

# **PROGRAMA DE BIENESTAR**

# **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

## **2024**

**SECRETARÍA GENERAL**  
**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**  
**Grupo interno de trabajo de Talento Humano**

**Bogotá D.C.**  
**2024**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. REFERENCIA NORMATIVA .....	4
3. MARCO ESTRATÉGICO.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
4. BENEFICIARIOS .....	6
5. METODOLOGÍA .....	7
6. EJES TEMATICOS .....	9
6.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	9
6.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar:.....	10
6.3 Calidad de Vida Laboral: .....	11
6.4 SALUD MENTAL .....	12
6.5 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	13
6.6 TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....	14
6.7 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	16
7. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES .....	17
7.1 Coordinación Interinstitucional .....	17
8. CRONOGRAMA .....	18
9. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2023.....	19

## 1. INTRODUCCIÓN

Un pilar fundamental del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural es el talento humano, de manera que su bienestar es prioridad, razón por la que la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Dada la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Programa de Bienestar Social para la vigencia 2024 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios, contribuir a la construcción del clima laboral de la entidad y de igual forma promover la integración y productividad de cada una de sus áreas.

Este documento responde a la identificación de necesidades y expectativas de los funcionarios, las recomendaciones y sugerencias de los funcionarios que participaron activamente en las actividades desarrolladas durante la vigencia 2023, la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores públicos para el año 2024, y los resultados arrojados de la implementación de la batería de riesgo psicosocial.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

El programa permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar, y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

## 2. REFERENCIA NORMATIVA

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio se encuentra desarrollado conforme a la normatividad vigente, así como por los criterios técnicos.

- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998. “Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
- Ley 909 de 2004
- Ley 1960 de 2019 “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Ley 1811 de 2016. “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”.
- CONPES 3992 de 2020
- Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026”

## 3. MARCO ESTRATÉGICO

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar un plan de actividades de bienestar que permitan generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, propendiendo a generar un óptimo clima laboral que genere motivación, contribuya a aumentar la productividad y crecimiento personal y profesional.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a elevar los niveles de calidad de vida de los funcionarios y sus familias, a través de la identificación de sus necesidades en cuanto a niveles de prevención en salud, recreación, deporte, vivienda, cultura y educación.
- Propender por el desarrollo integral de los servidores dentro del marco de políticas para el logro de los objetivos del ministerio, donde prime la responsabilidad social, compromiso institucional, el desarrollo y crecimiento individual e institucional y el sentido de identidad y pertenencia.
- Promover el fortalecimiento de los valores institucionales que contribuyan al desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, en función de una cultura de servicio.
- Ejecutar las actividades propuestas en el Plan de bienestar alineados a las necesidades institucionales, individuales y familiares del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, propendiendo el mejoramiento de nivel de vida y su familia.

## 4. BENEFICIARIOS

De acuerdo con el **Decreto 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.10.2** se establecen así los **Beneficiarios**. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. 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.*

*(...) **PARÁGRAFO 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.*

## 5. METODOLOGÍA

Para la formulación del Programa Institucional de Bienestar Social el Grupo de Talento Humano realizó la aplicación de una encuesta que permitiera identificar y recoger las necesidades de bienestar social manifestadas por sus funcionarios de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de esta, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024 en el Ministerio.

La encuesta fue realizada a los funcionarios a través de formatos de Google Forms. Conforme la tabulación de los resultados, se realizó la priorización de las actividades y temas de acuerdo con el presupuesto asignado para el desarrollo de estas.

### 5.1 Solicitud de Actividades 2024



Figura 1. Resultados Encuesta de Necesidades de Bienestar  
Fuente: Grupo de Talento Humano, MADR 2023

Un total de 57 servidores públicos diligenciaron la Encuesta de Solicitud de Necesidades de Bienestar, de los cuales el 17% ven la necesidad de celebrar el día de la familia, mientras un 15% solicita realizar actividades deportivas de competición al igual que continuar con las caminatas ecológicas, el 11% ve la necesidad de continuar con las actividades de renovación de valores institucionales, entre tanto el 6% solicita continuar con la celebración de cumpleaños, al igual que realizar un curso de natación para los servidores y continuar con la celebración del Día de la Niñez y un 4% ve la necesidad de realizar las actividades lúdicas del Manejo de estrés como masajes, meditación y yoga, celebración del Día del Campesino, pases para cine por oficina y trabajo en casa los lunes.

## 6. EJES TEMATICOS

### 6.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

#### **Factores Psicosociales:**

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

#### **a. Actividades:**

- Teletrabajo/Trabajo virtual en casa: Continuidad al proceso de implementación de Teletrabajo y conforme la normatividad vigente, las directrices del Departamento Administrativo de la Presidencia y Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Eventos recreacionales, deporte, cultura y bienestar, presenciales y/o virtuales
  - Torneos Deportivos
  - Cursos de natación
  - Escenarios deportivos
  - Parques con atracciones mecánicas e interactivos
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

- Obras de Teatro
- Cine
- Museos
- Vacaciones Recreativas
- Halloween
  
- Capacitaciones en artes
  - Talleres navideños
  
- Bienestar Espiritual:
  - Yoga
  - Rumbaterapia
  - Aeróbicos
  - Turno de Semana Santa
  - Hojas Verdes – arreglos florales
  - Turno Fin de Año

**b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

**6.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar:**

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

**a. Actividades**

- Horario Flexible
- Día del Abuelo: Decreto 1740 de 1990
- Día de la Familia: Ley 1857 de 2017
- Día de la Niñez y la Recreación: Ley 724 de 2001
- Felicidad en el Trabajo: Mensaje, tarjeta y reconocimiento público

Felicitaciones a los servidores que formalicen su relación conyugal

Felicitaciones a los servidores que logren avances académicos

Felicitaciones a los servidores que logren avances laborales

- Conmemoración Día de la Mujer
- Conmemoración Día de la Madre
- Día del Conductor
- Sala de lactancia materna: Ley 1823 de 2017
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales: Decreto Ley 1567 de 1998
- Difusión de las alianzas dentro del Programa Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

#### **b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

### **6.3 Calidad de Vida Laboral:**

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

#### **a. Actividades**

- Día Nacional del Servidor Público: Decreto 2865 de 2013 – Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.15.1.
- Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión.
- Día del Trabajo Decente: Artículo 2.29.4.1 del decreto 1072 de 2015.
- Desvinculación Laboral Asistida
- Celebración de Cumpleaños
- Entorno laboral saludable
- Prácticas y hábitos saludables en familia

- Promoción del uso de la bicicleta Ley 1811 de 2016
- Caminata Ecológica
- Desconexión laboral

**b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

### 6.4 Salud mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

### 6.5 Higiene Mental:

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

**a. Actividades:**

- Estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión
- Tele orientación psicológica telemedicina
- Promoción uso de la lectura en familia
- Quinquenio

**b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

## Prevención de Nuevos Riesgos a la salud

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida

### a. Actividades:

- Campaña para evitar el sedentarismo
- Técnicas de relajación (Yoga-meditación)
- Control de la respiración
- Aumento de actividad física

### b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

## 6.5 Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

### Fomento de inclusión, diversidad y la equidad:

El componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

### a. Actividades:

- Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas basadas en el género.
- Fomento a la inclusión, diversidad y representatividad
- Campaña de cultura inclusiva

**b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

**Prevención atención y medidas de protección**

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

**a. Actividades:**

Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia y discriminación por razón de la raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

**b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

## 6.6 Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la 14 Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 33 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través

de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

### **Creación de cultura digital para el bienestar**

#### **a. Actividades:**

- Creación de la cultura digital

#### **b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

### **Analítica de datos para el bienestar**

#### **a. Actividades:**

- Big Data: CONPES Big data y de transformación digital
- Habeas Data

#### **b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

### **Creación de ecosistemas digitales**

#### **a. Actividades:**

- Ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores:  
CONPES 3975

#### **b. Indicador Actividad Relacionada:**

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

## 6.7 Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

### Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

#### a. Actividades:

- Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia
- Reconocer y premiar a los servidores por sus logros en el cumplimiento de los objetivos como trabajo en equipo.

#### b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes  
Total de servidores inscritos

## 7. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

### 7.1 Coordinación Interinstitucional

#### a. Actividades:

- Programa Servimos del Departamento de la Función Pública.
- SENA
- Fondo Nacional del Ahorro
- ESAP
- PANACA
- ENTIDADES BANCARIAS
- EPS
- ARL POSITIVA
- FONDO DE PENSIONES
- ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS
- CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

#### b. Indicador Actividad Relacionada:

Total de servidores participantes

Total de servidores inscritos

## 8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES		MES											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>FECHAS ESPECIALES</b>	Día de la Mujer												
	Día de la Secretaría												
	Día del Niño												
	Día de la Madre												
	Día de la Familia												
	Día del Padre												
	Día Nacional del Servidor Público												
	Quinquenios												
	Vacaciones recreativas												
	Día del Conductor												
	Día del Abuelo												
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>	Torneo deportivo interno												
	Curso de natación												
<b>PROMOCIÓN CAMPAÑAS</b>	Uso de la bicileta												
	Programa Servimos												
<b>FERIAS DE SERVICIOS</b>	Funerarios												
	Financieros												
	Salud												
	Feria Integral Caja de Compensación Familiar												
	Vivienda y Ahorro												
<b>SEMANA DE LA SALUD</b>	Yoga												
	Rumbaterapia												
	Aeróbicos												
<b>PREPENSIONADOS</b>	Charlas												
	Actividades lúdicas												
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Creación de la cultura digital												
	Big Data												
	Habeas Data												
	Ecosistemas Digitales												

Figura No. 2 Cronograma de Actividades de Bienestar  
Fuente: Grupo de Talento Humano MADR 2024

**NOTA:** Para dar cumplimiento a las actividades y a la ejecución del Programa de Bienestar Social, se está sujeto a la colaboración de los aliados estratégicos de la Entidad.

## 9. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2023

ITEMS	ACTIVIDADES	CALIFICACIONES						
		1	2	3	4	5	N	100
1	NOVENAS NAVIDEÑAS	0%	2%	9%	16%	70%	4%	100%
2	RENOVACION DE VALORES	4%	2%	9%	14%	65%	7%	100%
3	ACTIVIDADES DE CUMPLEAÑOS (TARJETA Y CELEBRACIÓN)	4%	4%	11%	16%	56%	11%	100%
4	SEMANA DE LA SALUD	4%	0%	11%	25%	53%	9%	100%
5	CAMPEONATO DE BOLOS	9%	2%	2%	5%	51%	32%	100%
6	CHARLA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	7%	4%	7%	14%	51%	18%	100%
7	CHARLA PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES	7%	4%	14%	14%	49%	12%	100%
8	CAPACITACIÓN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	4%	0%	11%	25%	49%	12%	100%
9	DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD	4%	2%	12%	23%	49%	11%	100%
10	SEMANA DEPORTIVA JUEGOS TRADICIONALES	5%	2%	12%	14%	47%	19%	100%
11	CAMINATA ECOLÓGICA	5%	0%	11%	5%	46%	33%	100%
12	CHARLA ERGONOMIA E HIGIENE POSTURAL EN SEGURIDAD VIA	9%	2%	9%	16%	46%	19%	100%
13	FERIAS FINANCIERAS(ORGANIZACIÓN Y OFERTAS)	5%	2%	11%	21%	44%	18%	100%
14	CONFERENCIA CULTURA DIGITAL	5%	2%	12%	18%	44%	19%	100%
15	SEMANA DE LA SALUD VISUAL	4%	5%	7%	23%	42%	19%	100%
16	CHARLA DETECCION ACOSO LABORAL	5%	4%	14%	12%	42%	23%	100%
17	CAPACITACIÓN CIBERSEGURIDAD	5%	0%	12%	25%	40%	18%	100%
18	CELEBRACIÓN HALLOWEEN NIÑOS	5%	0%	5%	11%	40%	39%	100%
19	VIVIR SANAMENTE (Salud Auditiva)	7%	0%	12%	18%	40%	23%	100%
20	CHARLA DE HÁBITOS SALUDABLES (visual, cardiovascular)	4%	2%	14%	21%	40%	19%	100%
21	DÍA DE LA MUJER	2%	7%	9%	11%	39%	33%	100%
22	CÓDIGO DE INTEGRIDAD (CONCURSOS FLASH)	5%	2%	4%	28%	39%	23%	100%
23	MARTES DE BIENESTAR - COLSUBSIDIO	11%	5%	11%	12%	39%	23%	100%
24	CHARLA SUSTANCIAS SICOACTIVAS	9%	2%	11%	16%	39%	25%	100%
25	FERIA ELECTRO COLSUBSIDIO	11%	7%	7%	16%	37%	23%	100%
26	FERIA DE EMPRENDEDORES	7%	2%	12%	25%	37%	18%	100%
27	VACACIONES RECREATIVAS	5%	0%	9%	4%	37%	46%	100%
28	DÍA DEL HOMBRE	7%	4%	11%	16%	35%	28%	100%
29	CHARLA ABUSO DEL PODER	5%	5%	11%	16%	35%	28%	100%
30	CHARLA DIVERSIDAD DE GENERO	11%	2%	9%	14%	35%	30%	100%
31	DÍA DEL NIÑO	7%	2%	5%	11%	33%	42%	100%
32	CELEBRACIÓN DÍA DE LA MADRE	4%	0%	7%	11%	33%	46%	100%
33	FERIA FONDO NACIONAL DEL AHORRO	7%	12%	5%	18%	33%	25%	100%
34	CHARLA TRABAJO BAJO PRESIÓN	9%	2%	7%	19%	33%	30%	100%
35	FERIA ELECTRO COLSUBSIDIO2	9%	5%	11%	14%	33%	28%	100%
36	CHARLA COLPENSIONES	5%	2%	12%	19%	32%	30%	100%
37	DONACIÓN DE SANGRE	9%	2%	5%	11%	32%	42%	100%
38	DÍA DE LA SECRETARIA	4%	2%	9%	7%	28%	51%	100%
39	TRIVIA FUTBOLERA	7%	5%	7%	12%	26%	42%	100%
40	VACACIONES RECREATIVAS	5%	2%	5%	9%	25%	54%	100%
41	CHARLA PREPENSIONADOS	5%	9%	7%	9%	21%	49%	100%
42	CHARLA LACTANCIA MATERNA	11%	0%	5%	11%	14%	60%	100%
43	SEMANA DEL BLOGUERO	11%	2%	14%	11%	12%	51%	100%
44	DÍA DEL CONDUCTOR	9%	4%	5%	4%	11%	68%	100%
45	CELEBRACIÓN DÍA DEL ABUELO	11%	2%	7%	12%	11%	58%	100%

Figura No. 3 Resultados Encuesta de Satisfacción Actividades de Bienestar Social

Fuente: Grupo de Talento Humano MADR 2023

Con respecto a la encuesta de satisfacción de las actividades de bienestar realizadas por el Grupo de Talento Humano el promedio general de satisfacción es del 66%, el cual se considera un buen resultado, sin embargo, el objetivo es seguir mejorando para obtener el 100% de satisfacción.

**YENY VIVIANA GAMBOA MARTÍNEZ**

**Coordinadora del Grupo de Trabajo de Talento Humano**

**Enero de 2024**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
01	31/01/2024	Creación del plan 2024