



## UAE Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales -ITRC



### Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2018

# SIG

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO CONCEPTUAL.....	3
3. MARCO NORMATIVO .....	6
4. OBJETIVOS.....	7
5. ALCANCE.....	8
6. METAS.....	10
7. DESARROLLO .....	10
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	14
9. CRONOGRAMA.....	15
10. PRESUPUESTO.....	15
11. ANEXOS.....	15

## 1. INTRODUCCION

Basados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998 y la Resolución No. 116 de 2016 *“Por la cual se adopta el Sistema de Bienestar Social Laboral de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de tributos, rentas y Contribuciones Parafiscales – ITRC”*, y teniendo en cuenta el diagnóstico generado a partir de la percepción de los servidores públicos, se estructuró el presente Plan propendiendo por el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; procurando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, buscando mantener un clima organizacional y ambiente laboral favorable para los servidores de la Agencia.

La implementación y desarrollo del Planes de Bienestar debe propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

Las actividades planteadas en el cronograma contienen las características específicas que demanda la normatividad vigente, referente al tipo de actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

A través del documento *“Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012”*, el Departamento Administrativo de la Función Pública, incluyó como parte de los contenidos del Programa de Bienestar, 1. *La Protección y Servicios Sociales* y 2. *la Calidad de Vida Laboral*, indicando en las recomendaciones metodológicas tener en cuenta para su elaboración el resultado del análisis de las encuestas aplicadas a los servidores, respecto a sus necesidades y expectativas comunes acerca de los beneficios y planes; que permitan responder a un

objetivo común articulando cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa.

**1. La Protección y Servicios Sociales:** En este componente se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

A continuación, se describen los programas que deben ser atendidos en este componente:

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

**2. La Calidad de Vida Laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

Los campos de intervención son los siguientes:

- Medición del Clima Laboral
- Adaptación al Cambio Organizacional
- Desvinculación Asistida
- Recompensa y reconocimiento
- Relaciones entre los servidores públicos
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

Ahora bien, en la elaboración del Plan, se han resaltado aspectos en cuanto al clima, adaptación al cambio y cultura organizacional, teniendo en cuenta que en la presente vigencia la Agencia ITRC, se encuentra en la etapa intermedia del proceso para proveer los cargos vacantes convocados a través del concurso público, articulándolo con la misión, visión y objetivos planteados por la Agencia, las expectativas de los servidores y el vínculo de las familias a las actividades planteadas.

Dentro del Plan se vinculan actividades, dando cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad vigente, así como las priorizadas en las encuestas de necesidades de capacitación y actividades de bienestar, estímulos e incentivos, aplicada a los jefes y/o coordinadores.

Como insumos adicionales, se han teniendo en cuenta manifestaciones verbales por parte de los servidores quienes han expresado alternativas y/o actividades tendientes a elevar el bienestar y la calidad de vida.

Las actividades previstas en el Plan, se socializarán con aliados estratégicos como la caja de compensación, el fondo nacional del ahorro y los fondos de empleados, entre otros, buscando apoyo de manera directa en algunas actividades incluidas en el plan.

### **Documentos de apoyo para el Diagnóstico**

En concordancia con la metodología señalada, se realizó el diagnóstico a través de la Encuesta *Necesidades de Capacitación y Actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivos*, cuyo resultado se incluye en el Cronograma para la vigencia 2018.

Así las cosas y conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2018 contempla la ejecución de 25 actividades, conforme a las estrategias planteadas.

### 3. MARCO NORMATIVO

**Decreto Ley 1567 de 1998.** *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.* Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005.

**Ley 909 de 2004.** *“Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.* Parágrafo del Artículo 36. el cual establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

**Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005,** Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano.

**Ley 734 de 2002.** *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.* Artículo 33.

**Decreto 4173 de 2011** *“Por medio del cual se creó la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales (ITRC)”.*

**Decreto 0985 de 2012.** *“Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales (ITRC)”.*

**Decreto 1083 de 2015.** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.* Título 10. Sistema de Estímulos.

**Decreto 051 de 2017.** *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.* Artículo 4.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. General

Implementar y propiciar condiciones que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Agencia ITRC, estableciendo espacios de esparcimiento, recreación, entretenimiento e integración familiar, que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de programas y actividades, con el fin de generar motivación en el desempeño de sus labores; aumentando así, los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad y mejoramiento del clima organizacional.

Entre las finalidades del sistema de estímulos, se encuentran los siguientes:

- *Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se programen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.*
- *Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.*
- *Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.*
- *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
- *Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

### 4.2 Específicos

- ✓ Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la Agencia ITRC.

- ✓ Incentivar al mejor empleado de cada nivel jerárquico por su desempeño en términos de excelencia.
- ✓ Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- ✓ Generar actividades que propendan por el equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores y sus familias.
- ✓ Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo.
- ✓ Reforzar la cultura de valores, enmarcados en el Código de Integridad para los servidores públicos.

## 5. ALCANCE

De acuerdo con el Sistema de Bienestar Social adoptado mediante Resolución No. 116 de 2016, tienen derecho a participar en todas las actividades contempladas en el *Plan de Bienestar* de la vigencia 2018, los servidores públicos de la Agencia y sus familias.

### Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social e incentivos en la Agencia, se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:

- ✓ Cajas de Compensación Familiar
- ✓ Entidades Promotoras de Salud
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- ✓ Fondo de empleados

### 5.1 Bienestar Social Laboral

Para el año 2018, se contemplan una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales - ITRC de un 90% respecto a las actividades del plan, a partir del desarrollo de programas de protección y servicios sociales y actividades de calidad de vida que respondan a las expectativas definidas en el diagnóstico realizado, teniendo en cuenta los factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto.

## 5.2 Incentivos

Teniendo en cuenta la etapa del proceso de convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa, el plan anual de incentivos de la Agencia ITRC, tendrá cobertura para los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de excelencia.

A continuación, detalle del número de servidores por dependencia:

Dependencia	No. De Servidores	%
Dirección General	6	5%
Oficina Asesora de Control Interno	3	2%
Oficina Asesora de Planeación	4	3%
Oficina Asesora de Tecnologías de Información	8	7%
Oficina Asesora Jurídica	3	2%
Secretaría General	23	19%
Subdirección de Auditoría y Gestión del Riesgo	38	31%
Subdirección de Investigaciones Disciplinarias	37	30%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>

A continuación, detalle del número de servidores por tipo de nombramiento:

Nombre del Cargo	Tipo de Nombramiento	
	LNR	PROV
Director General	1	
Subdirector Técnico	2	
Secretario General	1	
Jefe de Oficina	4	
Experto	2	4
Gestor		84
Técnico Asistencial	3	21
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>109</b>

## 6. METAS

### 6.1 Cobertura

Alcanzar una cobertura del 95% de la ejecución del plan de Bienestar social e incentivos programada para la vigencia 2018.

### 6.2 Satisfacción

Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 95%.

## 7. DESARROLLO

A continuación, se describen las estrategias de trabajo para la vigencia 2018, desde cada uno de los planes y programas a desarrollar.

### 7.1 BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Teniendo en cuenta los lineamientos proporcionados por el Gobierno Nacional en el Decreto 1567 de 1998 y el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus documentos Guía, como se indicó al inicio del documento, el Plan de Bienestar Social Laboral comprende dos áreas de intervención: *Protección y Servicios Sociales* y *Calidad de Vida Laboral*.

### 7.1.1. Programas para fomentar la Protección y Servicios Sociales

Para dar oportuno cumplimiento en las acciones priorizadas en este campo, se mantendrá constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- ✓ Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios,
- ✓ Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social
- ✓ Realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Agencia velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

#### **a. Deportivos, recreativos y vacacionales y b. Artísticos y Culturales**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Por lo anterior el Proceso de Gestión del Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para

obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

### **c. Promoción y Prevención de la Salud y d. Promoción de Servicios Financieros**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda, Cajas de Compensación Familiar, Entidades Sector Financiero, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

#### **7.1.2. Programas para mantener la calidad de vida laboral**

*“La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”<sup>1</sup>*

##### **a. Medición del Clima Laboral (Mejoramiento del Contexto Organizacional)**

Comprende el diagnóstico de cómo los servidores perciben el ambiente de trabajo, y como este determina su conducta en la Agencia. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la entidad deberá medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que propendan por mejorar el ambiente de trabajo, generando así mayor sentido de pertenencia por parte de los servidores.

##### **b. Desvinculación Asistida**

---

<sup>1</sup>  Sistema de Estímulos, Lineamientos de Política, DAFP 2007

Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

#### **d. Relaciones entre los Servidores Públicos**

Se define como la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta los elementos que componen este aspecto, las actividades de intervención que se han definido en el Plan de la Vigencia 2018, son:

Componente	Estrategia	Descripción	Cantidad
Protección y Servicios Sociales	Deportivos, recreativos y vacacionales	Inscripción a dos torneos deportivos	2
	Artísticos y Culturales	Actividades para fomentar talentos artísticos y	2
	Promoción y Prevención de la Salud	Actividades para fomentar el autocuidado	2
	Promoción Servicios Financieros	Actividades de promoción servicios financieros	1
Calidad de Vida Laboral	Medición Clima Laboral	Actividad para realizarencuesta y diagnóstico del clima laboral	1
	Desvinculación Asistida	Actividades de preparación para el retiro del servicio por pensión	1
	Recompensa y Reconocimiento	Actividades de reconocimiento por desempeño - no pecuniario	1
	Relaciones entre los Servidores Públicos	Actividades de celebración fomentando relaciones de reconocimiento y amistad	16
<b>TOTAL ACTIVIDADES</b>			<b>26</b>

## 7.2 INCENTIVOS

### a. Recompensa y reconocimiento

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Cabe resaltar que un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por la entidad y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento *“Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)” del DAFP*, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- ✓ Ser planeado por la entidad,
- ✓ Ser consecuente con un comportamiento determinado y
- ✓ Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Adicional, las disposiciones legales contemplan que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades.

Como parte de los incentivos no pecuniarios, se contempla para el funcionario elegido como mejor servidor público de cada área otorgar un día compensatorio (Incentivo no monetario).

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el diagnóstico del Plan de Bienestar Social Laboral, el Proceso de Gestión de Talento Humano empleó el *Formato Encuesta Necesidades de Capacitación y Actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivos*, con el fin de evaluar la percepción que tienen los servidores frente a cada una de las actividades planteadas para incluir en el Plan de Bienestar vigencia 2018.

Las evaluaciones de satisfacción, de la misma manera serán enviadas vía correo electrónico a todos los servidores de la entidad, de acuerdo a las actividades realizadas.

El diseño, la aplicación, la consolidación y análisis de los resultados, será responsabilidad del Proceso de Gestión de Talento Humano.

Todas las actividades serán evaluadas con relación a los objetivos planteados y a las propuestas aprobadas en el Plan de Bienestar. Al final de la vigencia, se elaborará el Informe de cumplimiento, consolidando los resultados de las evaluaciones y el cumplimiento del indicador propuesto.

El diagnóstico, formulación, implementación y la evaluación del Plan Anual de Incentivos, será realizado por el Proceso de Gestión de Talento Humano, con el acompañamiento del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y de la Comisión de Personal de la Entidad.

## **9. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Ver ANEXO

## **10. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas, para la vigencia fiscal 2018, se distribuyó una partida en el Presupuesto de Funcionamiento – Gastos Generales, Adquisición de Bienes y Servicios, Capacitación, bienestar social y estímulos, Servicios de bienestar social una apropiación de treinta y un millones cincuenta y un mil novecientos ocho pesos (\$31.051.908) m/cte.

## **11. ANEXOS**

### **Resultados de la encuesta de bienestar**

Con el fin de identificar las necesidades para dar inicio a la construcción del Plan para la vigencia 2018, se aplicó la encuesta de Bienestar Social e Incentivos a través del *Formato Encuesta Necesidades de Capacitación y Actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivos* a 89 funcionarios.

Concluido el proceso, de recolección y consolidación de los datos, se generó un análisis descriptivo por cada una de las preguntas obteniendo el diagnóstico y soporte para el diseño y la implementación del Plan de Bienestar y sus condiciones.

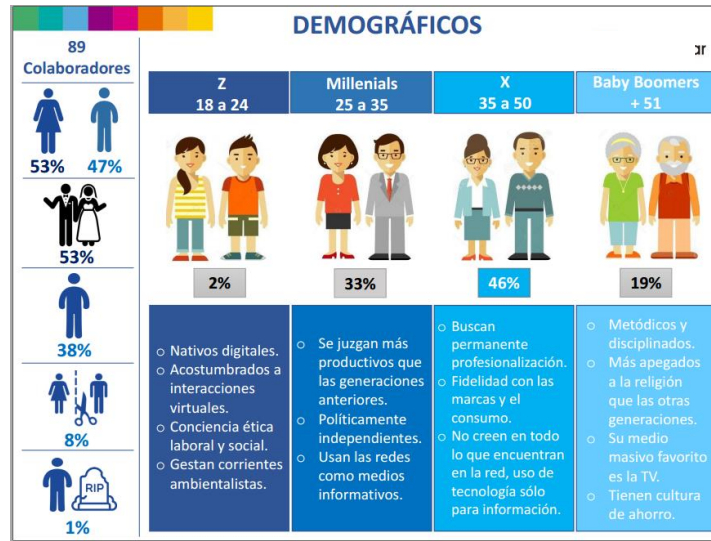
A continuación, se presenta la generalidad de la encuesta:

TÉCNICA		GRUPO OBJETIVO		MUESTREO	
Estudio de tipo cuantitativo que se aplica vía web a través de una encuesta estructurada auto aplicable, con una duración de aplicación de aproximadamente 20 minutos.		Colaboradores de <b>Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales</b>		Selección sobre base de colaboradores suministrada por <b>Unidad Administrativa Especial Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales</b>	
Universo:	116	Fecha aplicación en campo:	9 de marzo al 3 de mayo del 2018		
Muestra o base:	89				
Nivel de confianza:	95%				
Margen de error:	5%				

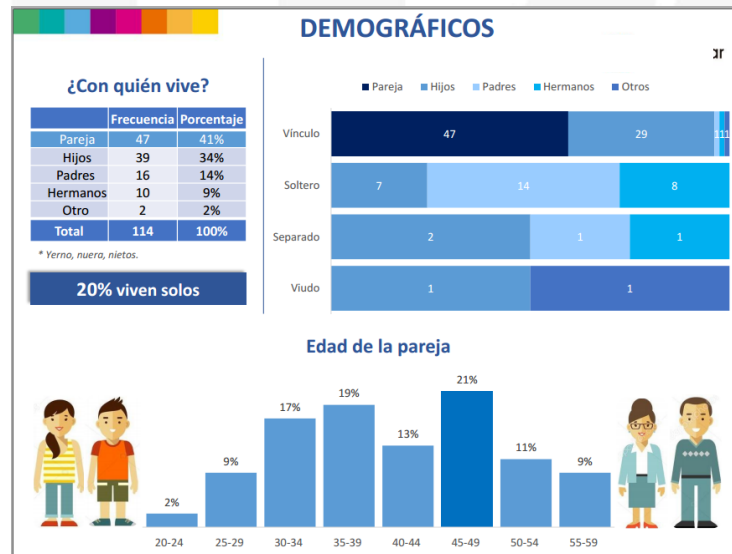
## 1. DATOS DEMOGRÁFICOS

De los 89 funcionarios encuestados, el 53% pertenecen al género femenino y el 47% masculino; el 53% indican un estado civil casado, un 38% soltero, un 8% divorciado y 1% viudo.

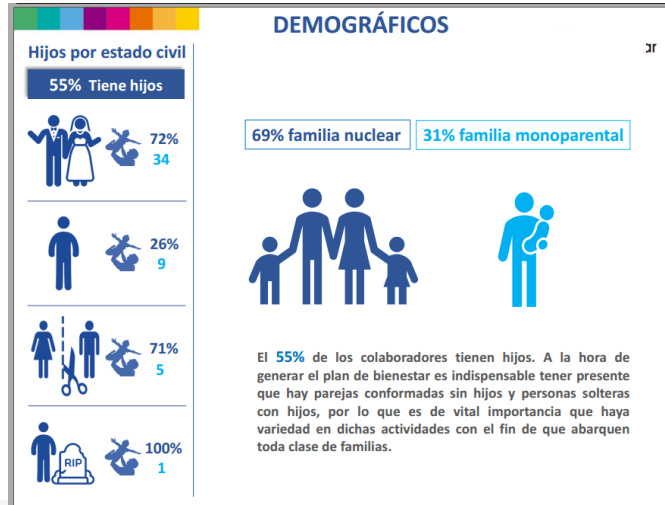
El 46% de la población objetivo, oscila entre 35 a 50 años, seguido del 33% entre 25 a 35 años.



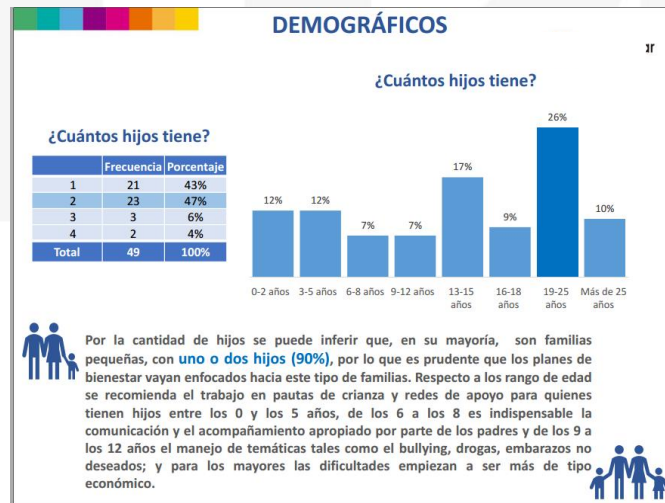
El 41% de los encuestados informaron que viven con su pareja, la cual oscila entre edad de 45 a 49 años:



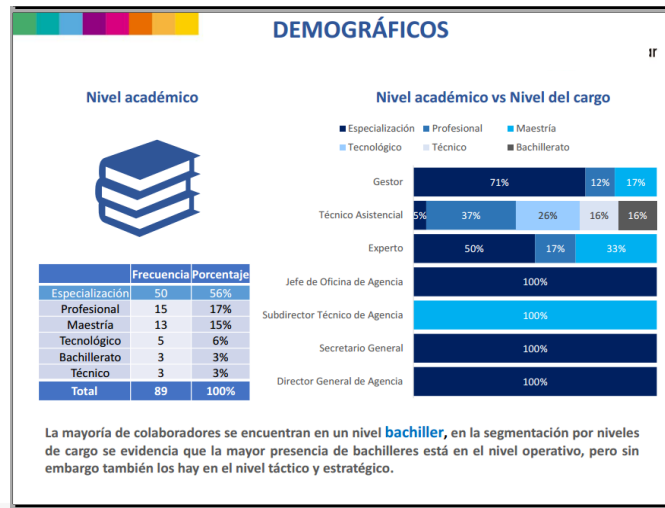
De los 89 funcionarios encuestados, el 69% tienen conformada un núcleo familiar, mientras que el 31% presentan familia monoparental:



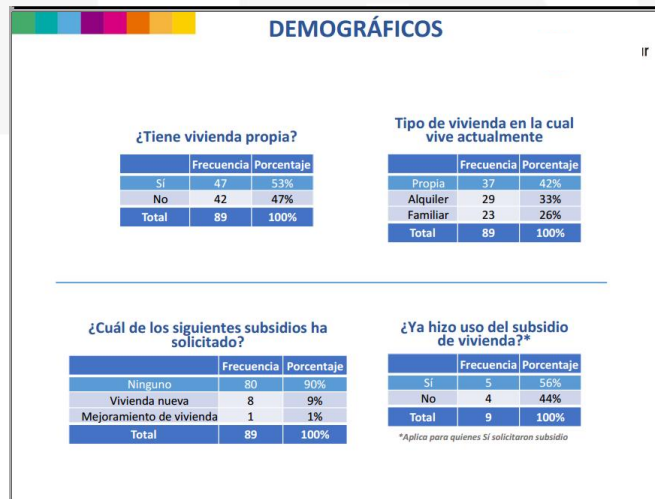
El 47% tiene dos hijos, seguido de un 43% por un hijo:



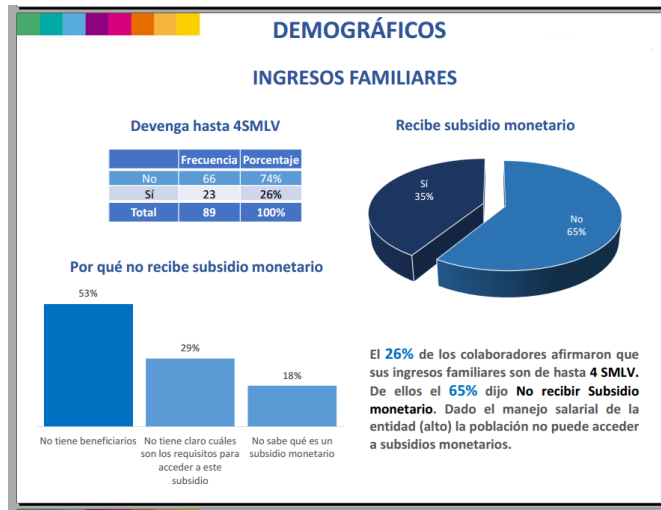
En cuanto al nivel académico, el 56% de los servidores públicos de la Agencia, se han obtenido grado de especialización y 15% maestría:



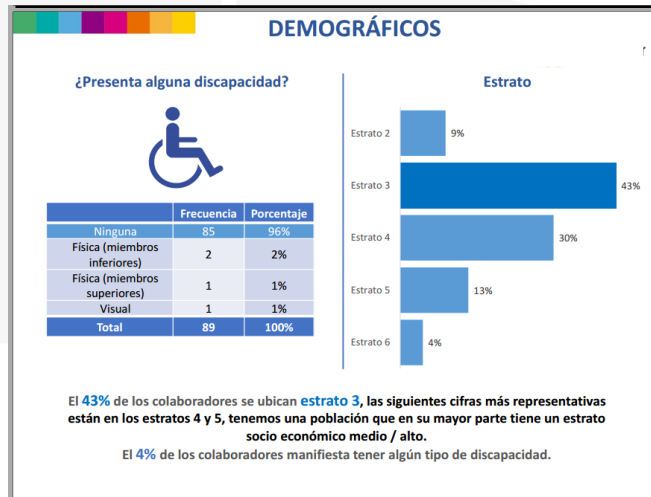
El 53% confirma tener vivienda propia, mientras un 44% indican no haber hecho uso del subsidio de vivienda:



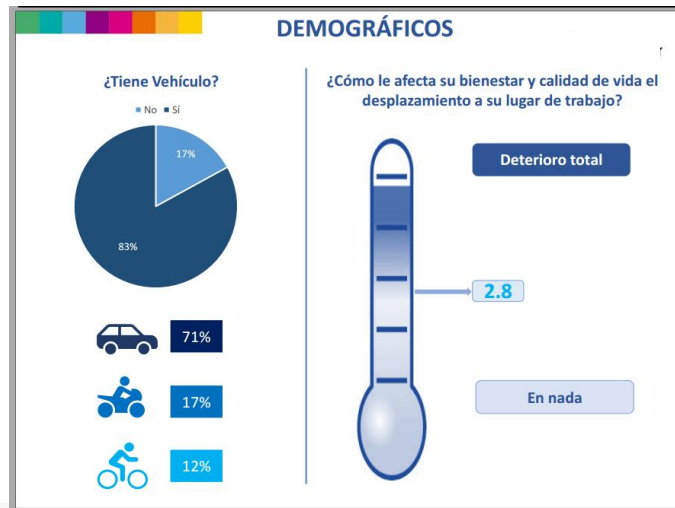
El 74% no devenga ingresos superiores a 4 salario mínimos legales vigentes:



El 2% de los servidores públicos, presenta discapacidad física en miembros inferiores:

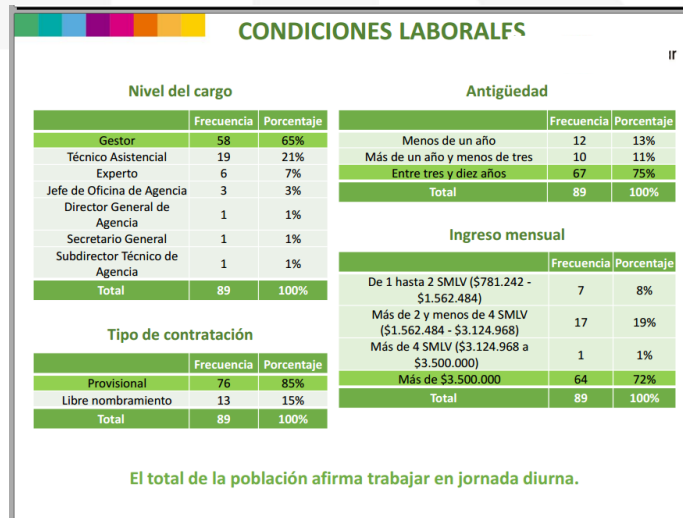


El 83% de los servidores públicos, posee un medio de transporte (vehículo, moto, bicicleta):

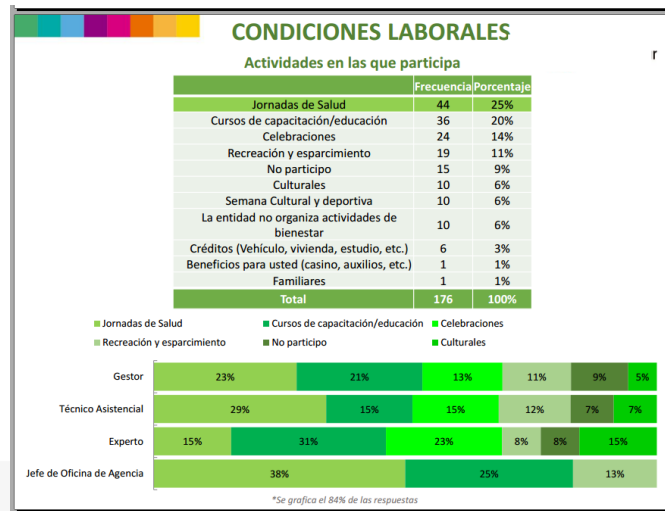


## 2. CONDICIONES LABORALES

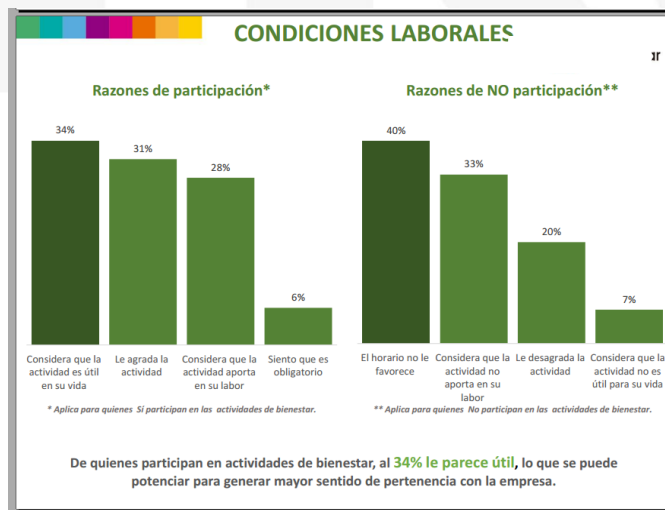
El 65% de los servidores públicos, están vinculados en un cargo de gestor y un 75% tiene una antigüedad en la vinculación entre tres y diez años:



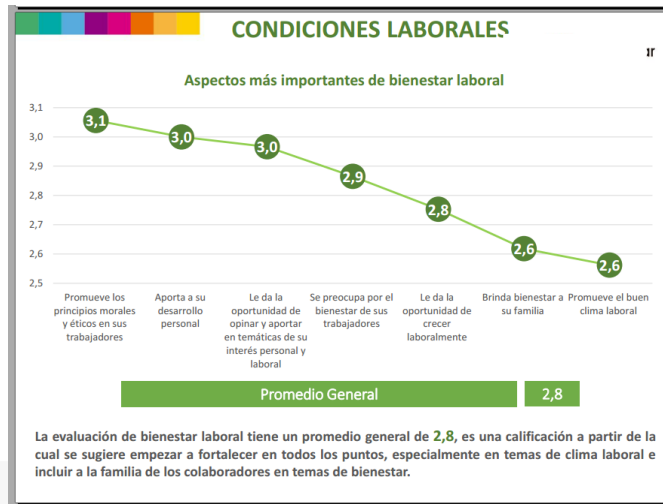
El 25% de los servidores públicos, han participado en jornadas de salud programadas por la Agencia:



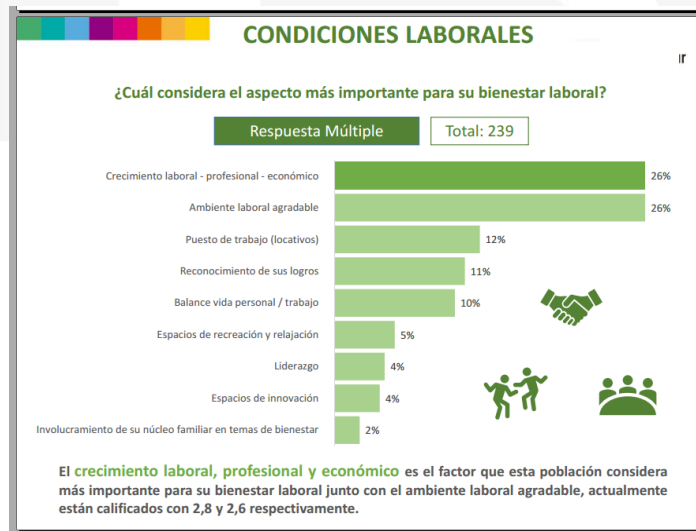
El 34% de los servidores públicos, consideró que la actividad fue útil en su vida, mientras que un 40% no logro participar porque el horario no le favorece:



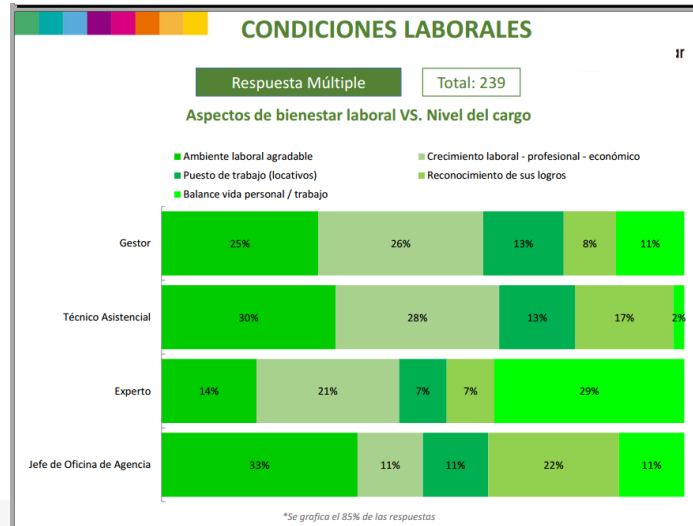
La evaluación de bienestar laboral tiene un promedio general de 2,8, lo cual indica que es necesario fortalecer los temas como clima laboral e incluir la familia de los colaboradores:



El aspecto más importante para el bienestar laboral fue considerado como el crecimiento laboral, profesional y económico con un 26%:



Entre los aspectos más importantes para los servidores de la Agencia, de las condiciones laborales se encuentra un ambiente laboral agradable:

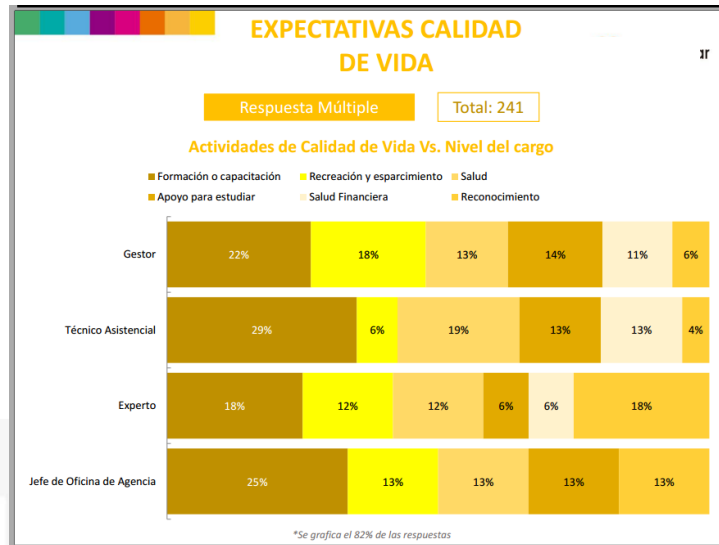


### 3. EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA

La formación o capacitación representa un 23%, ubicándose como tema de mayor importancia:



En este mismo sentido, para los servidores públicos que desempeñan cargos como técnico asistencial, la formación o capacitación representa un mayor porcentaje de importancia, ubicándose en un 29%, como tema de mayor importancia:



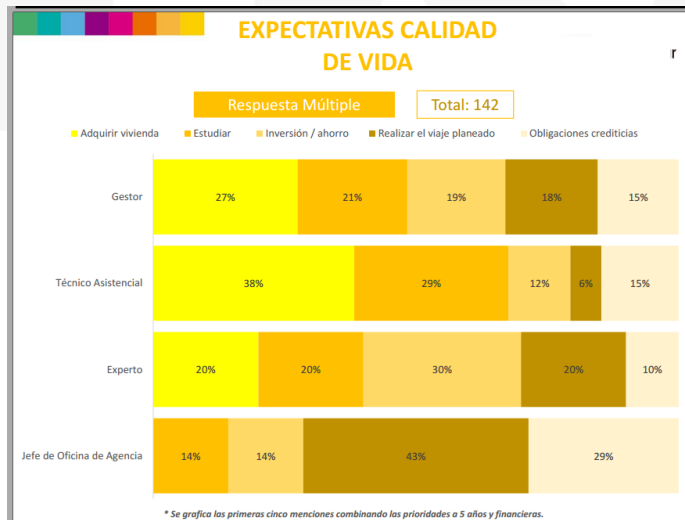
El 61% de los servidores, cuenta con un plan complementario de salud y le gustaría obtener un apoyo en el manejo del estrés:



El 20% de los servidores tiene como prioridad financiera la adquisición de vivienda propia:

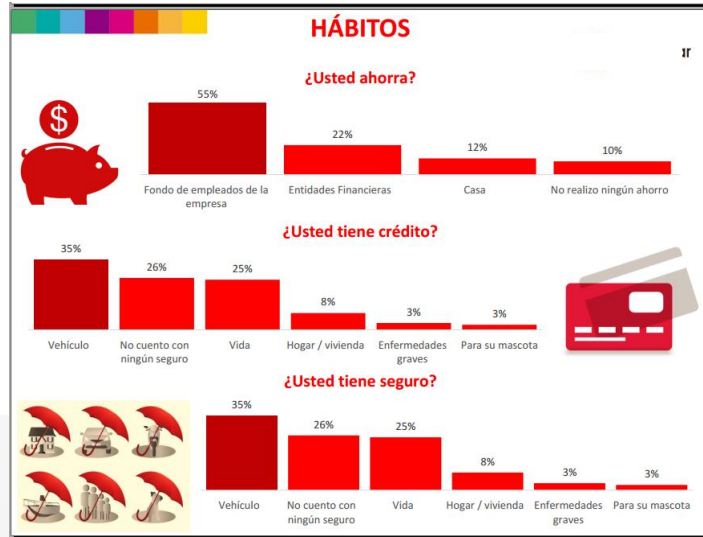


En este mismo sentido, para los servidores públicos que desempeñan cargos como técnico asistencial, la prioridad financiera la adquisición de vivienda propia representa un mayor porcentaje de importancia, ubicándose en un 38%:

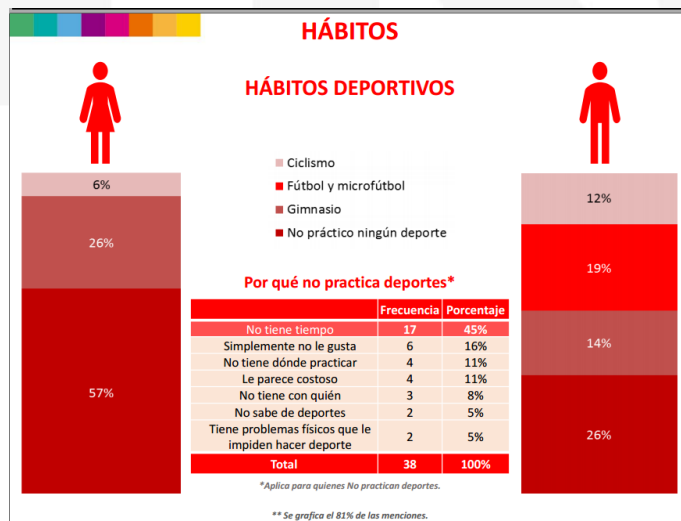


#### 4. HÁBITOS

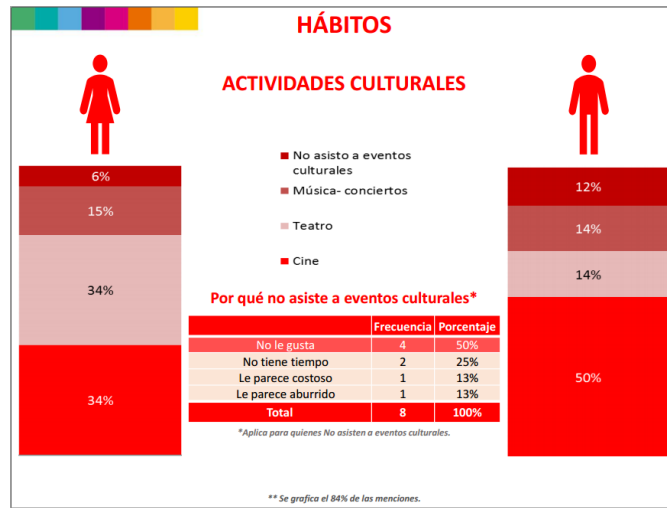
El 55% de los servidores públicos, tiene como habito ahorrar en el fondo de empleados; mientras que un 35% tiene crédito para adquisición de vehículo:



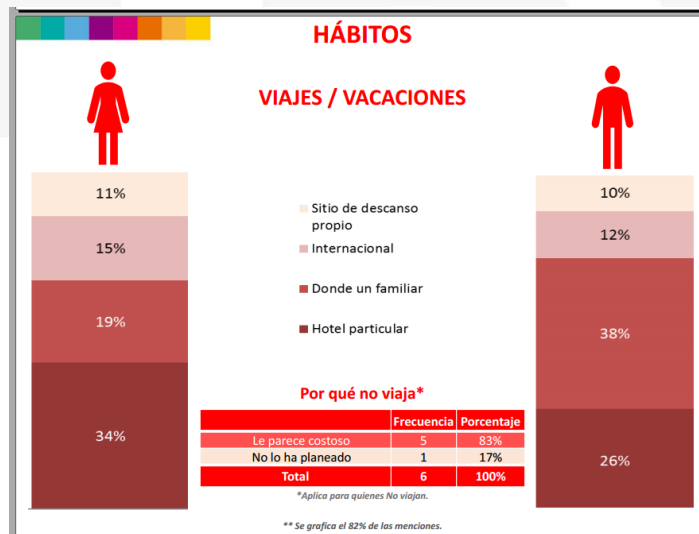
El 45% de los servidores públicos, no practica ningún deporte porque no tiene tiempo:



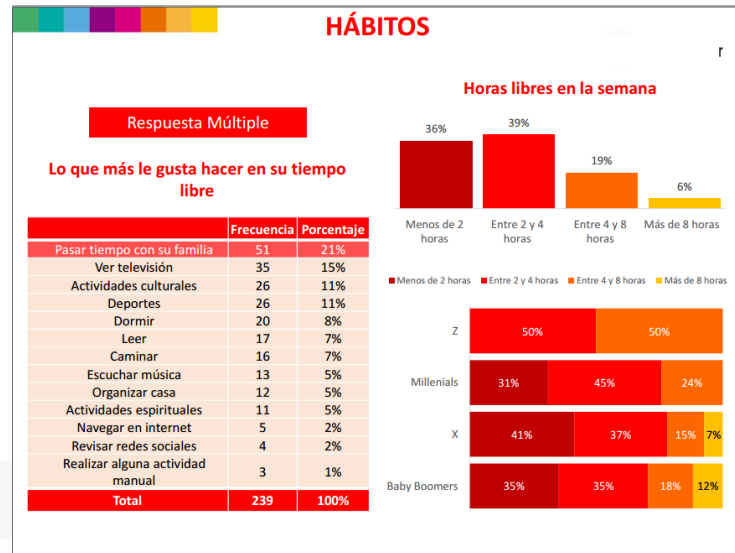
El 50% de los servidores públicos, no asiste a eventos culturales porque no le gusta:



El 83% de los servidores públicos, no viaja en su tiempo de descanso porque le parece costoso:



El 21% de los servidores públicos, manifiesta que lo que más le gusta hacer en su tiempo libre es pasar tiempo con su familia, seguido de un 15% ver televisión:



De la encuesta se puede concluir que la felicidad de vida en pareja representa el mayor porcentaje de factores de calidad de vida:



