anualmente?	De las noventa y cinco (95) personas objeto de la encuesta: ✓ Al cien por ciento (100%) de la población encuestada le gustaría que se repitiera este evento.

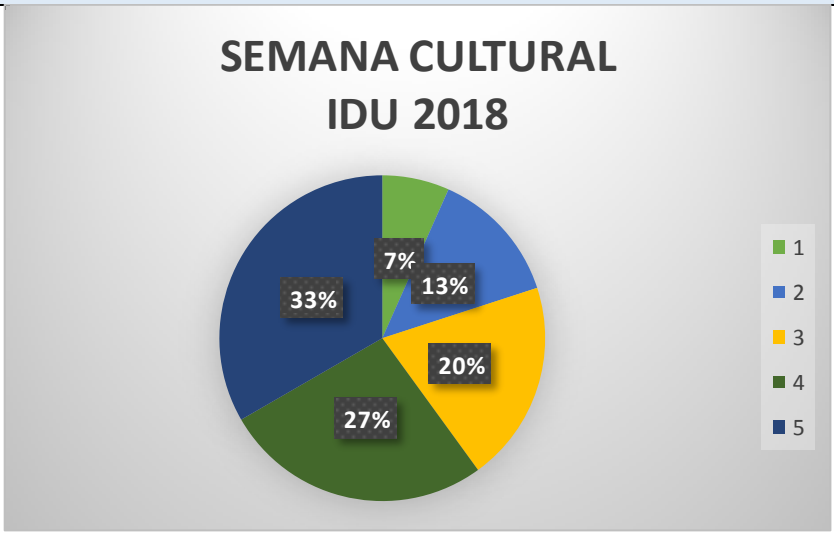
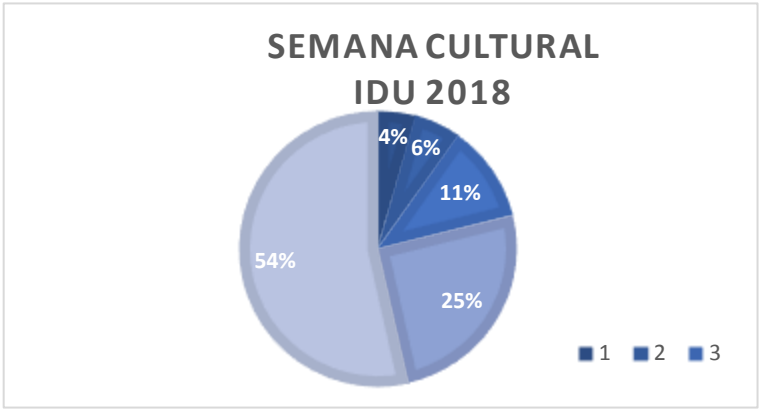
11.3 SEMANA CULTURAL IDU 2018

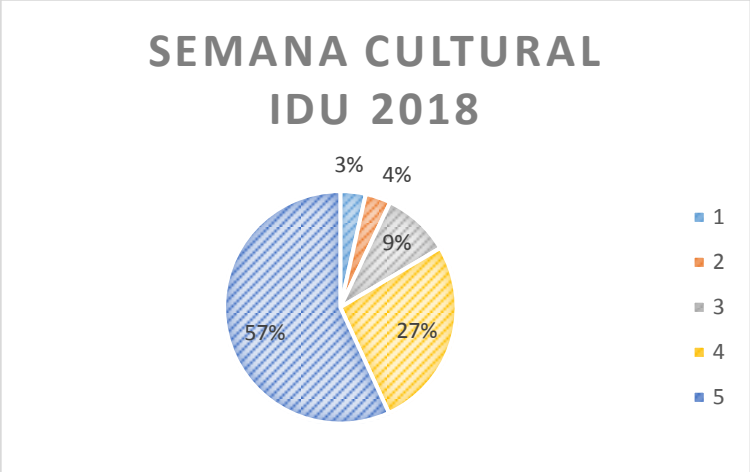
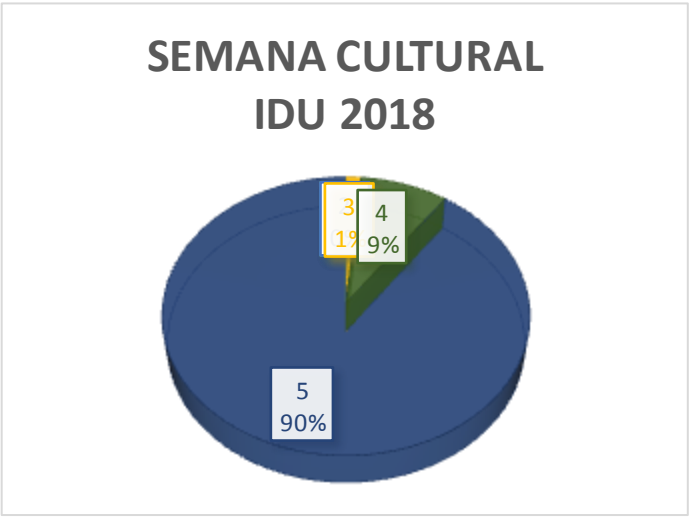
NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS	PERSONAS QUE ASISTIERON AL EVENTO	PERSONAS QUE NO ASISTIERON AL EVENTO
Directivo	4	4	-
Profesional	178	169	9
Técnico	49	47	2
Asistencial	31	31	-
Total	**262**	**251**	**11**

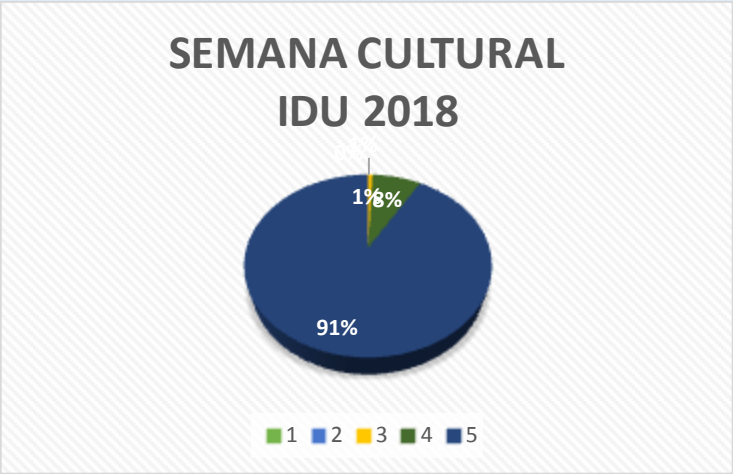
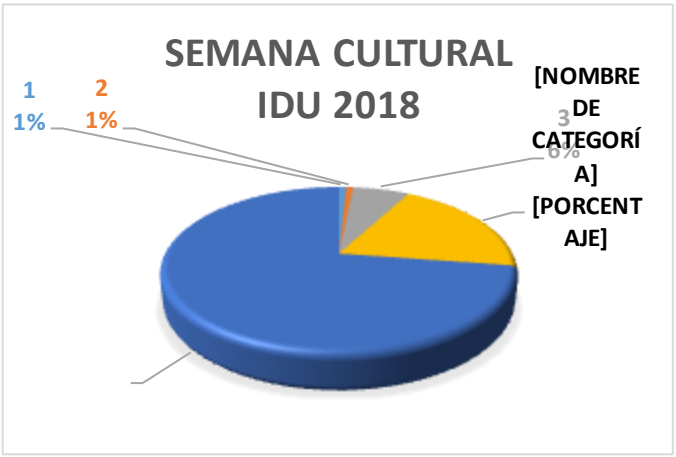
De acuerdo con la tabla anterior se pudo observar que la encuesta se aplicó a doscientas sesenta y dos (262) personas, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan a continuación:

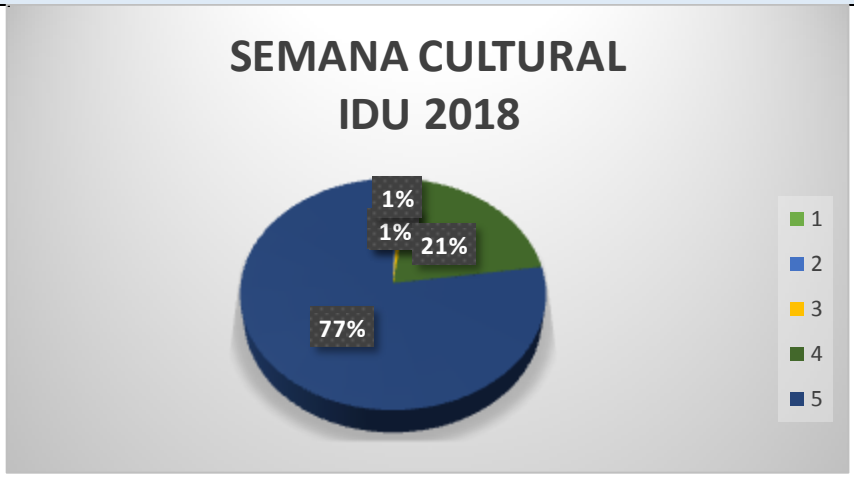
PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Participó en las actividades desarrolladas en la Semana Cultural?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que se aplicó la encuesta a doscientas sesenta y dos (262) personas, de las cuales doscientas cincuenta y una (251) participo en alguna de las actividades realizadas durante la Semana Cultural y once (11) no participaron en ninguna de las actividades. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con ciento sesenta y nueve (169) personas, seguido por el nivel técnico con cuarenta y siete (47) personas, el nivel asistencial con treinta y un (31) personas y finalmente nivel directivo con cuatro (4) personas.
¿En qué actividades participó?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento setenta y nueve (179) personas participaron en la instalación de la Semana Cultural - Obra de Teatro Loquito por Sumerce y Yo me llamo Jorge Veloza. ✓ diecisiete (17) personas participaron en la Visita guiada a la casa de Nariño. ✓ Diez (10) personas participaron en la Visita Guiada a la Manzana cultural. ✓ Trece (13) personas participaron en el Recital de Poesía (IDARTES).

PREGUNTA	ANALISIS
	✓ Once (11) personas participaron en la Visita Guiada al Museo de Trajes. ✓ Ocho (08) personas participaron en la Visita Guiada al Museo Centro de Memoria Paz y Reconciliación. ✓ Dieciséis (16) personas participaron en el Recorrido Patrimonio Plazas del Centro de Bogotá. ✓ Cuarenta y nueve (49) personas participaron en la Muestra "Déjate embrujar por el Folclor Llanero". ✓ Veintiún (21) personas participaron en Letras a Domicilio. ✓ Once (11) personas participaron en la Visita Guiada RTVC. ✓ Setenta y ocho (78) personas participaron en la Musical "Entre el Cielo y La Tierra", Tributo a Rocio Durcal y Ana Gabriel. ✓ Ciento ocho (108) personas participaron en la Muestra Gastronómica Sabor a Colombia. ✓ Ochenta y tres (83) personas participaron en Mercados campesinos. ✓ Diecinueve (19) personas participaron en jueves cultural. ✓ Tres (03) personas participaron en el Festival Internacional de Música Sacra. ✓ Seis (06) personas participaron en Sabor Candelaria. ✓ Catorce (14) personas participaron en Bogotá en 100 palabras. ✓ Cinco (05) personas participaron en la Presentación de Danzas Gitanas. ✓ Setenta y cuatro (74) personas participaron en la Velada "La Noche de los Mejores". ✓ Setenta y dos (72) personas participaron en la Galería de Arte Gente IDU.
¿Cuáles fueron las tres actividades que más le gustaron?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:  La actividad que más gusto fue la instalación de la semana cultural con 171 personas, seguido del Musical entre el Cielo y la Tierra, La Muestra Gastronómica Sabor a Colombia, La Velada La Noche de los Mejores, y Mercados Campesinos.
¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación a inscribirse en las diferentes actividades de la Semana Cultural fueron los adecuados?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANALISIS
	 ✓ Treinta y tres por ciento (33%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veintisiete por ciento (27%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro por ciento (4%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Trece por ciento (13%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Siete por ciento (7%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Las actividades desarrolladas en el marco de la semana cultural, cumplieron con sus expectativas para incentivar la cultura y colombianidad en el IDU?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:  ✓ Cincuenta y cuatro por ciento (54%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinticinco por ciento (25%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Once por ciento (11%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Seis por ciento (6%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ cuatro por ciento (4%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo del evento?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANALISIS
	 ✓ Cincuenta y siete por ciento (57%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veintisiete por ciento (27%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve por ciento (9%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro por ciento (4%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Tres por ciento (3%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Las instalaciones de los eventos y refrigerios entregados, fueron de su gusto?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:  ✓ Noventa por ciento (90%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve por ciento (9%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres por ciento (3%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
¿Considera pertinentes las actividades desarrolladas para celebrar la Semana Cultural?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANALISIS
	 ✓ Noventa y un por ciento (91%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ocho por ciento (8%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
¿Le pareció adecuada la velada "La Noche de los Mejores, para hacer el reconocimiento a los servidores del IDU?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:  ✓ Setenta y tres por ciento (73%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Diecinueve por ciento (19%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Seis por ciento (6%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cuál es su nivel de satisfacción con la Semana Cultural IDU - 2018?	De las doscientas sesenta y dos (262) personas objeto de la encuesta:

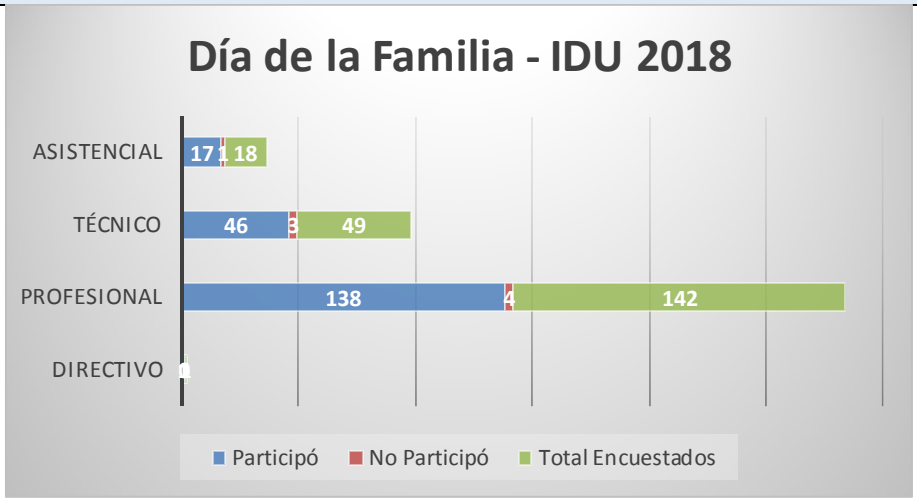
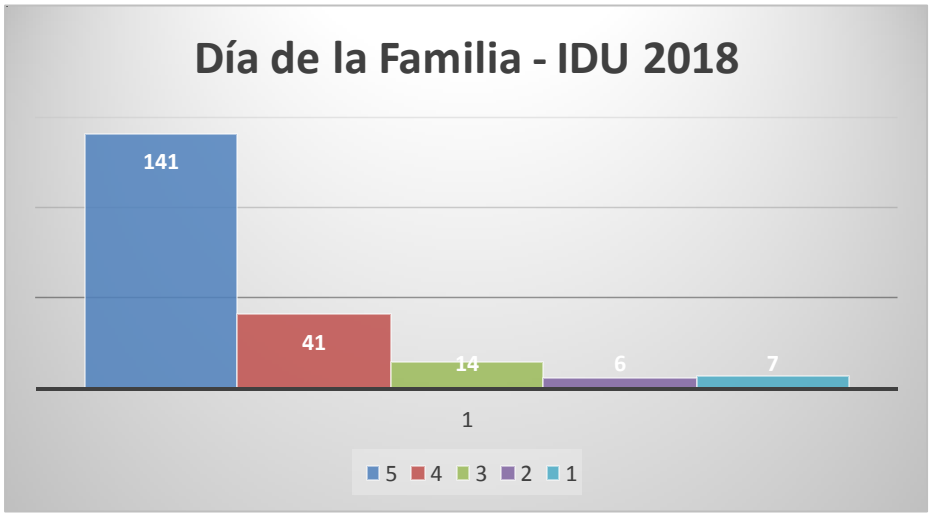
PREGUNTA	ANALISIS
	 ✓ Setenta y siete por ciento (77%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veintiuno por ciento (21%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción.

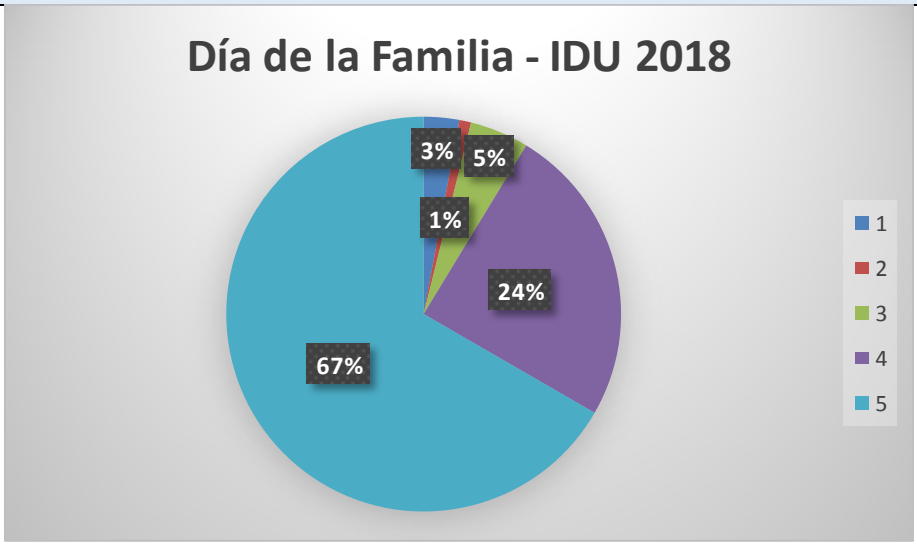
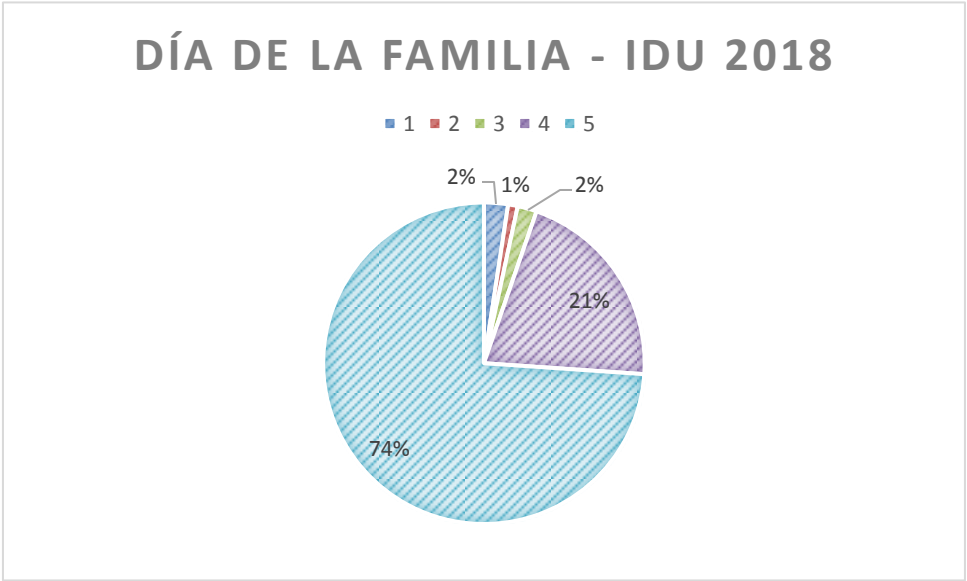
11.4 DÍA DE LA FAMILIA

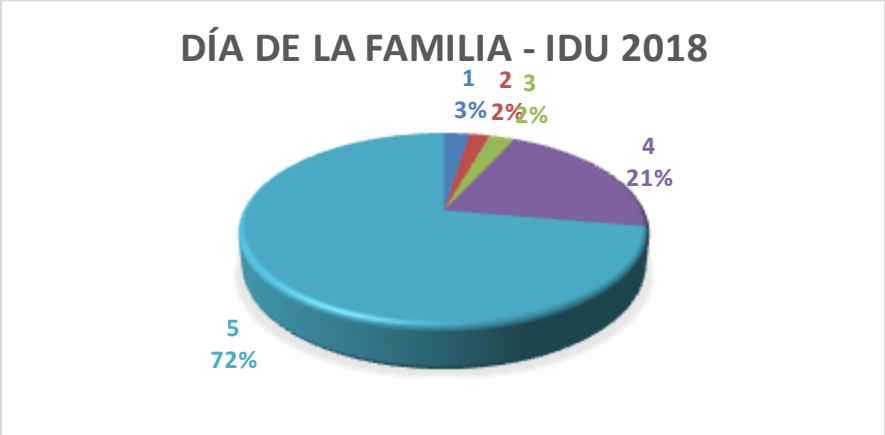
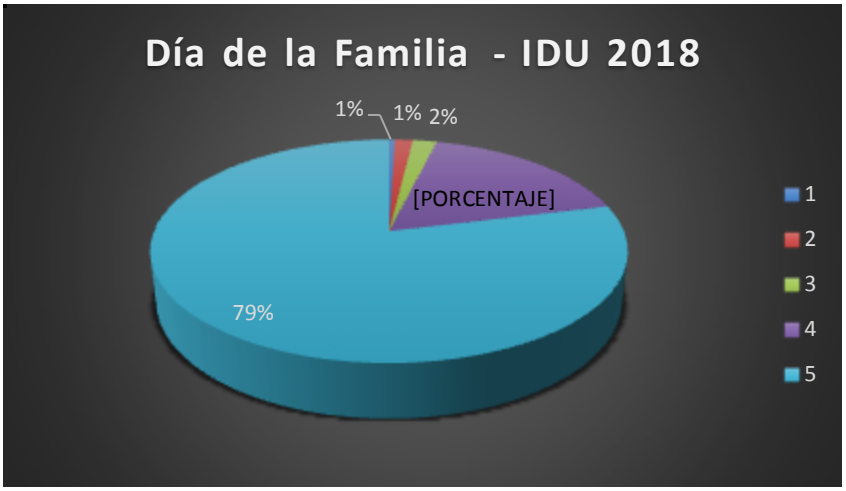
NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS	PERSONAS QUE ASISTIERON AL EVENTO	PERSONAS QUE NO ASISTIERON AL EVENTO
Directivo	1	1	0
Profesional	142	138	4
Técnico	49	46	3
Asistencial	18	17	1
Total	**210**	**202**	**8**

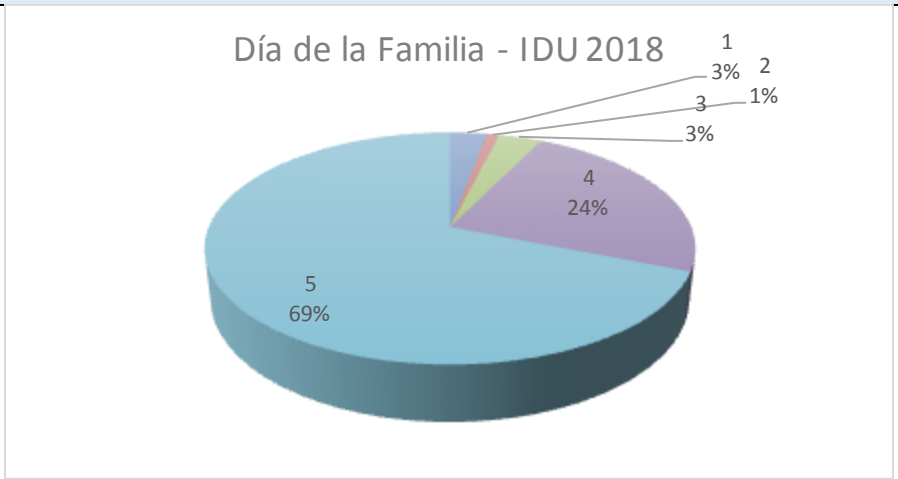
De acuerdo con la tabla anterior se pudo observar que la encuesta se aplicó a doscientas diez (210) personas, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan a continuación:

PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Participó en el día de la Familia IDU?	De las doscientas diez (210) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
	 En relación con el gráfico anterior podemos observar que se aplicó la encuesta a doscientas diez (210) personas, de las cuales doscientas dos (202) participaron en el día de la familia y (08) no participó en esta actividad. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con ciento treinta y ocho (138) personas, seguido por el nivel técnico con cuarenta y seis (46) personas, finalmente los niveles asistencial y directivo con dieciocho (18) personas.
¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación a inscribirse en el día de la Familia IDU, fueron los adecuados?	De las doscientas diez (210) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento cuarenta y un (141) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cuarenta y un (41) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Catorce (14) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Seis (06) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (07) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Las diferentes actividades desarrolladas en el	De las doscientas diez (210) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
día de la familia IDU, cumplieron con sus expectativas para incentivar la integración y unión familiar en el IDU?	 ✓ Sesenta y siete por ciento (67%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinticuatro por ciento (24%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco por ciento (5%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Tres por ciento (3%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo del día de la Familia IDU 2018?	De las doscientas diez (210) personas objeto de la encuesta:  ✓ Setenta y cuatro por ciento (74%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veintiún por ciento (21%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Las instalaciones	De las doscientas diez (210) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
del evento y alimentación entregados, fueron de su gusto?	 ✓ Setenta y dos por ciento (72%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veintiún por ciento (21%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Tres por ciento (3%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Considera pertinentes las actividades desarrolladas para celebrar el día de la Familia IDU?	De las doscientas diez (210) personas objeto de la encuesta:  ✓ Setenta y nueve por ciento (79%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Diecisiete por ciento (17%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cuál es su nivel de satisfacción con el día de la Familia IDU - 2018?	De las doscientas diez (210) personas objeto de la encuesta:

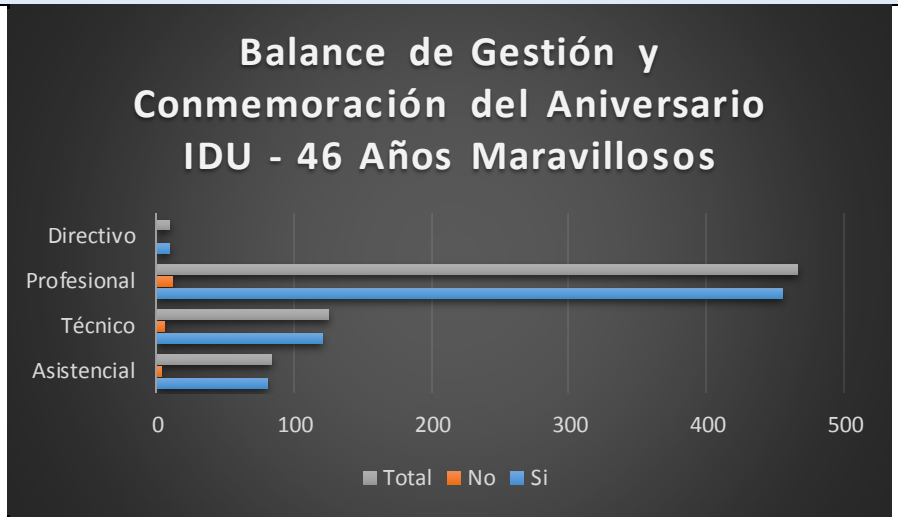
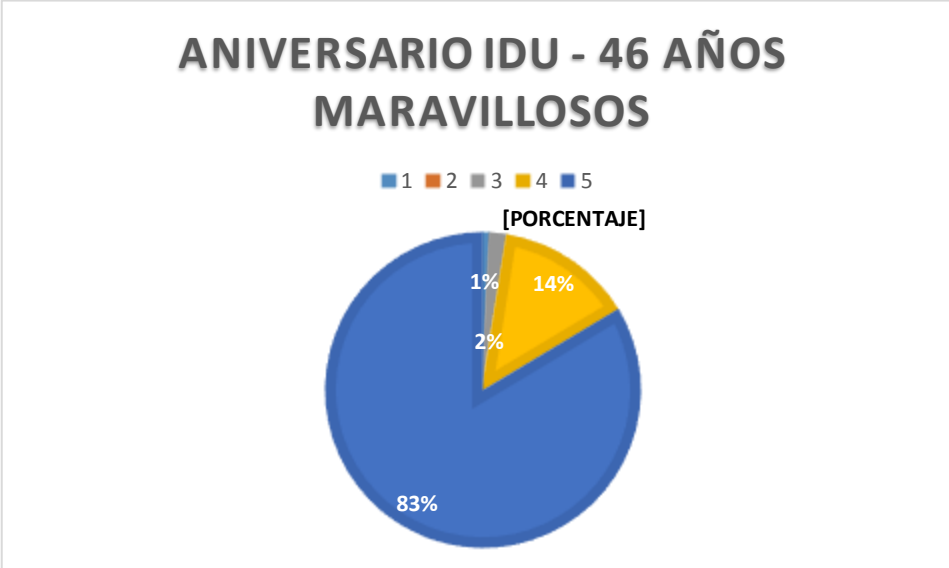
PREGUNTA	ANÁLISIS
	 ✓ Sesenta y nueve (69%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinticuatro por ciento (24%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres por ciento (3%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Tres por ciento (3%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.

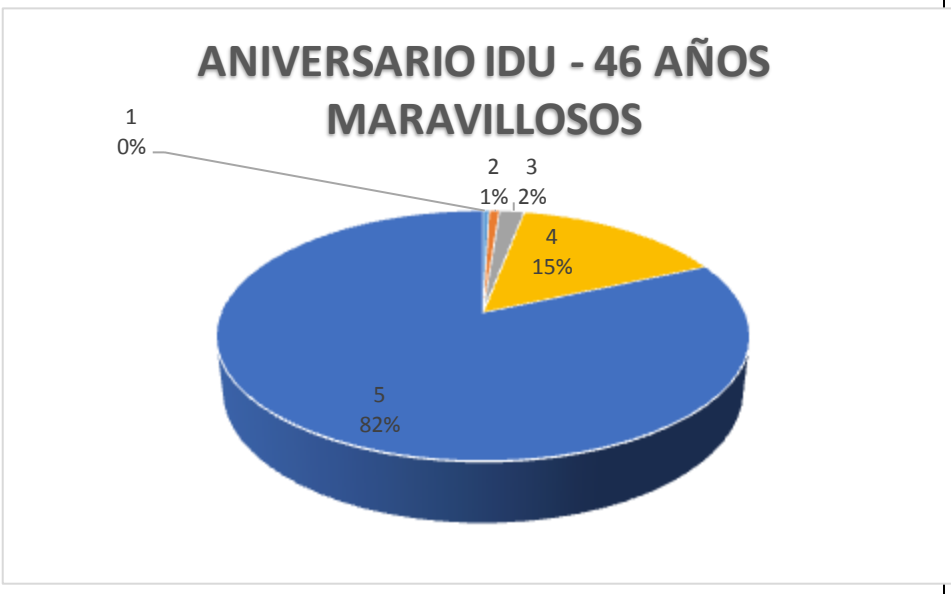
11.5 BALANCE DE GESTIÓN Y CONMEMORACIÓN ANIVERSARIO IDU

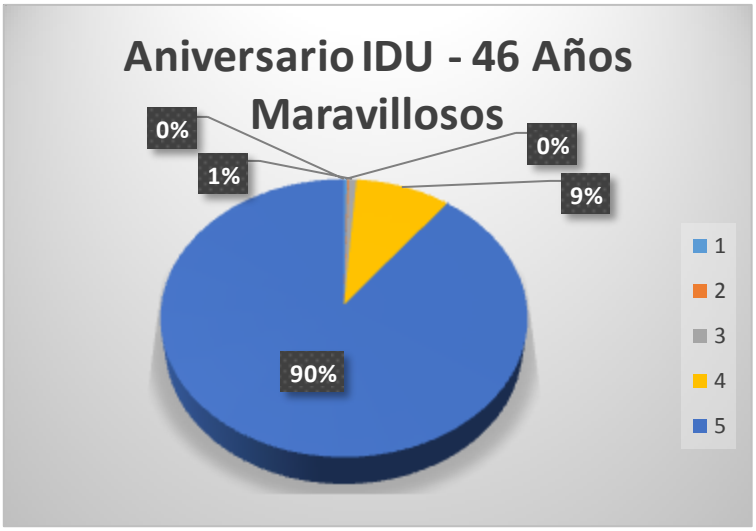
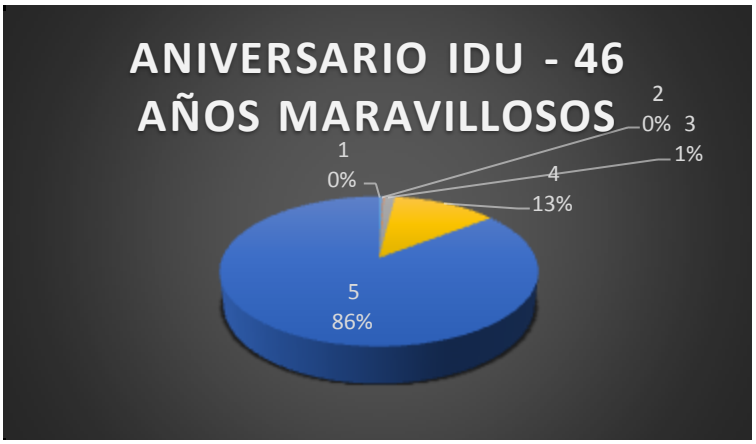
NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE PERSONAS ENCUESTADAS	PERSONAS QUE ASISTIERON AL EVENTO	PERSONAS QUE NO ASISTIERON AL EVENTO
Directivo	9	9	0
Profesional	466	455	11
Técnico	125	120	5
Asistencial	83	80	3
Total	**683**	**664**	**19**

De acuerdo con la tabla anterior se pudo observar que la encuesta se aplicó a seiscientas ochenta y tres (683) personas, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan a continuación:

PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Participó en el Balance de Gestión y conmemoración del Aniversario IDU - 46 Años Maravillosos?	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas, objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
	 En relación con el gráfico anterior podemos observar que se aplicó la encuesta a seiscientos ochenta y tres (683) personas, de las cuales seiscientas sesenta y cuatro (664) participo en el evento Balance de gestión y Conmemoración del Aniversario IDU – 46 Años Maravillosos y Diecinueve (19) no participaron en este evento. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con cuatrocientos cincuenta y cinco (455) personas, seguido por el nivel técnico con ciento veinte (120) personas, el nivel asistencial con ochenta (80) personas y finalmente nivel directivo con nueve (9) personas.
¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación a inscribirse en este evento, fueron los adecuados?	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ochenta y tres por ciento (83%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Catorce por ciento (14%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Cero por ciento (0%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.

PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Las diferentes actividades desarrolladas en este evento cumplieron con sus expectativas para incentivar la integración y el trabajo en equipo?	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta: ✓ Ochenta y dos por ciento (82%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciséis por ciento (16%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Cero por ciento (0%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo de este evento?	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ochenta y dos por ciento (82%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Quince por ciento (15%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Cero por ciento (0%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.

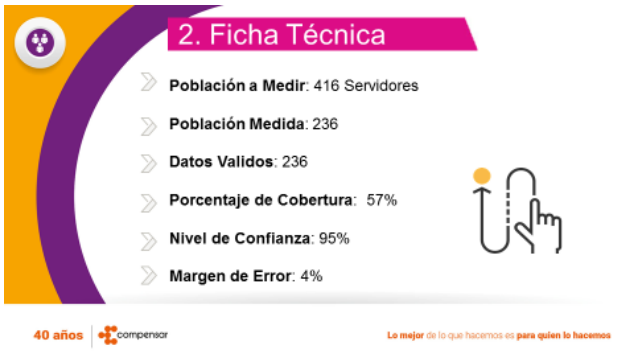
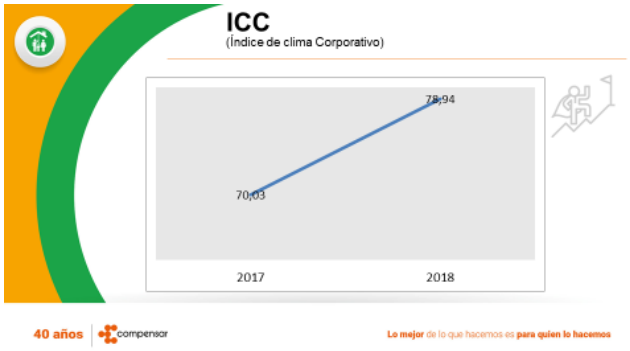
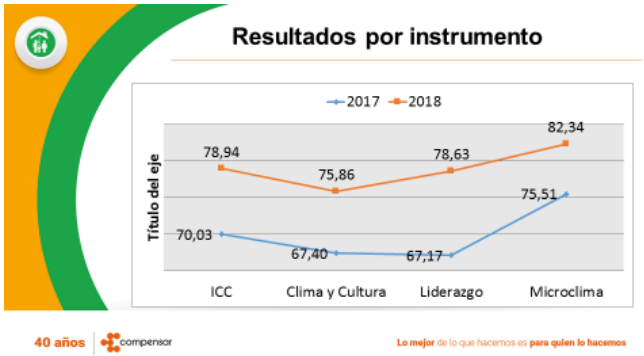
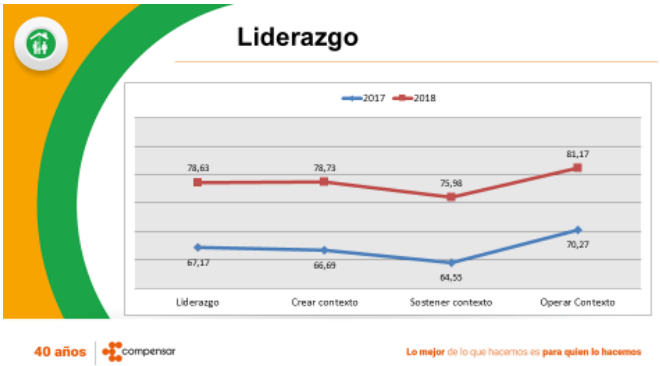
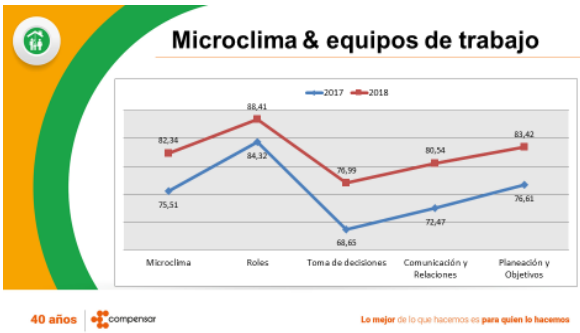
PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Las instalaciones del evento y alimentación entregados, fueron de su gusto?	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta:  ✓ Noventa por ciento (90%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve por ciento (9%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
¿Considera pertinentes las actividades desarrolladas para celebrar este evento?	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ochenta y seis por ciento (86%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Trece por ciento (13%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
Califique su grado de satisfacción con las Comparsas desarrolladas en este día.	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
	 ✓ Setenta y nueve por ciento (79%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciocho por ciento (18%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos por ciento (2%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Cuál es su nivel de satisfacción con el Balance de Gestión y Conmemoración del Aniversario IDU - 2018?	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta: ✓ Ochenta y dos por ciento (82%) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciséis por ciento (16%) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Uno por ciento (1%) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
¿Considera que este tipo de evento	De las seiscientas ochenta y tres (683) personas objeto de la encuesta:

PREGUNTA	ANÁLISIS
contribuye con el mejoramiento del Clima Laboral?	 ✓ Cuatro (4) personas consideran que esta actividad no contribuye con el mejoramiento del Clima Laboral. ✓ Seiscientas setenta y siete (677) personas consideran que esta actividad contribuye con el mejoramiento del Clima Laboral.

12 ANEXO 3: TERMÓMETRO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Del 26 al 29 de junio de 2018, se aplicó el Termómetro Organizacional, con la finalidad de conocer la percepción de la Gente IDU, respecto a las actividades desplegadas dentro de la estrategia de intervención de clima organizacional, realizadas a partir de los resultados de la medición del clima en el año 2017.

Dichos resultados se convierten en información fundamental para definir las acciones de intervención en materia de clima laboral para la vigencia 2019.

En consecuencia, a continuación se presentan algunos de los resultados obtenidos, los cuales fueron tenidos en cuenta para la formulación del plan de acción descrito en la siguiente sección.