



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 1 de 26

Contenido de Tablas

Tabla 1. Caracterización de la muestra	2
Tabla 2. Distribución Por Género.	3
Tabla 3. Distribución Por Nivel Jerárquico	4
Tabla 4. Distribución Por Antigüedad.....	5
Tabla 5. Estado Civil.....	6
Tabla 6. Tienen hijos	7
Tabla 7. Rango edad hijos	8
Tabla 8. Vivienda Propia.....	9
Tabla 9. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar.....	11
Tabla 10. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar	12
Tabla 11. Actividades Deportivas, Recreativas, Vacacionales, Culturales, Artísticas y de autocuidado	14
Tabla 12. Actividades prioritarias	18
Tabla 13. Promoción y Prevención.....	19
Tabla 14. Horarios Flexibles.....	20
Tabla 15. Ambiente laboral y relaciones humanas	21
Tabla 16. Clima Laboral y Cultura Organizacional.....	22
Tabla 17. Sistema de estímulos.....	23
Tabla 18. Incentivos EDL.....	24
Tabla 19. Incentivos equipos de trabajo	25

Contenido de Tablas

Gráfica 1. Distribución Por Género.....	3
Gráfica 2. Distribución Por Nivel Jerárquico	4
Gráfica 3. Distribución Por Antigüedad	6
Gráfica 4. Estado Civil	7
Gráfica 5. Tienen Hijos.....	8
Gráfica 6. Rango edad hijos	9
Gráfica 7. Vivienda Propia	10
Gráfica 8. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar	11
Gráfica 9. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar	12
Gráfica 10. Actividades Deportivas	15
Gráfica 11. Actividades Culturales y Autocuidado	16
Gráfica 12. Actividades Recreativas y Vacacionales	17
Gráfica 13. Actividades Prioritarias	19
Gráfica 14. Clima Laboral y Cultura Organizacional.....	22
Gráfica 15. Incentivos EDL	25
Gráfica 16. Incentivos equipos de trabajo.....	26



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 2 de 26

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se realizó por medio de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Por lo anterior, la Dirección de Gestión Humana estableció un instrumento de identificación de necesidades, el cual se aplicó en el mes de noviembre de 2019 a los servidores públicos a nivel nacional, con el fin de identificar las expectativas e iniciativas pertinentes a las actividades de bienestar social e Incentivos.

De acuerdo con el estudio del diagnóstico, se observó lo siguiente:

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

El diagnóstico de necesidades aplicado a los servidores públicos, se obtuvo un resultado de encuestados por 2.512 servidores de los 7.854 que conforman el ICBF a nivel nacional, esta muestra es equivalente al 32% de la población total así:

Tabla 1. Caracterización de la muestra

REGIONAL	TOTAL, PLANTA	TOTAL, RESPUESTAS	%
Amazonas	41	27	66%
Antioquia	611	172	28%
Arauca	68	27	40%
Atlántico	312	84	27%
Bogotá	1074	113	11%
Bolívar	194	30	15%
Boyacá	264	71	27%
Caldas	225	140	62%
Caquetá	126	89	71%
Casanare	88	22	25%
Cauca	251	94	37%
Cesar	194	72	37%
Chocó	130	67	52%
Córdoba	231	72	31%
Cundinamarca	373	78	21%
Dirección General	377	90	24%
Guainía	16	6	38%
Guaviare	37	16	43%



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 3 de 26

Huila	216	129	60%
La Guajira	161	53	33%
Magdalena	207	61	29%
Meta	160	49	31%
Nariño	278	43	15%
Norte Santander	194	141	73%
Putumayo	92	46	50%
Quindío	138	80	58%
Risaralda	195	144	74%
San Andrés	57	21	37%
Santander	349	112	32%
Sucre	175	42	24%
Tolima	286	164	57%
Valle	676	125	18%
Vaupés	22	13	59%
Vichada	36	19	53%
TOTAL	7854	2512	32%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

A continuación, se aprecia la distribución en cuanto a género en la Tabla No. 2:

Tabla 2. Distribución Por Género.

CRITERIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
No. de servidores	1.973	539	2.512
Porcentaje	79%	21%	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 1. Distribución Por Género.



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

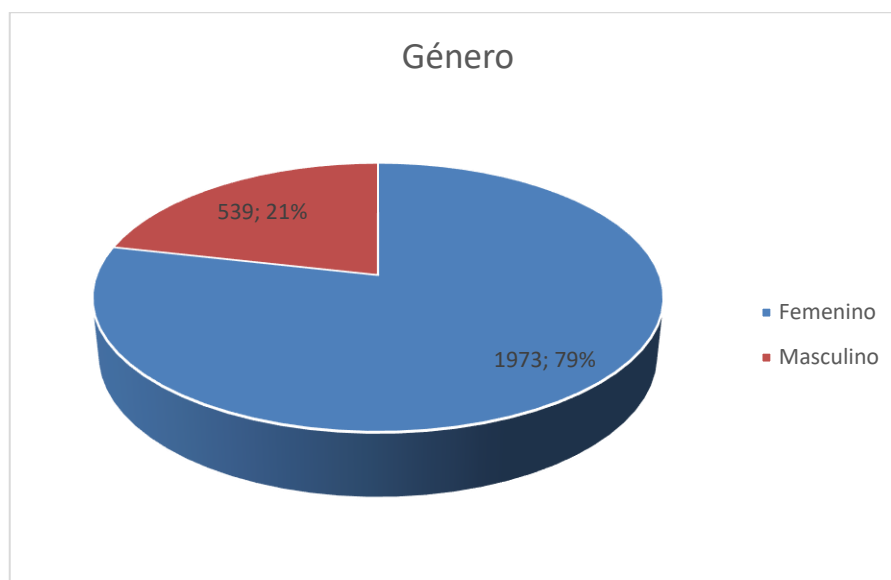
ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 4 de 26



Fuente: Dirección de Gestión Humana

La población estuvo conformada por 1.973 mujeres correspondiente al 79% del total de participantes. 539 hombres equivalente al 21%, lo que se manifiesta que en el ICBF predominan las mujeres.

En lo referente al nivel profesional que ocupa dentro del Instituto, en la Tabla No. 3, se visualiza la participación de servidores de todos los niveles ocupacionales: auxiliar, asistencial, técnico, profesional, directivo y asesor.

Tabla 3. Distribución Por Nivel Jerárquico

NIVEL	ASESOR	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR	TOTAL
CANTIDAD	3	23	1961	266	175	84	2512
%	0%	1%	78%	11%	7%	3%	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 2. Distribución Por Nivel Jerárquico



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

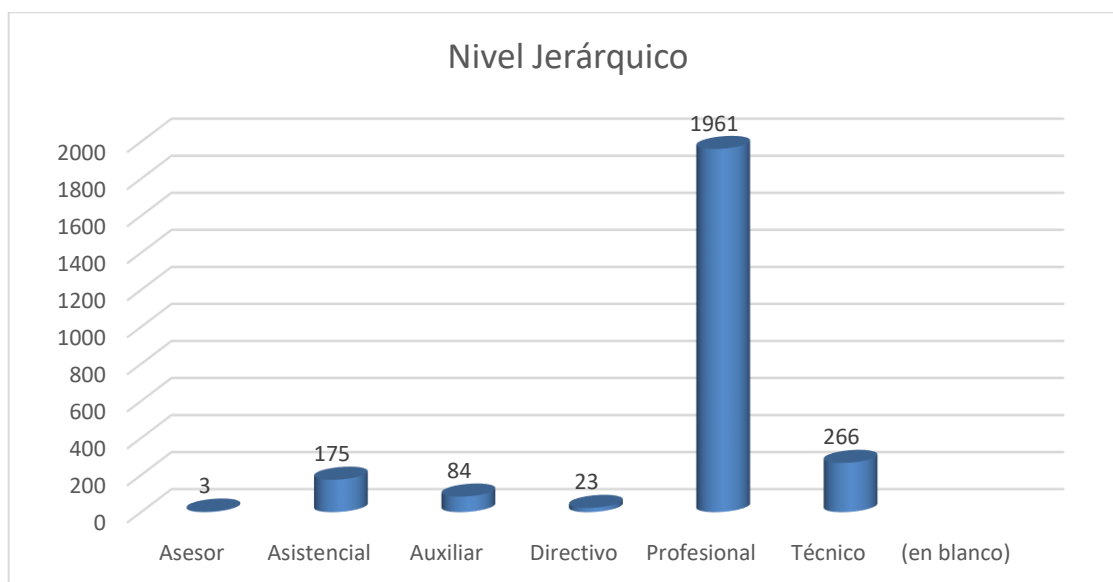
ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 5 de 26



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Los resultados nos indican que 1.961 personas que presentaron la encuesta pertenecen al nivel profesional equivalente al 78%; del nivel asistencial participaron 175 servidores correspondiente al 7%; 266 servidores (11%) son del nivel técnico, el 3% de la muestra corresponde a 84 auxiliares, el 1% perteneciente al nivel directivo y asesores con 26 personas.

Frente a los datos anteriores, es importante observar la antigüedad en la institución, lo cual se encuentra discriminado en la tabla No. 4:

Tabla 4. Distribución Por Antigüedad

Antigüedad	No. de servidores	Porcentaje
Más de 20 años	476	19%
16 a 20 años	97	4%
11 a 15 años	285	11%
6 a 10 años	468	19%
1 a 5 años	1026	41%
Menos de 1 año	160	6%
Total	2.512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

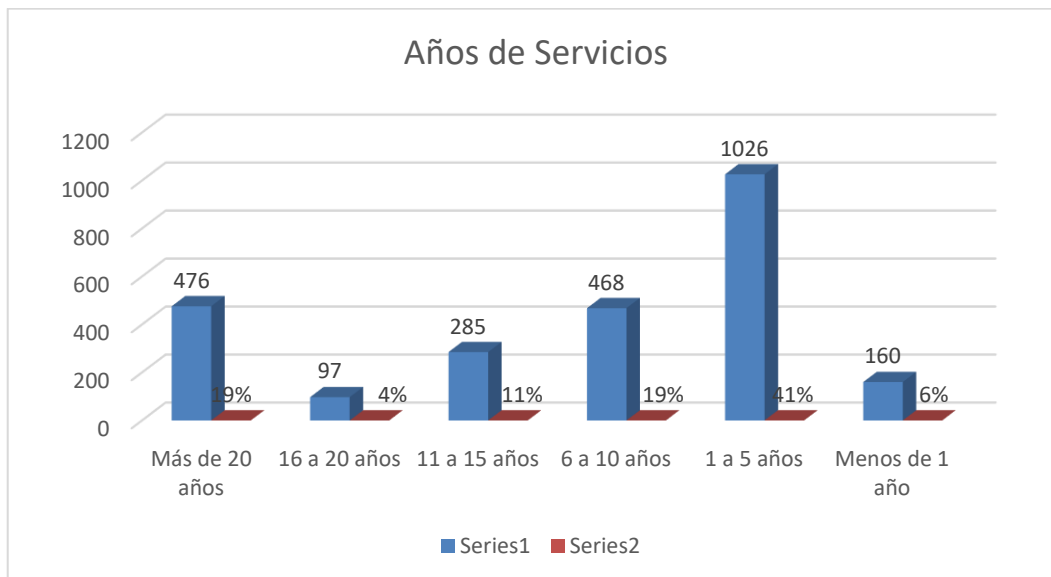
A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 6 de 26

Gráfica 3. Distribución Por Antigüedad



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Los servidores públicos que más rango tienen de antigüedad están dentro de 1 a 5 años con 1.026 servidores equivalente al 41%; continúan de 6 a 10 años con 468 servidores correspondiente al 19%, menos de 1 año se encuentran 160 personas (6%), entre 16 a 20 años se hallan 97 servidores con un 4% y más de 20 años son 476 servidores con el 19%.

A nivel personal y familiar, el estado civil de los servidores encuestados se ve reflejado de la siguiente manera:

Tabla 5. Estado Civil

Estado Civil	No. de servidores	Porcentaje
Soltero	846	34%
Casado	939	37%
Unión libre	495	20%
Separado	197	8%
Viudo	35	1%
Total	2.512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

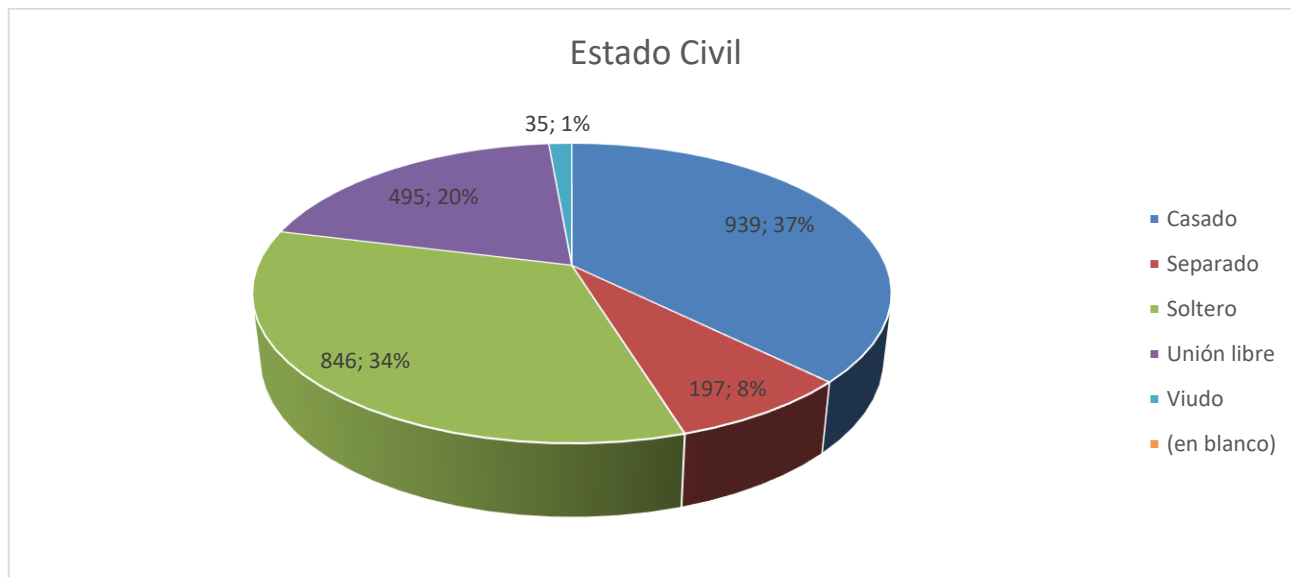
A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 7 de 26

Gráfica 4. Estado Civil



Fuente: Dirección de Gestión Humana

El estado civil de los servidores públicos encuestados se manifiesta de la siguiente manera: Casados 939 servidores equivalente al 37%, 846 se encuentran solteros reflejado en un 34%, le sigue unión libre con 495 servidores correspondiente al 20%, separados 197 con el 8% y por último viudos con 35 servidores con el 1%.

Respecto del número de servidores con hijos y sin hijos, de los 2.512 servidores que contestaron la encuesta el 30% no tienen hijos y el 70% tienen hijos, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 6. Tienen hijos

Tiene Hijos	No. de servidores	Porcentaje
Si	1765	70%
No	747	30%
Total	2.512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

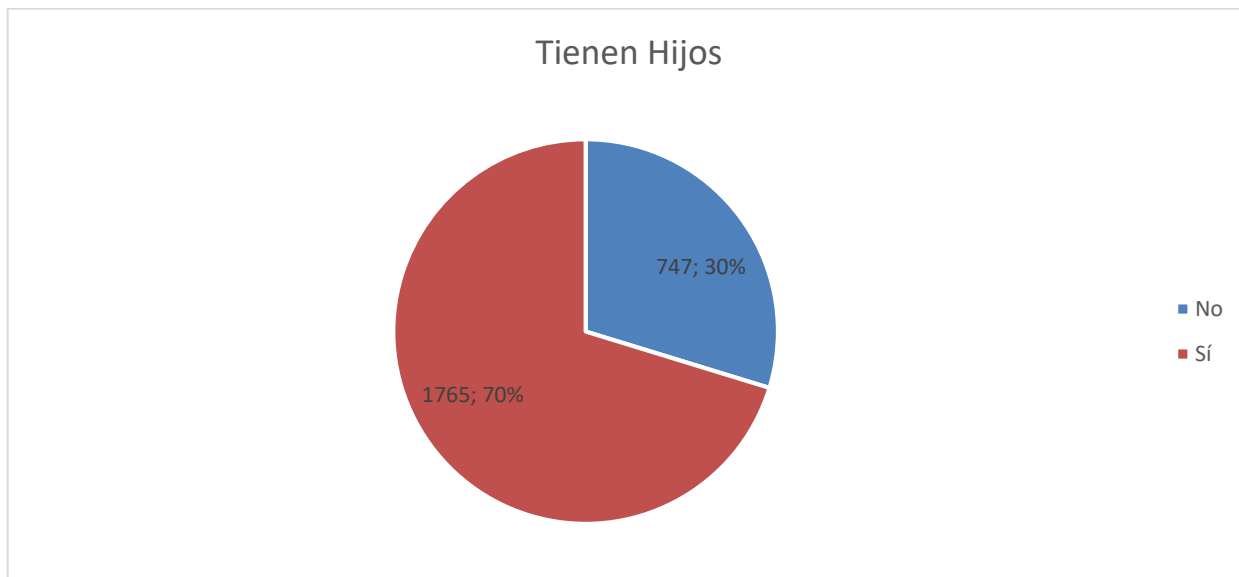
A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 8 de 26

Gráfica 5. Tienen Hijos



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 7. Rango edad hijos

Rango edad hijos	No. de servidores	Porcentaje
0 a 23 meses	92	5%
2 a 5 años	211	12%
6 a 12 años	429	24%
13 a 17 años	409	23%
Mayor de 18 años	624	35%
Total	1.765	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

De acuerdo con lo anterior, se observa que la mayoría de los hijos de los servidores públicos se encuentran en un rango de 6 a 17 años correspondiente a un 47%. Mayores de 18 años un 35%.



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

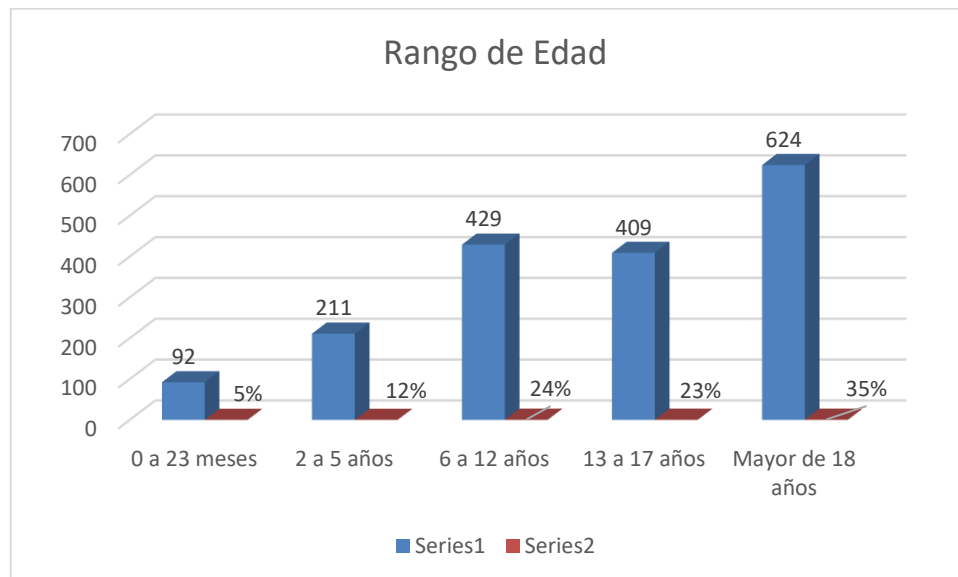
A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 9 de 26

Gráfica 6. Rango edad hijos




Fuente: Dirección de Gestión Humana

De la muestra encuestada los servidores que cuentan con vivienda propia son el 52% del total de la población y los que no cuentan con vivienda propia el 48%.

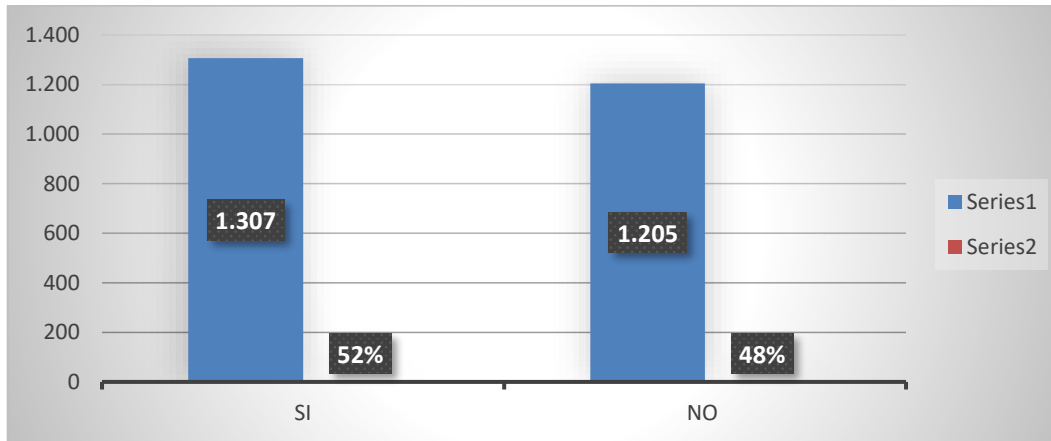
Tabla 8. Vivienda Propia

Tiene vivienda propia	No. de servidores	Porcentaje
Si	1.307	52%
No	1.205	48%
Total	2.512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020	A1.PL12.GTH	31/01/2020
		Versión 1	Página 10 de 26

Gráfica 7. Vivienda Propia



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Por lo anterior, para aquellos servidores que aún no cuentan con vivienda se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Ferias de programas de vivienda ofrecidas por el Fondo Nacional del Ahorro y ferias bancarias.
- Apoyo de la Caja de Compensación Familiar, para facilitar el trámite de los Servidores Públicos para la adquisición, de Vivienda Familiar y entrega de subsidios de vivienda.

Estas ferias de vivienda tienen como objetivo brindar asesoría a los servidores públicos con el fin de obtener a través del fondo el crédito para la compra de vivienda. Adicionalmente las cajas de compensación deberán estar presentes en estas ferias con proyectos propios y deberán verificar quienes pueden postularse al subsidio de vivienda.

A la pregunta *¿Por cuál motivo participaría en las actividades de Bienestar Social?* se obtuvieron los siguientes resultados:



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

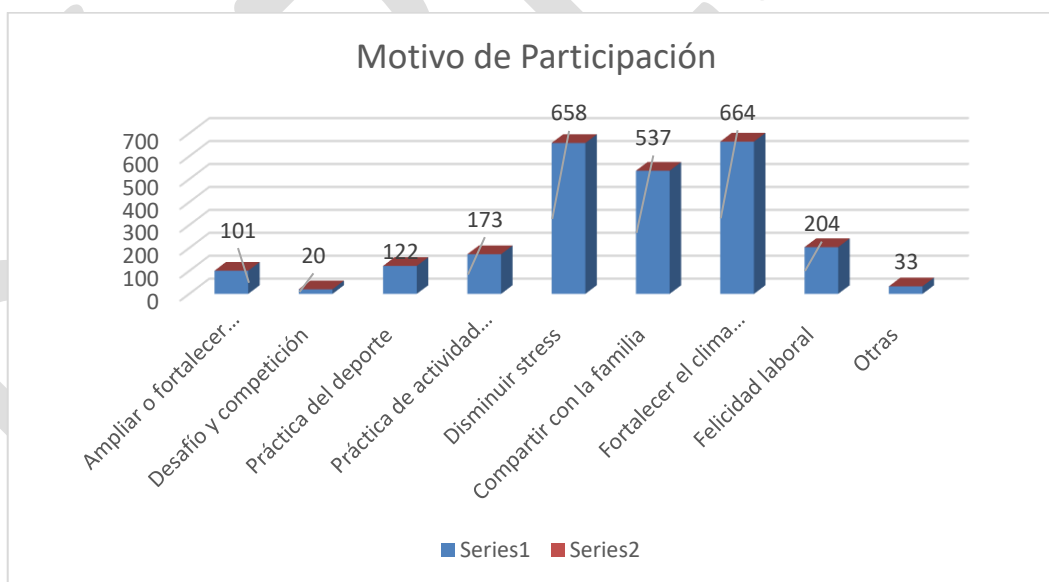
Página 11 de 26

Tabla 9. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar

Motivo de participación actividades de Bienestar	No. de servidores	%
Ampliar o fortalecer amistades	101	4%
Desafío y competición	20	1%
Práctica del deporte	122	5%
Práctica de actividad de autocuidado	173	7%
Disminuir stress	658	26%
Compartir con la familia	537	21%
Fortalecer el clima laboral	664	26%
Felicidad laboral	204	8%
Otras	33	1%
Total	2.512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 8. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De la muestra se observa que 664 contestaron para fortalecer el clima laboral (26%), 658 servidores, equivalente al 26%, contestaron para disminuir el stress, 537 compartir con la familia correspondiente al 21%; siendo las respuestas más significativas.

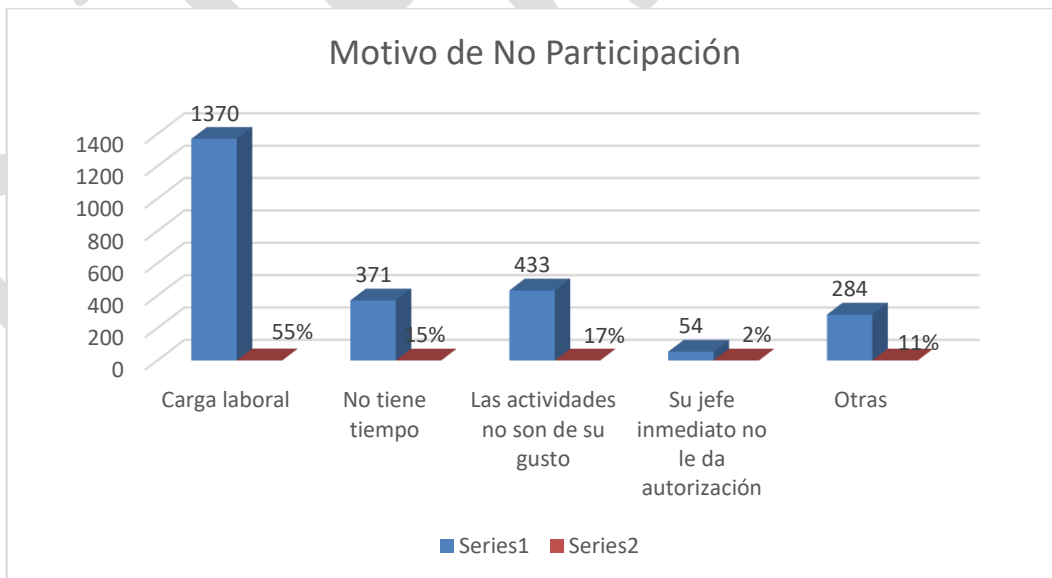
Para la pregunta *¿Por cuál motivo no participa en las actividades de Bienestar Social?* 1370 servidores contestaron que por carga laboral (55%), 433 personas, las actividades no son de su gusto con el 17% y 371 servidores no tienen tiempo equivalente al 15%.

Tabla 10. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar

Motivo de no participación actividades de Bienestar	No. de servidores	%
Carga laboral	1370	55%
No tiene tiempo	371	15%
Las actividades no son de su gusto	433	17%
Su jefe inmediato no le da autorización	54	2%
Otras	284	11%
Total	2.512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 9. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar



Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1


Página 13 de 26

VARIABLES DE LA POBLACIÓN DEL ICBF Y ACCIONES A ADELANTAR

Las acciones adelantadas en las variables analizadas en la caracterización de la población del ICBF son:

VARIABLE	ACCIÓN
El 79% de la población son mujeres	Fortalecer los aeróbicos, yoga, Pilates Fortalecer los cursos cortos dirigidos a este grupo poblacional
El 56% son casados o viven en unión libre De los 2.512 servidores encuestados, el 70% tienen hijos – 65% entre 0 – 17 años y el 35% mayor de 18 años El 26% participa de las actividades de bienestar para mejorar el clima laboral	Fortalecer las actividades familiares Priorizar las actividades con los hijos. Actividades / talleres entre dependencias
El 34% son solteros	Fortalecer las caminatas como actividades que cubran esta minoría Priorizar actividades deportivas para esta población
El 48% no tienen vivienda	Buscar facilidades para la compra de vivienda y realizar ferias de vivienda
El 26% participa en las actividades para disminuir el stress. El 55% no asiste a las actividades de bienestar por la carga laboral. El 17% no asiste porque las actividades no son de su gusto.	Implementar talleres para disminuir el stress. Reconocer la labor desempeñada. Realizar talleres orientados al desarrollo de las capacidades y competencias. Proporcionar beneficios que cubran sus necesidades con el fin de elevar los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia con el instituto. Apoyo de los jefes de las diferentes dependencias para que motiven la participación en las actividades.

Fuente: Dirección de Gestión Humana

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								A1.PL12.GTH	31/01/2020	
	ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020								Versión 1	Página 14 de 26	

A continuación, se describen los resultados de las actividades deportivas, recreativas, vacacionales culturales y artísticas.

Tabla 11. Actividades Deportivas, Recreativas, Vacacionales, Culturales, Artísticas y de autocuidado

INDIVIDUAL	Tenis	%	Ajedrez	%	Natación	%	Tenis de mesa	%					Otro	%	TOTAL	
		212	8%	125	5%	1077	43%	399	16%					699	28%	2512
COLECTIVO	Fútbol	%	Voleibol	%	Baloncesto	%	Bolos	%	Caminata	%			Otro	%	TOTAL	
	213	8%	182	7%	188	7%	375	15%	1389	55%			165	7%	2512	100%
AUTÓCTONO	Rana	%	Minitejo	%	Tejo	%							Otro	%	TOTAL	
	963	38%	635	25%	307	12%							607	24%	2512	100%
CULTURALES	Danzas	%	Teatro	%	Coros	%	Talleres manuales	%	Cine	%	Música	%	Otro	%	TOTAL	
	640	25%	118	5%	73	3%	594	24%	822	33%	210	8%	55	2%	2512	100%
AUTOCUIDADO	Aeróbicos	%	Yoga	%	Pilates	%	Zumba	%	Rumba	%			Otro	%	TOTAL	
	561	22%	650	26%	179	7%	469	19%	523	21%			130	5%	2512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

En el cuadro anterior se refleja que las actividades que tienen mayor acogida son:

- Nivel Individual: Natación 1077 encuestados con el 43%
- Nivel Colectivo: Caminatas 1389 servidores encuestados con el 55%
- Nivel Autóctono: Rana 963 participantes encuestado con el 38%
- Nivel Cultural: Cine 822 encuestados con el 33%
- Nivel Autocuidado: Yoga 650 con el 26%



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

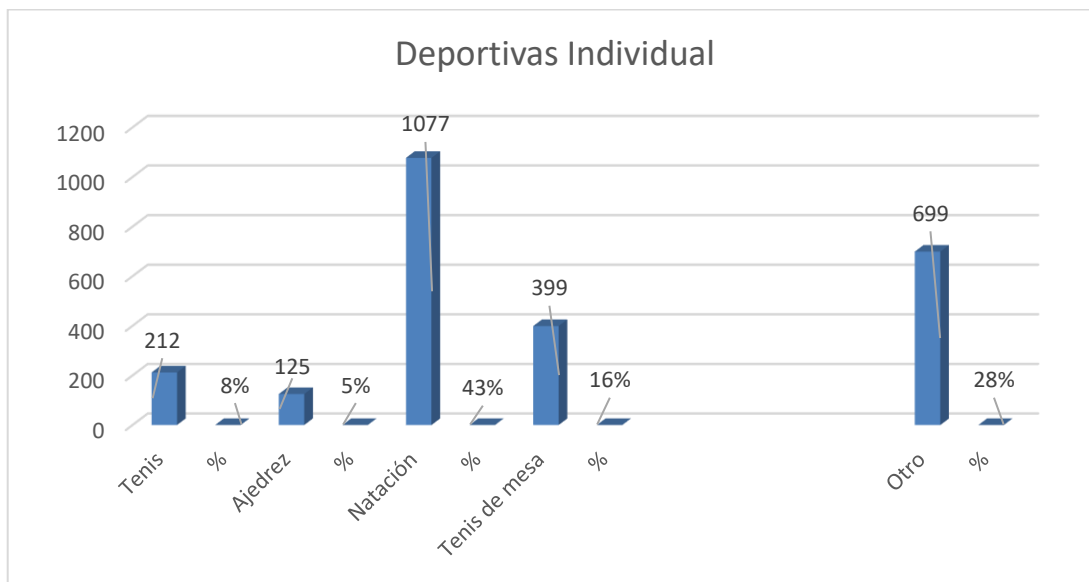
A1.PL12.GTH

31/01/2020

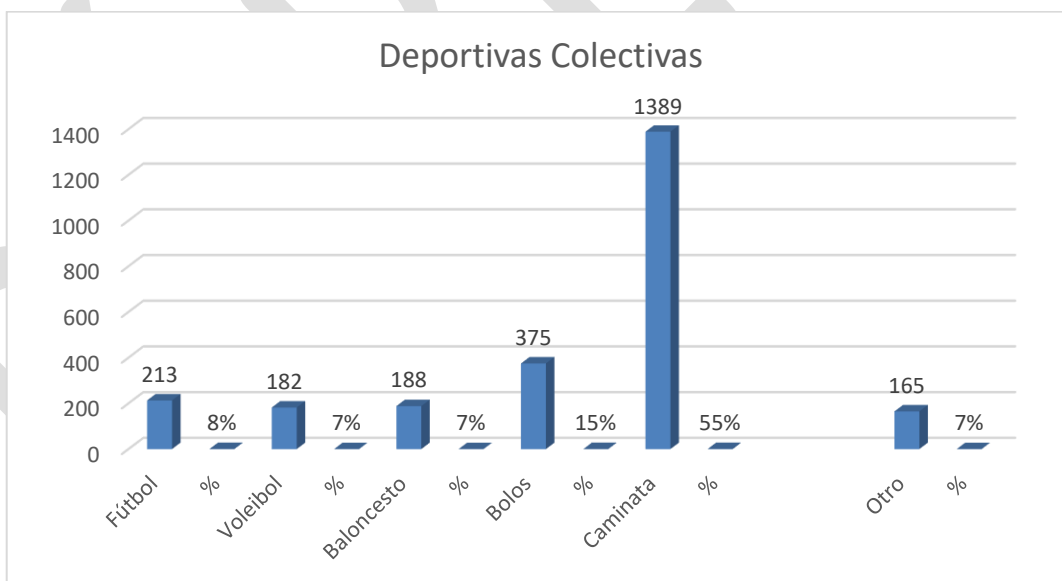
Versión 1

Página 15 de 26

Gráfica 10. Actividades Deportivas



Fuente: Dirección de Gestión Humana



Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

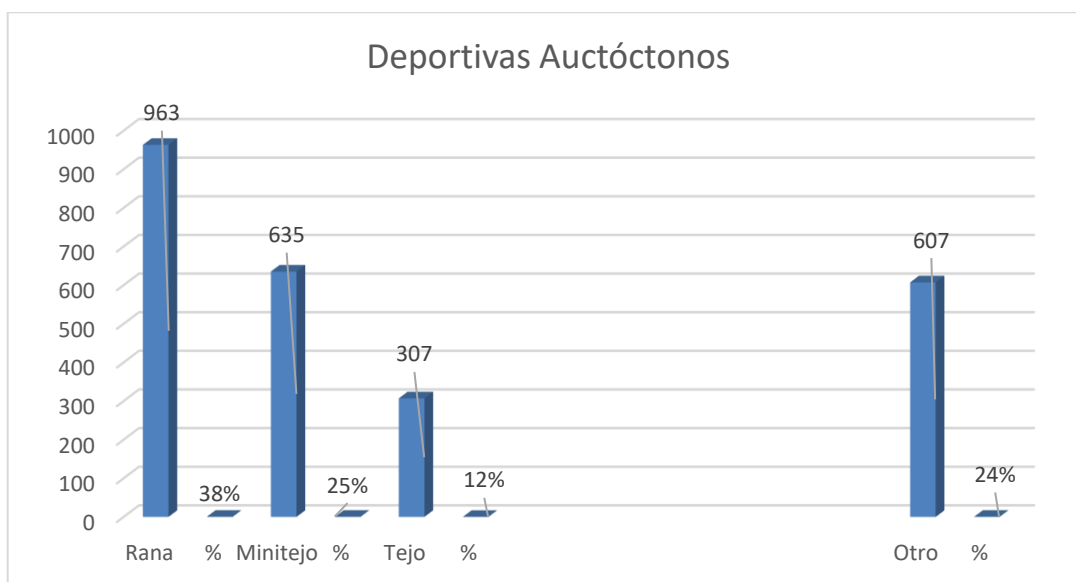
ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

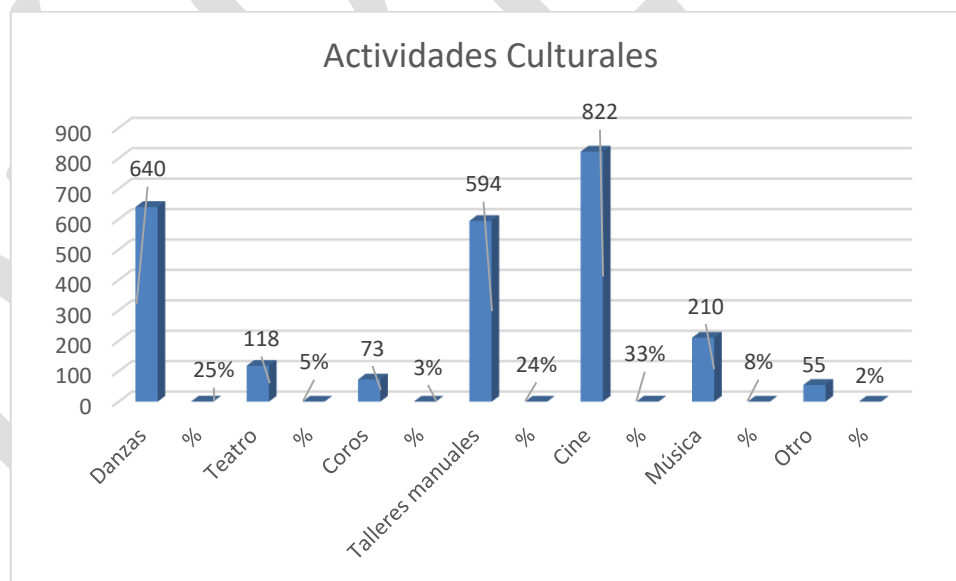
Página 16 de 26



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En cuanto a las actividades deportivas les gustaría que se incluyera en el programa de bienestar social en la individual natación, colectivas caminatas y autóctonas rana.

Gráfica 11. Actividades Culturales y Autocuidado



Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

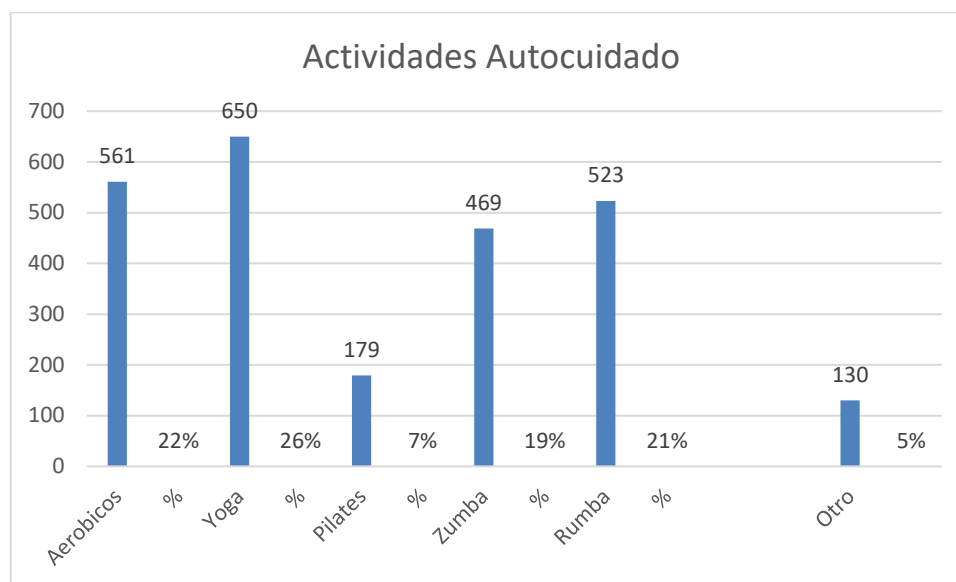
ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

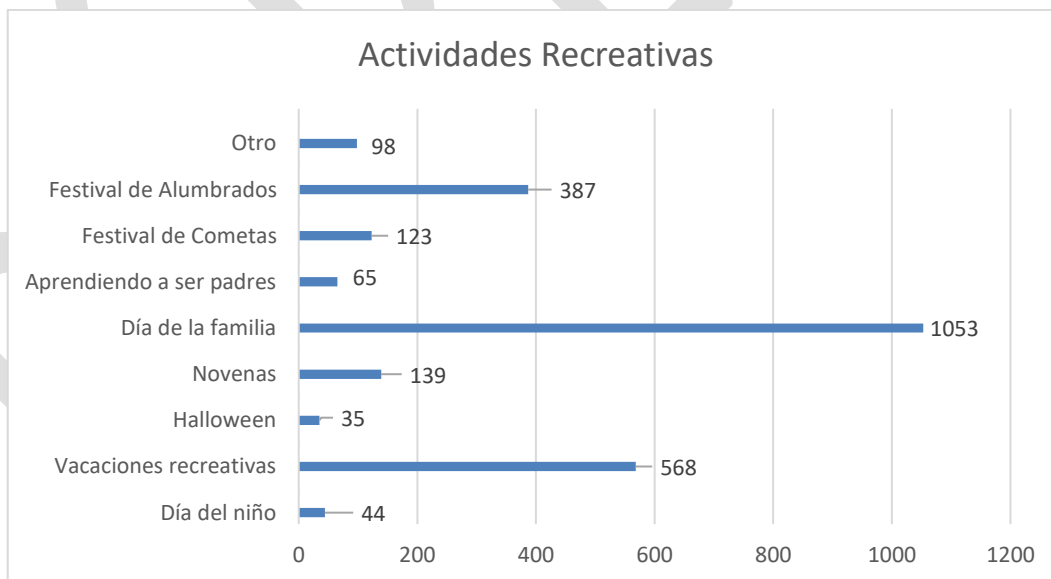
Página 17 de 26



Fuente: Dirección de Gestión Humana


En cuanto a lo cultural y autocuidado; a los servidores públicos les gusta la actividad de cine, danzas, talleres manuales, yoga, aeróbicos y rumba.

Gráfica 12. Actividades Recreativas y Vacacionales



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En cuanto a lo recreativo y vacacional; a los servidores públicos les gusta la actividad del día de la familia, vacaciones recreativas y festival de alumbrados.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020	A1.PL12.GTH	31/01/2020
		Versión 1	Página 18 de 26

Nivel Organizacional ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? La actividad prioritaria para los servidores públicos es la de actividades deportivas, recreativas y culturales con un 35,40%, le sigue actividades de integración familiar con un 35,30%.

Tabla 12. Actividades prioritarias

Actividades prioritarias	%
Actividades deportivas recreativas y culturales	35,40%
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	29,60%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	25,00%
Conferencias y charlas motivacionales	12,00%
Prepensionados - preparación para la pensión	15,30%
Ferías de vivienda	15,40%
Actividades de integración familiar	35,30%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 19 de 26

Gráfica 13. Actividades Prioritarias



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 13. Promoción y Prevención

Semana de la salud	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	Total	Total %
Jornadas de vacunación	1661	66,1%	851	33,9%	2512	100%
Jornadas de tamizajes	1957	77,9%	555	22,1%	2512	100%
Semana de la salud	2102	83,7%	410	16,3%	2512	100%
Higiene oral	1744	69,4%	768	30,6%	2512	100%
Donación de sangre	1115	44,4%	1397	55,6%	2512	100%
Salud visual y auditiva	2170	86,4%	342	13,6%	2512	100%



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 20 de 26

Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	2093	83,3%	419	16,7%	2512	100%
Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo	2000	79,6%	512	20,4%	2512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana


Para las actividades de promoción y prevención de la salud, se fortalecerá la semana de la salud a nivel nacional y las actividades de promoción y prevención.

En cuanto a los horarios flexibles los servidores están de acuerdo con que se implementen en el ICBF.

Tabla 14. Horarios Flexibles

Horarios Flexibles	SI	%	NO	%	TOTAL	%
¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el ICBF?	2226	89%	286	11%	2512	100%
¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?	1816	72%	696	28%	2512	100%
¿Como califica la posición de su jefe directo ante posibles eventualidades?	2253	90%	259	10%	2512	100%
¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?	2267	90%	245	10%	2512	100%
¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?	2348	93%	164	7%	2512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana


	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020	A1.PL12.GTH	31/01/2020
		Versión 1	Página 21 de 26

En cuanto al ambiente laboral y relaciones humanas las personas lo calificaron en bueno, excelente y sobresaliente.

Tabla 15. Ambiente laboral y relaciones humanas

En el siguiente cuadro, se observa en color verde, el resultado de mayor valor de las respuestas:

Ambiente Laboral	1 Malo	2 Regular	3 Bueno	4 Excelente	5 Sobresaliente	Total	%
Sentido de pertenencia con la entidad	29	79	386	734	1284	2512	51%
Relaciones Interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)	51	192	638	921	710	2512	37%
Cercanía con el jefe o directivos	76	252	802	825	557	2512	33%
Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo	60	252	771	878	551	2512	35%
Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)	376	653	767	478	238	2512	31%
Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor	369	696	763	457	227	2512	30%
Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y	150	454	962	660	286	2512	38%

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020	A1.PL12.GTH	31/01/2020
		Versión 1	Página 22 de 26

necesidades de cada miembro de la entidad)							
Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas	150	478	910	697	277	2512	36%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

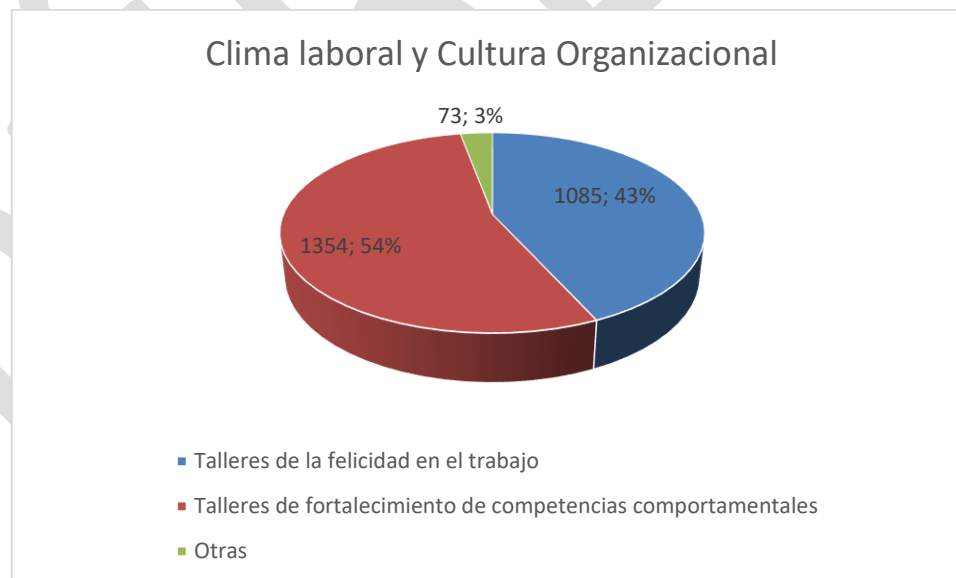
A la pregunta relacionada con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura organizacional, el 43% desea participar en actividades relacionadas con talleres de la felicidad y el 54% en talleres que fortalezcan las competencias comportamentales.

Tabla 16. Clima Laboral y Cultura Organizacional

Talleres	No de servidores	%
Talleres de la felicidad en el trabajo	1085	43%
Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales	1354	54%
Otras	73	3%
Total	2512	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 14. Clima Laboral y Cultura Organizacional



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En el sistema de estímulos los servidores de carrera administrativa contestaron lo siguiente:



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 23 de 26

Tabla 17. Sistema de estímulos

Conoce el sistema de estímulos	No de servidores	%
Sí	1174	65%
No	645	35%
Total	1819	100%

¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?	No de servidores	%
Sí	955	55%
No	777	45%
Total	1732	100%

¿El Sistema de Estímulos actual del ICBF, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?	No de servidores	%
Sí	809	48%
No	887	52%
Total	1696	100%

¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actuales contribuyen a que su trabajo sea eficaz y productivo?	No de servidores	%
Sí	891	52%
No	810	48%
Total	1701	100%

¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?	No de servidores	%
Sí	1332	77%
No	399	23%
Total	1731	100%



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 24 de 26

¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga el ICBF?	No de servidores	%
Sí	905	54%
No	786	46%
Total	1691	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

En incentivos los servidores de carrera respondieron que les gustaría recibir en incentivos por EDL y Mejores Equipos de Trabajo, programa de turismo familiar.

Tabla 18. Incentivos EDL

Que incentivo le gustaría recibir EDL	No de servidores	%
Participación en proyectos especiales	91	5%
Publicación de un trabajo en medios de circulación	26	1%
Programa de turismo familiar.	751	43%
Apoyo para el pago de la matrícula	501	29%
Reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorifica por parte del Director General.	30	2%
Tres (3) días de permiso remunerado.	350	20%
Total	1749	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

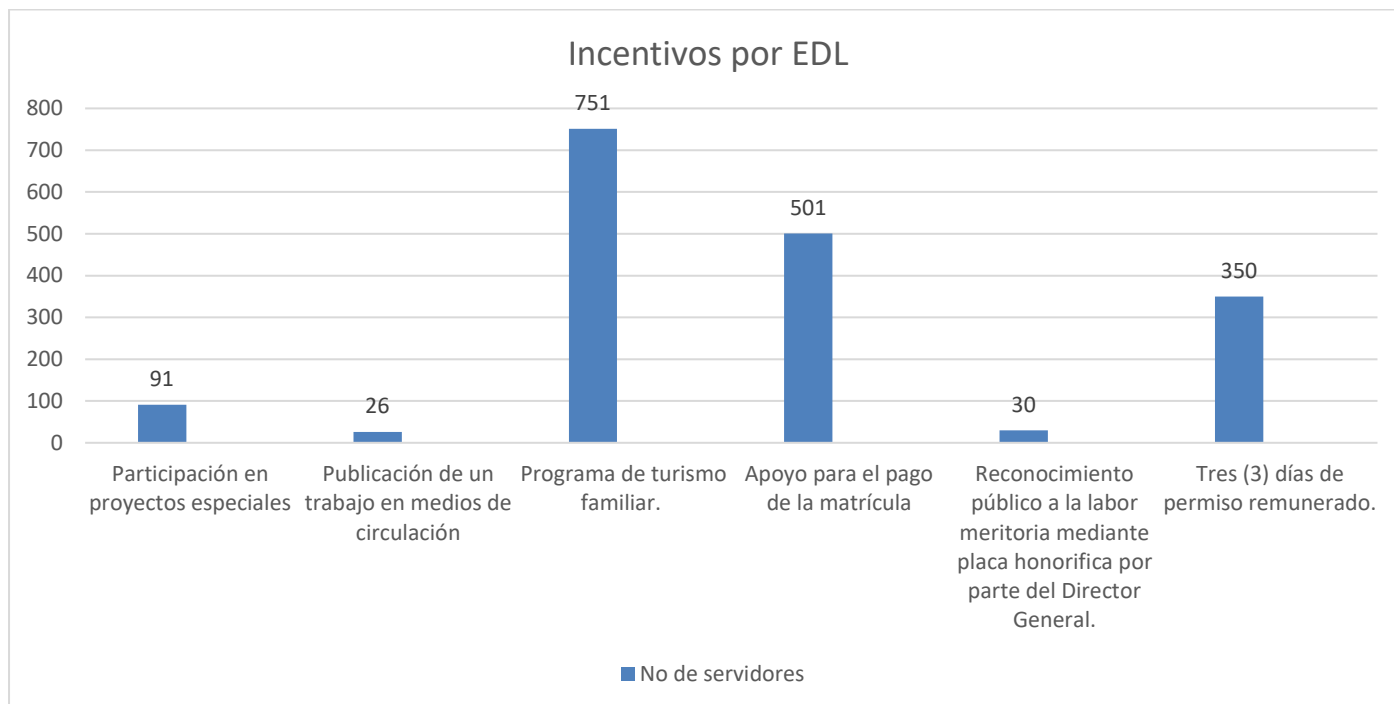
A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 25 de 26

Gráfica 15. Incentivos EDL



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 19. Incentivos equipos de trabajo

Que incentivo le gustaría recibir Equipos de trabajo	No de servidores	%
Programa de turismo familiar.	1070	62%
Bono de inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo.	177	10%
Apoyo en Diplomado o cursos formales	491	28%
Total	1738	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2020

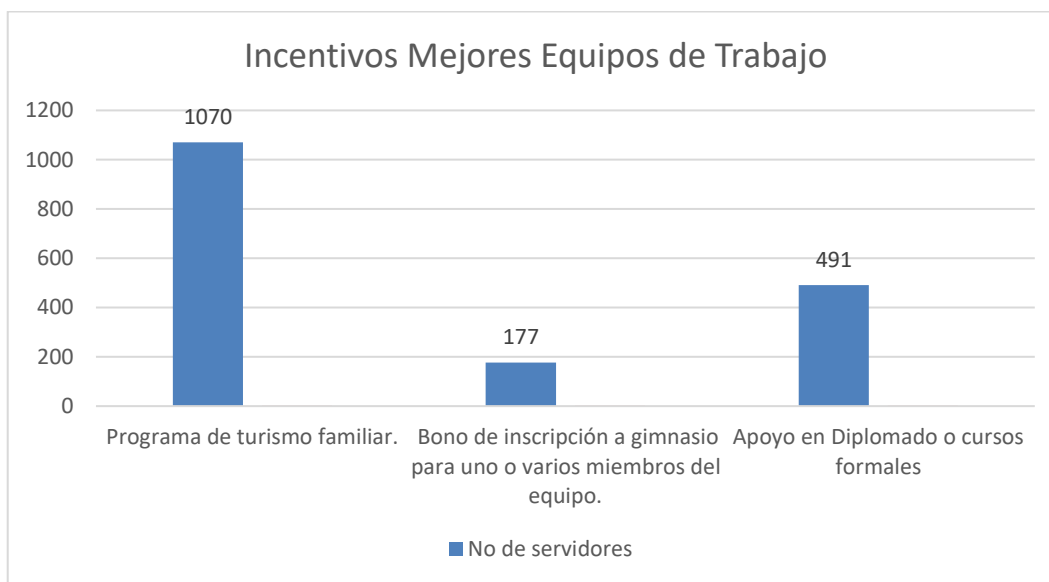
A1.PL12.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 26 de 26

Gráfica 16. Incentivos equipos de trabajo



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De acuerdo con los anteriores resultados, se elabora el plan de bienestar social e incentivos a nivel nacional, con el fin de llevar a cabo las actividades correspondientes a la vigencia 2020