

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 1 de 31

Contenido de Gráficas

Gráfica 1. Distribución Por Género.....	4
Gráfica 2. Distribución Por Nivel Jerárquico	5
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. El ICBF cuenta con punto empresarial del FNA a Nivel Nacional	11
Gráfica 9. Servicios utilizados en el FNA	12
Gráfica 10. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar	13
Gráfica 11. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar.....	14
Gráfica 12. Actividades Deportivas	16
Gráfica 13. Actividades Culturales y Autocuidado	17
Gráfica 14. Actividades Recreativas y Vacacionales	19
Gráfica 15. Actividades Prioritarias	20
Gráfica 16. Actividades promoción de la salud	21
Gráfica 17. Flexibilidad Laboral.....	22
Gráfica 18. Teletrabajo.....	23
Gráfica 19. Clima Laboral y Cultura Organizacional.....	24
Gráfica 20. Percepción Clima Laboral.....	26
Gráfica 21. Plan de Incentivos Carrera Administrativa.....	28
Gráfica 22. Incentivos por Desempeño Laboral.....	30
Gráfica 23. Incentivos por equipos de trabajo	31

Contenido de Tablas

Tabla 1. Caracterización de la muestra	2
Tabla 2. Distribución Por Género. Encuestados 2020.....	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. El ICBF cuenta con punto empresarial del FNA a Nivel Nacional.....	10
Tabla 10. Servicios utilizados en el FNA.....	11
Tabla 11. Motivos de Participación En las Actividades de Bienestar	12
Tabla 12. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar	13
Tabla 13. Actividades Deportivas, Recreativas, Vacacionales, Culturales y Artísticas	15
Tabla 14. Actividades Recreativas y Vacacionales y artísticas.....	18
Tabla 15. Actividades prioritarias	19
Tabla 16. Promoción y Prevención salud	20

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 2 de 31

Tabla 17. Horarios Flexibles.....	21
Tabla 18. Teletrabajo	22
Tabla 19. Clima Laboral y Cultura Organizacional.....	24
Tabla 20. Percepción medición de clima	25
Tabla 21. Incentivos Carrera Administrativa.....	27
Tabla 22. Incentivos por Desempeño Laboral.....	28
Tabla 23. Incentivos por equipos de trabajo.....	30

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se efectuó por medio de la localización, 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 creó un instrumento de caracterización de necesidades, el cual se envió en el mes de noviembre de 2020 a los servidores públicos a Nivel Nacional, con el fin de identificar las expectativas e iniciativas apropiadas 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 logró un resultado de encuestados por 4.448 servidores de los 7971 que conforman el ICBF a Nivel Nacional, esta muestra es equivalente al 56% de la población total así:

Tabla 1. Caracterización de la muestra

Regionales	Total planta Cantidad Servidores Públicos	Número de servidores contestaron diagnóstico	%
AMAZONAS	44	37	84%
ANTIOQUIA	639	378	59%
ARAUCA	66	11	17%
ATLANTICO	309	94	30%
BOGOTA	1102	1060	96%
BOLIVAR	194	69	36%
BOYACA	274	109	40%
CALDAS	227	164	72%
CAQUETA	133	90	68%
CASANARE	86	45	52%
CAUCA	254	194	76%



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 3 de 31

CESAR	192	83	43%
CHOCO	138	55	40%
CORDOBA	236	112	47%
CUNDINAMARCA	389	99	25%
DIRECCION GENERAL	367	137	37%
GUAINIA	19	13	68%
GUAVIARE	35	27	77%
HUILA	221	144	65%
LA GUAJIRA	164	35	21%
MAGDALENA	208	118	57%
META	155	85	55%
NARIÑO	292	209	72%
NORTE SANTANDER	186	140	75%
PUTUMAYO	95	84	88%
QUINDIO	143	28	20%
RISARALDA	199	147	74%
SAN ANDRES	56	28	50%
SANTANDER	351	63	18%
SUCRE	173	69	40%
TOLIMA	288	137	48%
VALLE	676	345	51%
VAUPES	22	16	73%
VICHADA	38	23	61%
Total general	7971	4448	56%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

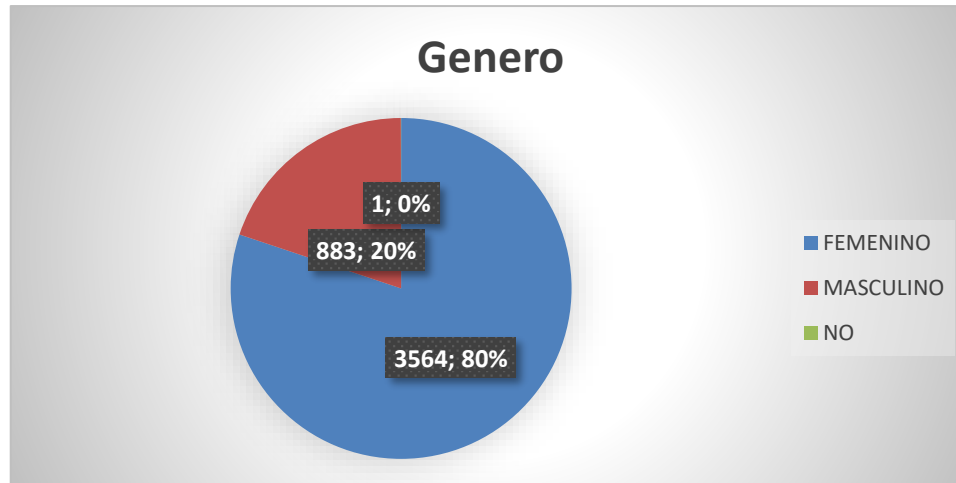
Tabla 2. Distribución Por Género. Encuestados 2020

CRITERIO	FEMENINO	MASCULINO	NO	TOTAL
No. de servidores	3564	883	1	4448
Porcentaje	80%	0%	0%	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 4 de 31

Gráfica 1. Distribución Por Género.



Fuente: Dirección de Gestión Humana

La población a Nivel Nacional estuvo conformada por 3564 mujeres correspondiente al 80% del total de participantes. 883 hombres equivalente al 20%, lo que se manifiesta que en el ICBF predominan las mujeres.

En lo relativo al nivel profesional que ocupa dentro del Instituto, en la Tabla No. 3, se representa 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	TOTAL
CANTIDAD	16	26	3486	473	447	4448
%	0%	1%	78%	11%	10%	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

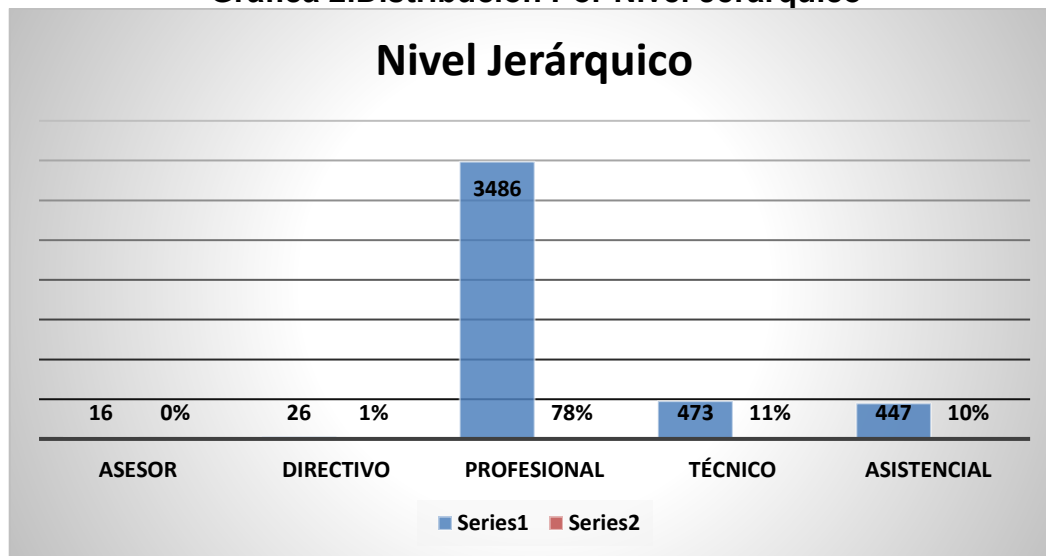
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 5 de 31

Gráfica 2. Distribución Por Nivel Jerárquico



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Los resultados a Nivel Nacional nos indican que 3486 personas que presentaron la encuesta pertenecen al nivel profesional equivalente al 78%; del nivel asistencial participaron 447 servidores correspondiente al 10%; 473 servidores (11%) son del nivel técnico, el 1% perteneciente al nivel directivo y asesores con 16 personas.

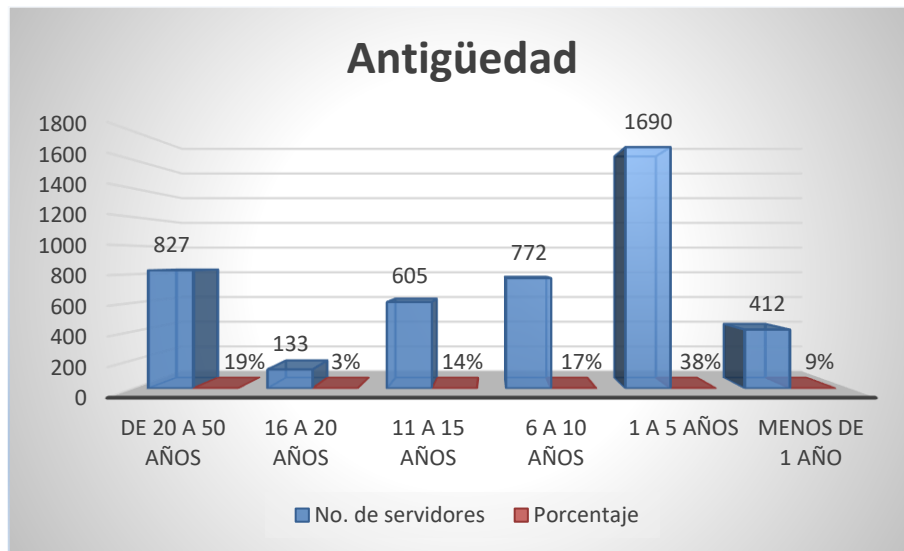
Frente a los datos anteriores, es importante observar la antigüedad en la institución, lo cual se encuentra discriminado en la tabla No. 4:

Tabla 4. Distribución Por Antigüedad

Antigüedad	No. de servidores	Porcentaje
Mas de 50 años	9	2%
De 20 a 50 años	827	19%
16 a 20 años	133	3%
11 a 15 años	605	14%
6 a 10 años	772	17%
1 a 5 años	1690	38%
Menos de 1 año	412	9%
Total	4.448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 3. Distribución Por Antigüedad



Fuente: Dirección de Gestión Humana

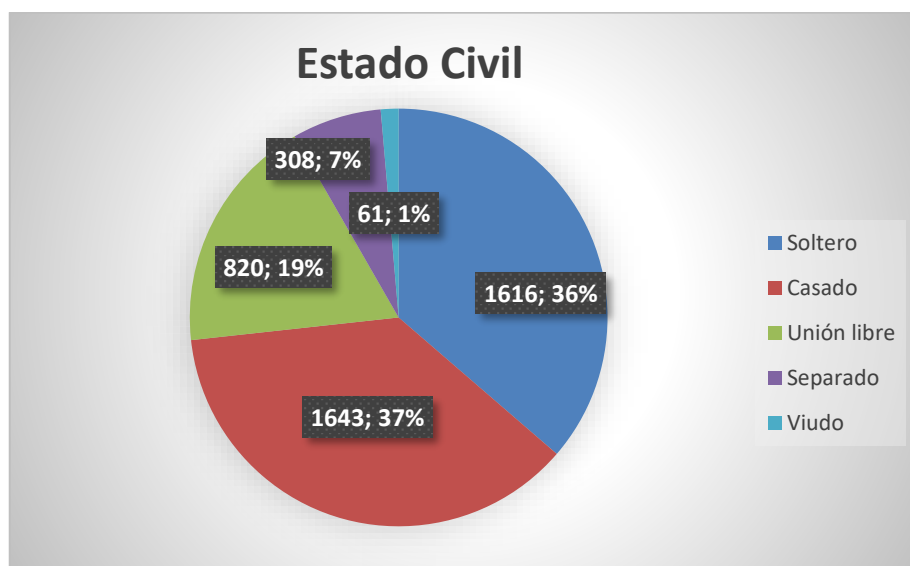
Los servidores públicos a Nivel Nacional que más rango tienen de antigüedad están dentro de 1 a 5 años con 1690 servidores equivalente al 38%; continúan de 20 a 50 años con 827 servidores correspondiente al 19%, entre 6 a 10 años se encuentran 772 personas con el 17%, de 11 a 15 años, se observan 607 personas con el 14%, menos de 1 año son 412 servidores con el 9% y de 16 a 20 años, se hallan 133 personas (3%).

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

Tabla 5. Estado Civil

Estado Civil	No. de servidores	Porcentaje
Soltero	1616	36%
Casado	1643	37%
Unión libre	820	18%
Separado	308	7%
Viudo	61	1%
Total	4.448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 4. Estado Civil


Fuente: Dirección de Gestión Humana

El estado civil de los servidores públicos encuestados a Nivel Nacional se muestra de la siguiente manera: Casados 1643 servidores equivalente al 37%, 1616 se encuentran solteros reflejado en un 36%, le sigue unión libre con 820 servidores correspondiente al 19%, separados 308 con el 7% y por último 61 viudos con el 1%

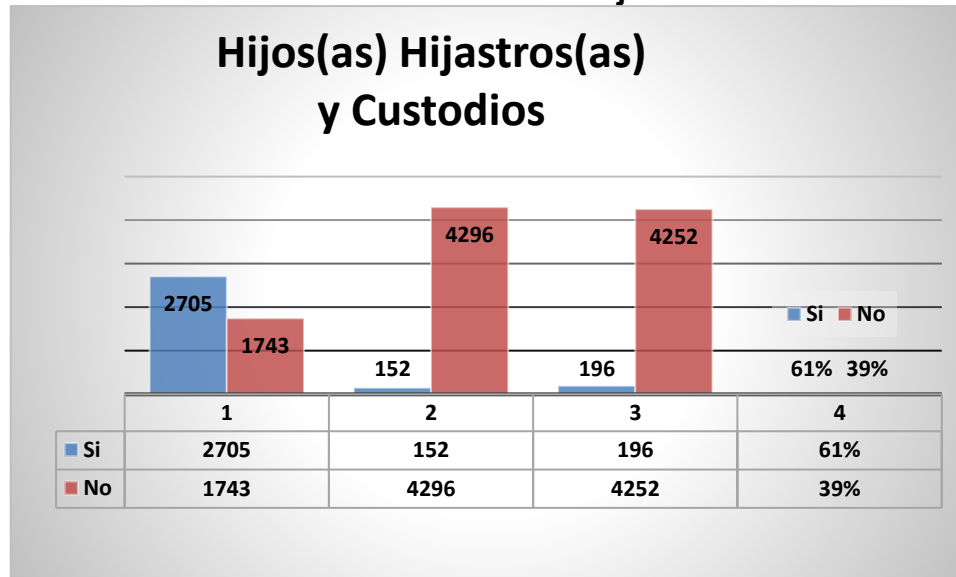
Con relación al número de servidores con hijos(as), hijastros(as), custodios y sin hijos, de los 4448 servidores a Nivel Nacional que contestaron la encuesta el 61% tienen hijos(as), hijastros(as), custodios (2705) y el 39% no tienen hijos(as), hijastros(as), custodios (1743), tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 6. Tienen hijos

Tiene Hijos	No. de Hijos(as)	No. de Hijastros(as)	No. de Custodios	Porcentaje
Si	2705	152	196	61%
No	1743	4296	4252	39%
Total	4.448	4.448	4.448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 5. Tienen Hijos



Fuente: Dirección de Gestión Humana

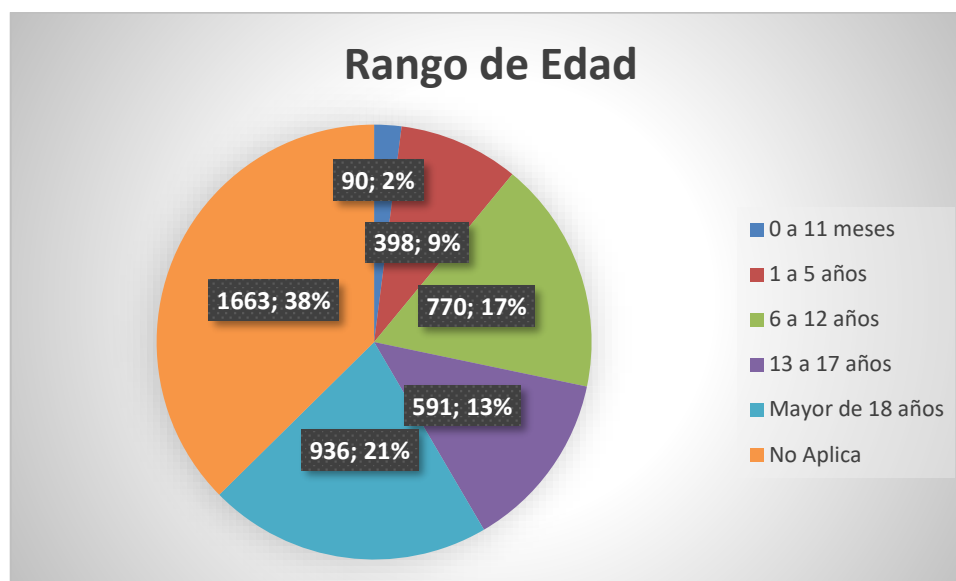
Tabla 7. Rango edad hijos

Rango edad hijos(as), hijastro(as) y custodios	No. de servidores	Porcentaje
0 a 11 meses	90	2%
1 a 5 años	398	9%
6 a 12 años	770	17%
13 a 17 años	591	13%
Mayor de 25 años	936	21%
No Aplica	1663	37%
Total	4.448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Según con lo anterior, se muestra que la mayoría de los hijos(as), hijastros(as) y custodios de los servidores públicos a Nivel Nacional se encuentran en un rango mayor de 18 años (936) correspondiente a un 21%.

Gráfica 6. Rango edad hijos



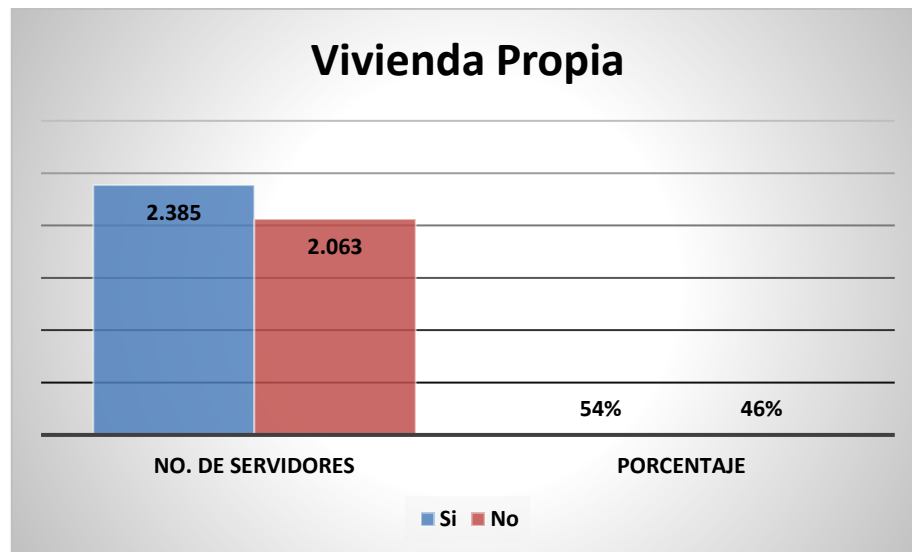
De la siguiente tabla de la muestra encuestada de los servidores públicos a Nivel Nacional que cuentan con vivienda propia son el 54% del total de la población y los que no cuentan con vivienda propia el 46%.

Tabla 8. Vivienda Propia

Tiene vivienda propia	No. de servidores	Porcentaje
Si	2.385	54%
No	2.063	46%
Total	4.448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 7. Vivienda Propia



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Por lo anterior, para aquellos servidores a Nivel Nacional 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, Fondos de Pensiones u otras entidades como el Ministerio de Vivienda bajo el programa **MI CASA YA**.
- 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 verificando quienes pueden postularse al subsidio de vivienda.

Asimismo, se le pregunto a los servidores públicos que si *el ICBF cuenta con punto empresarial del FNA* a Nivel Nacional resultando lo siguiente:

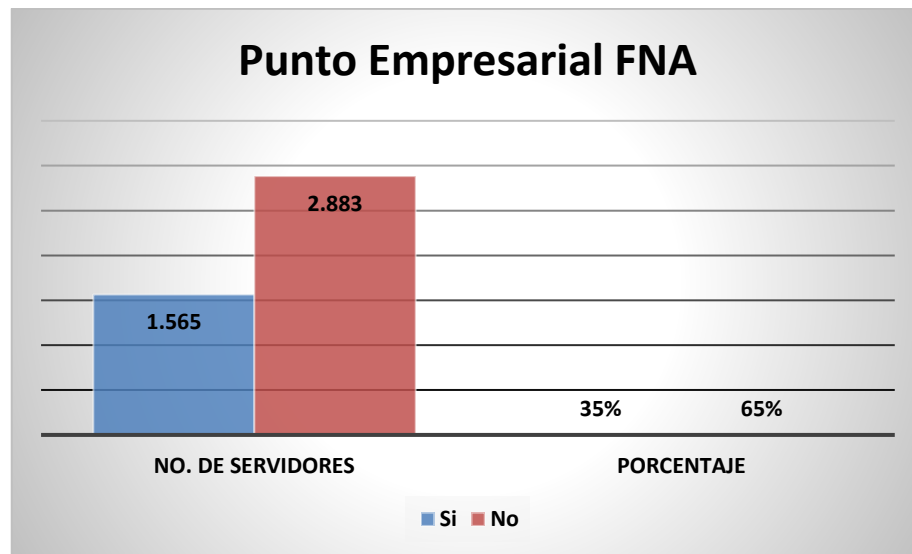
Tabla 9. El ICBF cuenta con punto empresarial del FNA a Nivel Nacional

Punto Empresarial	No. de servidores	Porcentaje
Si	1.565	35%
No	2.883	65%
Total	4.448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 11 de 31

Gráfica 8. El ICBF cuenta con punto empresarial del FNA a Nivel Nacional



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De la siguiente muestra se observa que el número de servidores públicos a Nivel Nacional que cuentan con un punto empresarial del FNA en el ICBF son el 35% del total de la población y los que no cuentan con dicho punto respondieron el 65%.

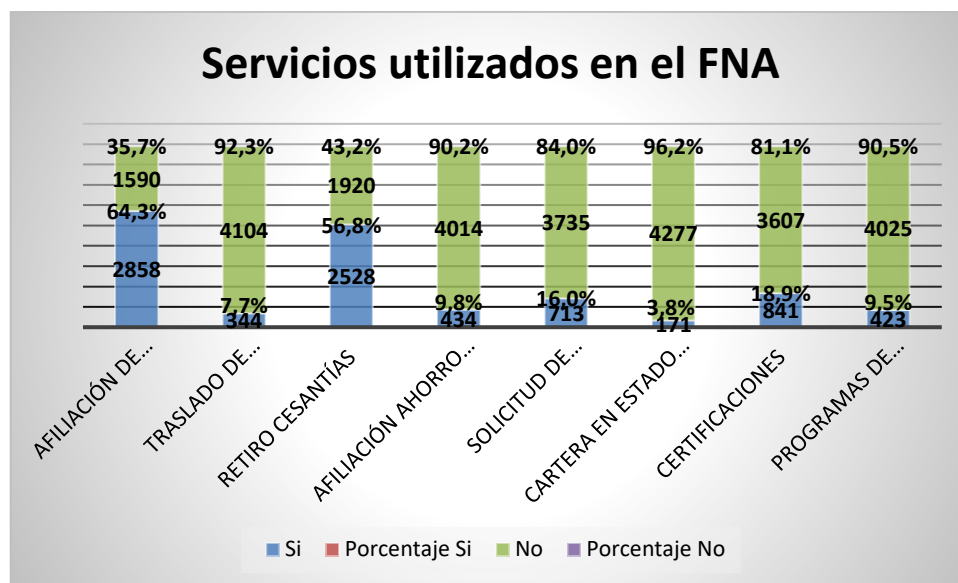
De lo anterior se le pregunto a los servidores a Nivel Nacional, *¿si ha utilizado o no, alguno de estos servicios con el FNA?* Arrojaando el siguiente resultado:

Tabla 10. Servicios utilizados en el FNA

Servicios prestados por el FNA	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	Total
Afiliación de cesantías	2858	64,3%	1590	35,7%	4448
Traslado de cesantías	344	7,7%	4104	92,3%	4448
Retiro cesantías	2528	56,8%	1920	43,2%	4448
Afiliación ahorro voluntario	434	9,8%	4014	90,2%	4448
Solicitud de crédito hipotecario y leasing habitacional	713	16,0%	3735	84,0%	4448
Cartera en estado de cuenta	171	3,8%	4277	96,2%	4448
Certificaciones	841	18,9%	3607	81,1%	4448
Programas de vivienda	423	9,5%	4025	90,5%	4448

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 9. Servicios utilizados en el FNA



Se muestra en lo anterior, que los servicios más utilizados por los servidores públicos a Nivel Nacional que presta el Fondo Nacional del Ahorro es el de afiliación de Cesantías con 2858 afiliados correspondientes al 64.3% de la población, seguido del retiro de Cesantías con 2528 servidores que retiraron sus Cesantías en el 2020 para un porcentaje del 56.8% y el mayor servicio prestado por el FNA que no fue utilizado por los servidores públicos a Nivel Nacional (4277) fue el de Cartera en estado de cuenta con un 3.8% de la población encuestada.

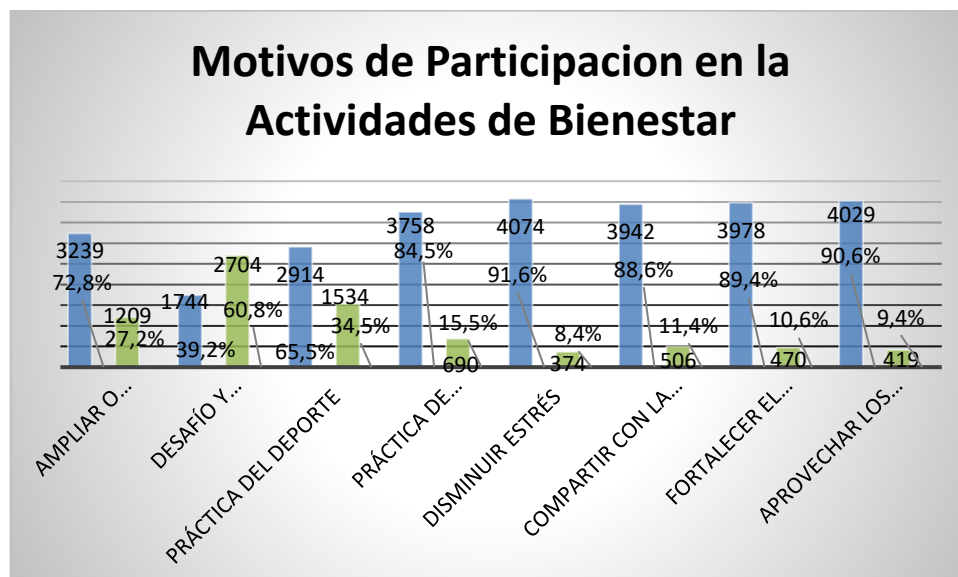
A la pregunta *¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?* se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 11. Motivos de Participación En las Actividades de Bienestar

Motivos de Participación	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No
Ampliar o fortalecer amistades	3239	72,8%	1209	27,2%
Desafío y competición	1744	39,2%	2704	60,8%
Práctica del deporte	2914	65,5%	1534	34,5%
Práctica de actividad de autocuidado	3758	84,5%	690	15,5%
Disminuir estrés	4074	91,6%	374	8,4%
Compartir con la familia	3942	88,6%	506	11,4%
Fortalecer el clima laboral	3978	89,4%	470	10,6%
Aprovechar los beneficios	4029	90,6%	419	9,4%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 10. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De la muestra se observa que 4074 contestaron para disminuir el stress (91.6%) y 4029 personas para aprovechar el servicio (90.6%), 3978 servidores respondieron compartir con la familia, equivalente al 88.6%, y 3978 contestaron para fortalecer el clima laboral, correspondiente al 89.4%; siendo las respuestas más significativas,

Para la pregunta *¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?* 1624 servidores a Nivel Nacional contestaron que por carga laboral (37%), 1574 servidores no tienen tiempo equivalente al 35% y 506 personas, las actividades no son de su gusto con el 11%.

Tabla 12. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar

Motivo de no participación actividades de Bienestar	No. de servidores	%
Carga laboral	1624	37%
Falta de Motivación	393	9%
Falta de Tiempo	1574	35%
Las actividades no son de su gusto	506	11%
Su jefe inmediato no le da autorización	53	1%
Todas la anteriores	298	7%
Total	4.448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

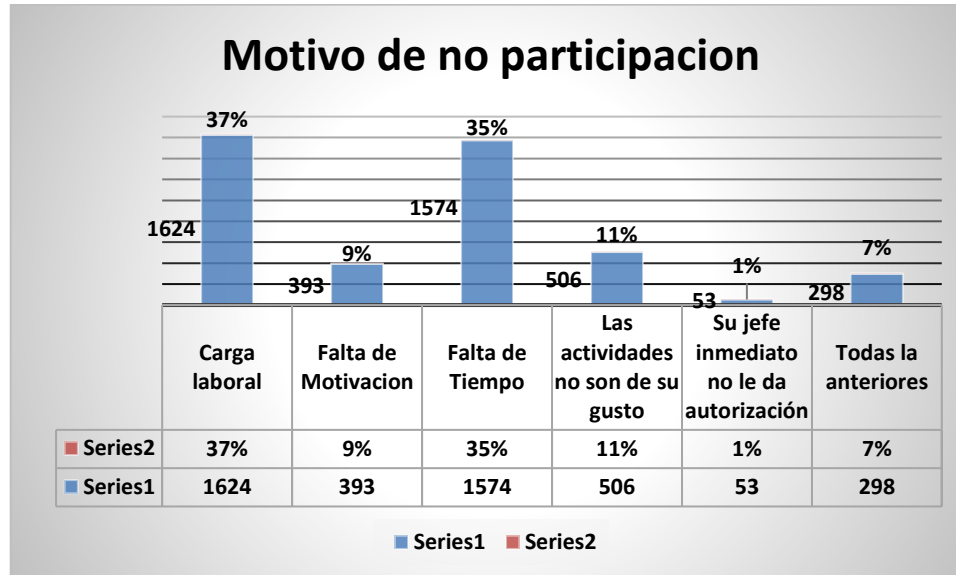
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 14 de 31

Gráfica 11. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar



Fuente: Dirección de Gestión Humana

VARIABLES DE LA POBLACIÓN DEL ICBF Y ACCIONES A ADELANTAR

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

VARIABLE	ACCIÓN
El 80% de la población a Nivel nacional son mujeres	Fortalecer los aeróbicos, yoga, Pilates Fortalecer los cursos cortos dirigidos a este grupo poblacional
El 63% son casados o solteros De los 4448 servidores encuestados a Nivel Nacional, el 61% tienen hijos(as) hijastros(as) y custodio – 41% entre 0 – 17 años y el 21% mayor de 18 años	Fortalecer las actividades familiares Priorizar las actividades con los hijos. Actividades / talleres entre dependencias
El 25% son separados y en unión libre	Fortalecer las caminatas como actividades que cubran esta minoría Priorizar actividades deportivas para esta población
El 46% no tienen vivienda El 64.3% se encuentran con afiliación al FNA utilizando los servicios	Buscar facilidades para la compra de vivienda y realizar ferias de vivienda

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 15 de 31

El 91.6% participa de las actividades de bienestar para disminuir el estrés y el 90.6% para aprovechar los beneficios. El 37% no asiste a las actividades de bienestar por la carga laboral. El 35% no asiste por falta de tiempo	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

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

Tabla 13. Actividades Deportivas, Recreativas, Vacacionales, Culturales y Artísticas

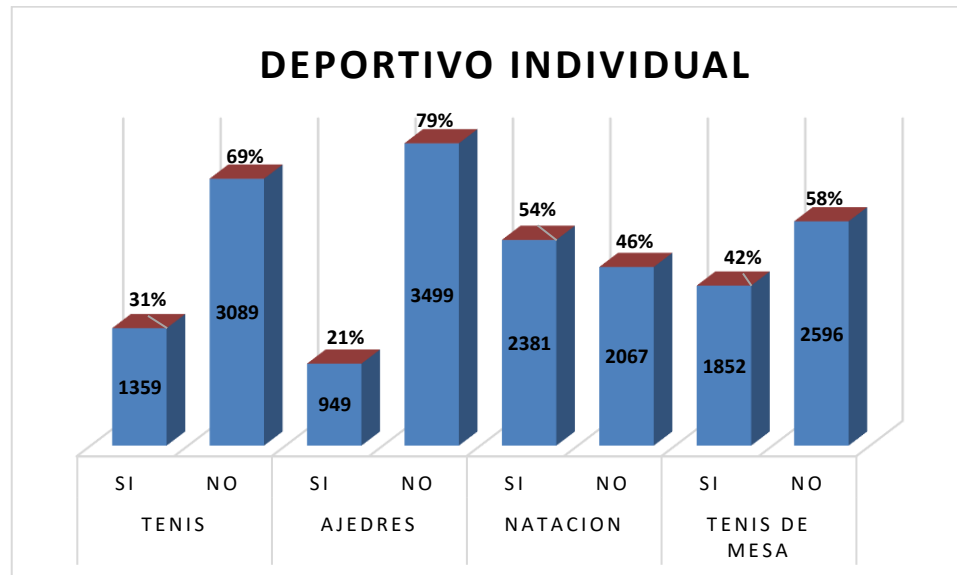
		DEPORTE										ACTIVIDADES											
		Tenis	Sumatorias: Si/No	%	Ajedrez	Sumatorias: Si/No	%	Natación	Sumatorias: Si/No	%	Tenis de mesa	Sumatorias: Si/No	%				Sumatorias: Si/No				%	TOTAL	
DEPORTE	INDIVIDUAL	Si	1359	31%	Si	949	21%	Si	2381	54%	Si	1852	42%									4448	
		No	3089	69%	No	3499	79%	No	2067	46%	No	2596	58%									4448	
	COLECTIVO	Fútbol	Sumatorias: Si/No	%	Voleibol	Sumatorias: Si/No	%	Baloncesto	Sumatorias: Si/No	%	Bolos	Sumatorias: Si/No	%				Sumatorias: Si/No					TOTAL	
		Si	1165	26%	Si	1500	34%	Si	1524	34%	Si	1452	33%									4448	
	No	3283	74%	No	2948	66%	No	2924	66%	No	2996	67%									4448		
	AUTOCTONO	Rana	Sumatorias: Si/No	%	Minitejo	Sumatorias: Si/No	%	Tejo	Sumatorias: Si/No	%												TOTAL	
		Si	2734	61%	Si	2152	48%	Si	1558	35%												4448	
	No	1714	39%	No	2296	52%	No	2890	65%													4448	
ACTIVIDADES	CULTURALES	Danzas	Sumatorias: Si/No	%	Teatro	Sumatorias: Si/No	%	Coros - canto	Sumatorias: Si/No	%	Talleres manuales	Sumatorias: Si/No	%	Exaltación festividades autóctonas de la región	Sumatorias: Si/No	%	Ferias gastronómicas	Sumatorias: Si/No	%	Cine	Sumatorias: Si/No	%	TOTAL
		Si	2624	59%	Si	1896	43%	Si	1113	25%	Si	2916	66%	Si	2384	54%	Si	3309	74%	Si	3732	84%	4448
	No	1824	41%	No	2552	57%	No	3335	75%	No	1532	34%	No	2064	46%	No	1139	26%	No	716	16%	4448	
	AUTOCUIDADO	Aerobicos	Sumatorias: Si/No	%	Yoga	Sumatorias: Si/No	%	Pilates	Sumatorias: Si/No	%	Zumba	Sumatorias: Si/No	%	Rumba	Sumatorias: Si/No	%							TOTAL
		Si	3298	74%	Si	2944	66%	Si	2306	52%	Si	2871	65%	Si	3158	71%							4448
	No	1150	26%	No	1504	34%	No	2142	48%	No	1577	35%	No	1290	29%							4448	

Fuente: Dirección de Gestión Humana

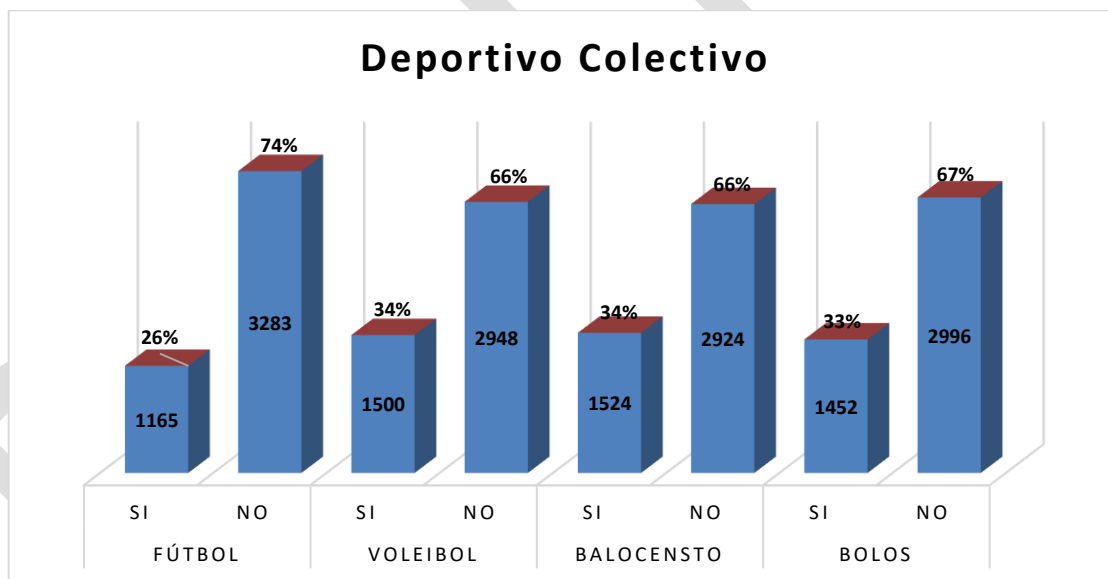
En el cuadro anterior se refleja que las actividades que tienen mayor acogida son:

- Nivel Individual: Natación 2381 encuestados a Nivel Nacional con el 54%
- Nivel Colectivo: Baloncesto 1524 servidores encuestados con el 34%
- Nivel Autóctono: Rana 2734 participantes encuestado con el 61%
- Nivel Cultural: Cine 3782 encuestados con el 84%
- Nivel Autocuidado: Aeróbicos 3298 con el 74%

Gráfica 12. Actividades Deportivas

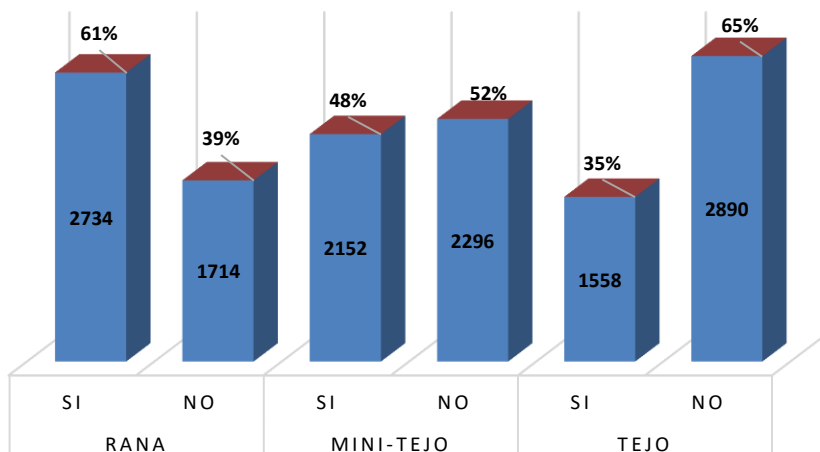


Fuente: Dirección de Gestión Humana



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Deportivo Autoctono

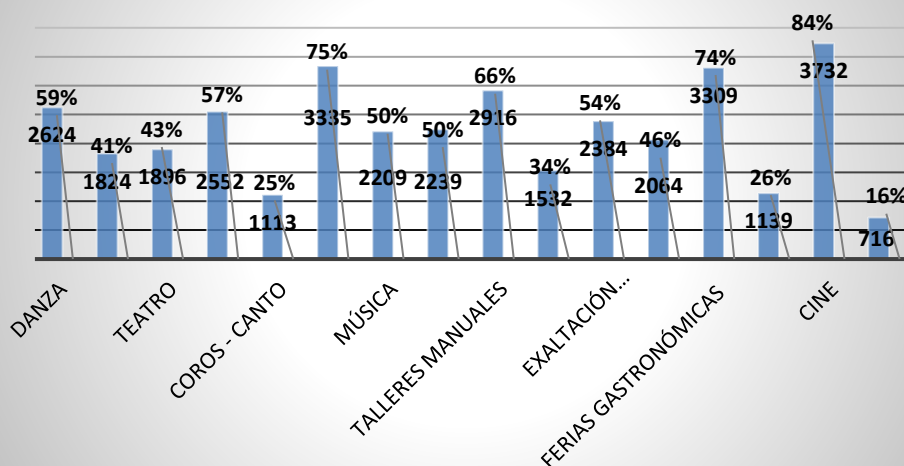


Fuente: Dirección de Gestión Humana

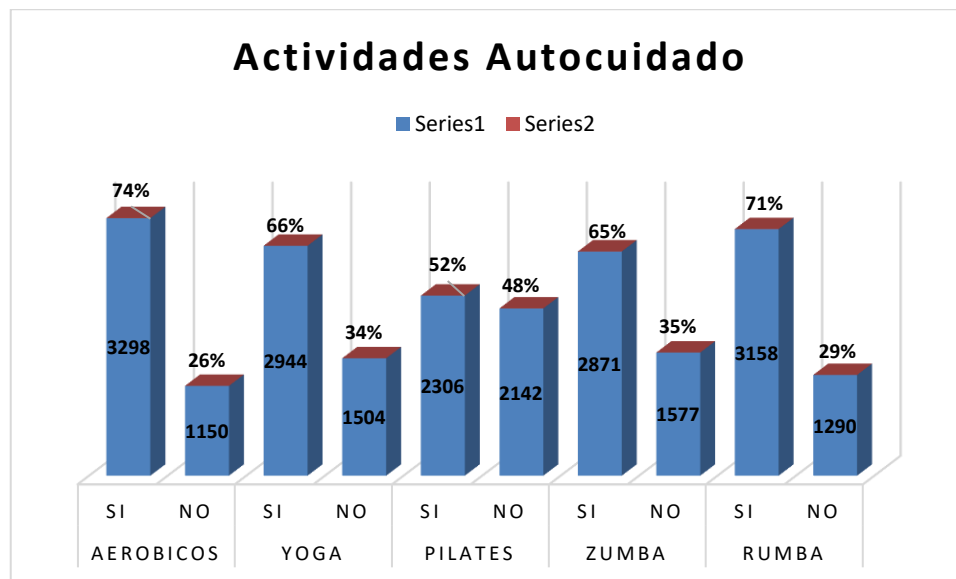
En cuanto a las actividades deportivas les gustaría que se incluyera en el programa de bienestar social en el individual yoga, colectivas caminatas y autóctonas trompo, yoyo y Hula Hula.

Gráfica 13. Actividades Culturales y Autocuidado

Actividades Culturales



Fuente: Dirección de Gestión Humana



Fuente: Dirección de Gestión Humana

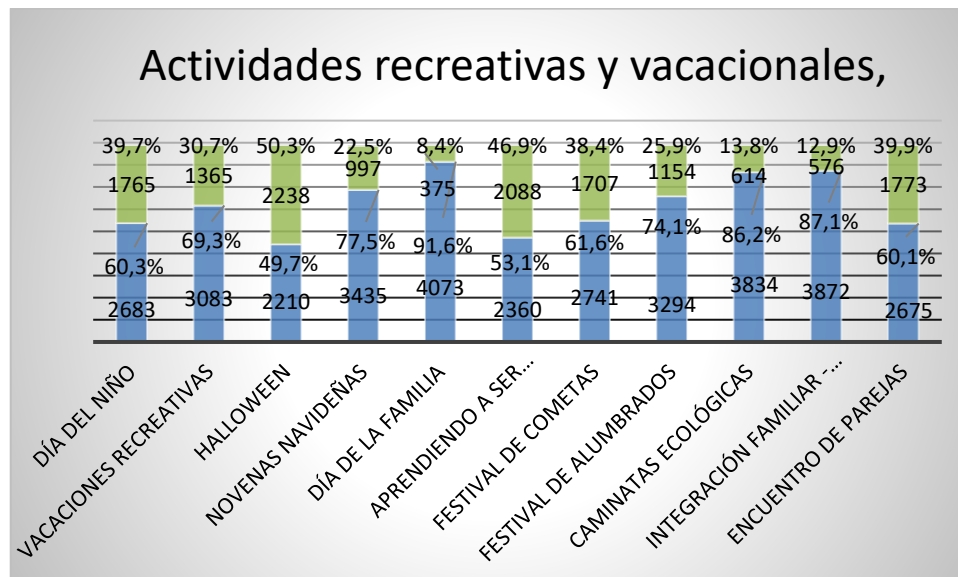
En cuanto a lo cultural y autocuidado; a los servidores públicos les gusta la actividad de feria del libro, feria gastronómica, musicales, manualidades, relajación, cardio y pesa, aromaterapia, yoga, y aeróbicos.

Tabla 14. Actividades Recreativas y Vacacionales y artísticas

Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No
Día del niño	2683	60,3%	1765	39,7%
Vacaciones recreativas	3083	69,3%	1365	30,7%
Halloween	2210	49,7%	2238	50,3%
Novenas navideñas	3435	77,5%	997	22,5%
Día de la familia	4073	91,6%	375	8,4%
Aprendiendo a ser padres	2360	53,1%	2088	46,9%
Festival de cometas	2741	61,6%	1707	38,4%
Festival de alumbrados	3294	74,1%	1154	25,9%
Caminatas ecológicas	3834	86,2%	614	13,8%
Integración familiar - tardes de cine o teatro	3872	87,1%	576	12,9%
Encuentro de parejas	2675	60,1%	1773	39,9%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 14. Actividades Recreativas y Vacacionales



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En cuanto a lo recreativo y vacacional; a los servidores públicos a Nivel Nacional les gusta la actividad festival de alumbrados, día de la familia y novenas navideñas.

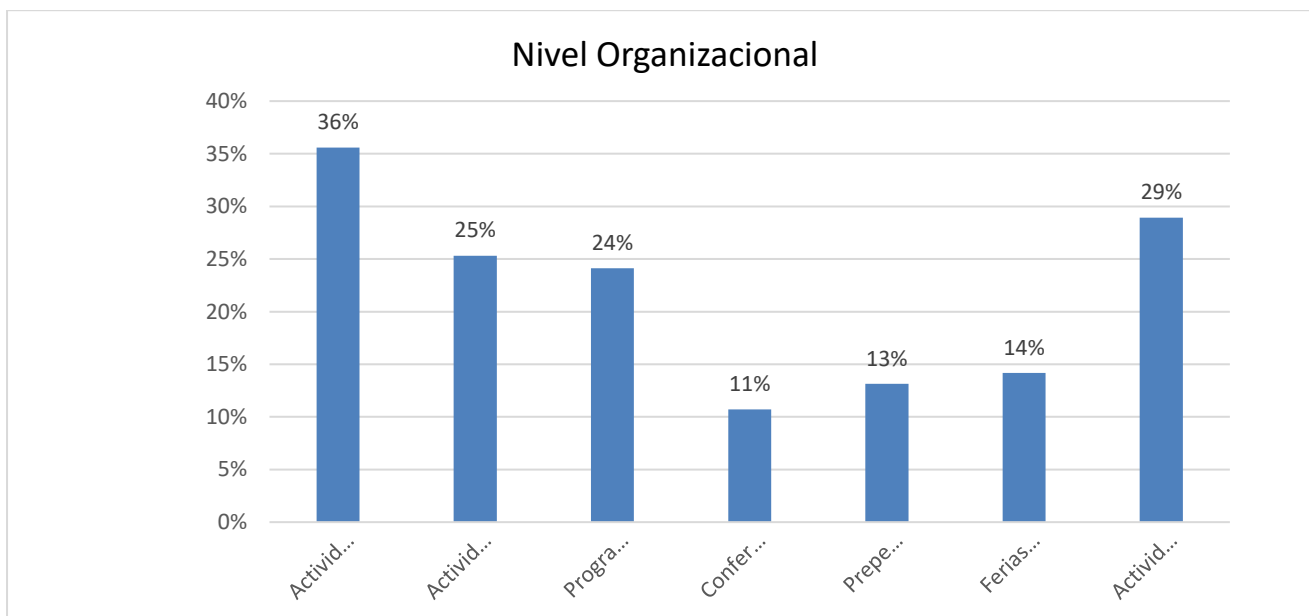
Nivel Organizacional ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? La actividad prioritaria para los servidores públicos es la de actividades deportivas, recreativas y culturales con un 36%, le sigue actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), con un 25% y programa de autocuidado, promoción y de la salud con un 24%.

Tabla 15. Actividades prioritarias

Actividades prioritarias	%
Actividades deportivas recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	36%
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	25%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	24%
Conferencias y charlas motivacionales	11%
Prepensionados - preparación para la pensión	13%
Ferias de vivienda	14%
Actividades de integración familiar	29%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 15. Actividades Prioritarias



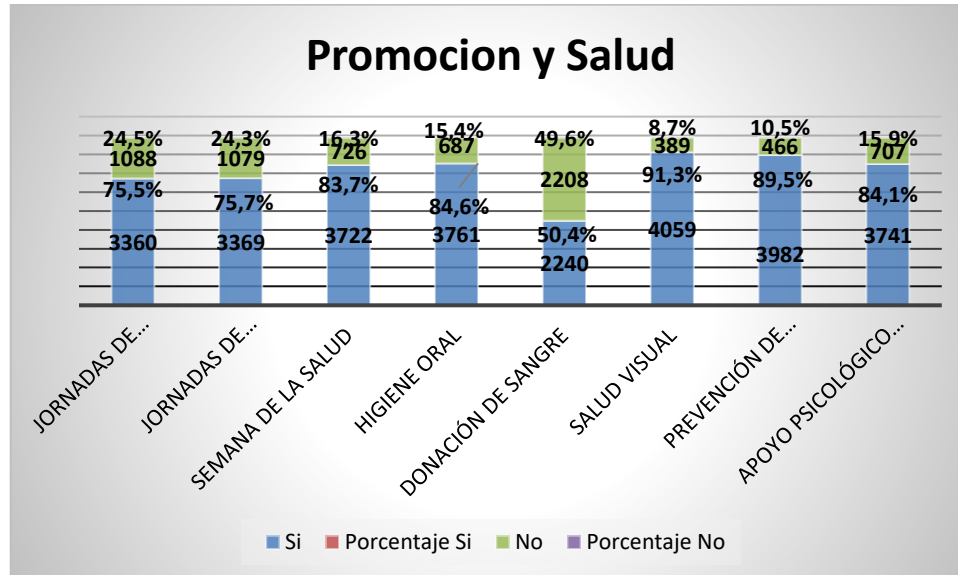
Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 16. Promoción y Prevención salud

Jornada de la Salud	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	Total	Total %
Jornadas de vacunación	3360	75,5%	1088	24,5%	4448	100%
Jornadas de tamizajes	3369	75,7%	1079	24,3%	4448	100%
Semana de la salud	3722	83,7%	726	16,3%	4448	100%
Higiene oral	3761	84,6%	687	15,4%	4448	100%
Donación de sangre	2240	50,4%	2208	49,6%	4448	100%
Salud visual	4059	91,3%	389	8,7%	4448	100%
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	3982	89,5%	466	10,5%	4448	100%
Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad	3741	84,1%	707	15,9%	4448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 16. Actividades promoción de la salud



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 17. Horarios Flexibles

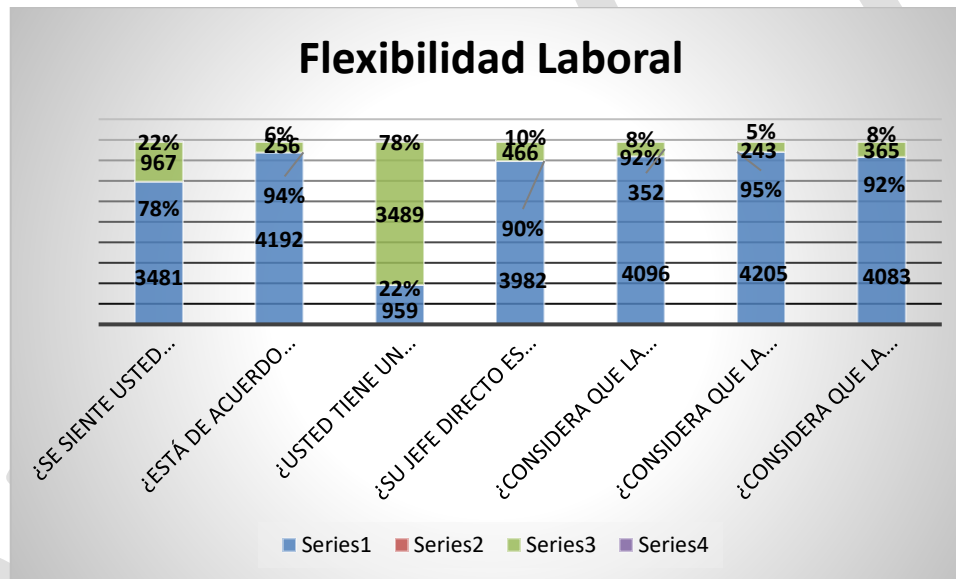
Horarios Flexibles	SI	%	NO	%	TOTAL	%
¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?	3481	78%	967	22%	4448	100%
¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el ICBF?	4192	94%	256	6%	4448	100%
¿Usted tiene un acuerdo especial de horario flexible con su jefe inmediato?	959	22%	3489	78%	4448	100%
¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?	3982	90%	466	10%	4448	100%
¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?	4096	92%	352	8%	4448	100%

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 22 de 31

¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?	4205	95%	243	5%	4448	100%
¿Considera que la flexibilización de la jornada laboral aporta a mejorar el clima laboral?	4083	92%	365	8%	4448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 17. Flexibilidad Laboral



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En cuanto al horario flexible las 132 personas están de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el ICBF con un 94%

Tabla 18. Teletrabajo

Teletrabajo	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	Total	Total %
¿Conoce cómo funciona la modalidad Teletrabajo en el ICBF?	3756	84,4%	692	15,6%	4448	100%



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

A1.PL13.GTH

30/01/2021

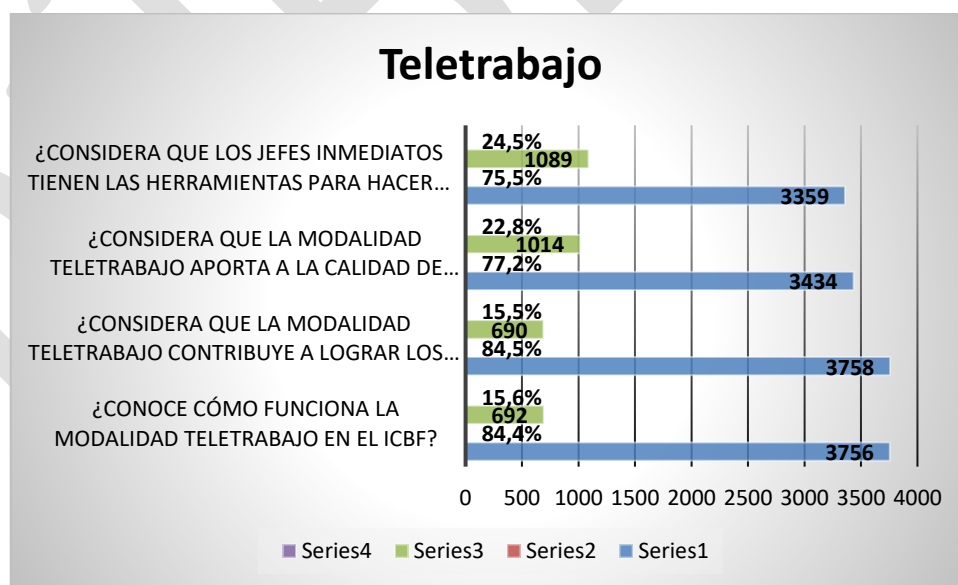
Versión 1

Página 23 de 31

¿Considera que la modalidad Teletrabajo contribuye a lograr los objetivos del Instituto?	3758	84,5%	690	15,5%	4448	100%
¿Considera que la modalidad Teletrabajo aporta a la calidad de vida de los teletrabajadores?	3434	77,2%	1014	22,8%	4448	100%
¿Considera que los jefes inmediatos tienen las herramientas para hacer seguimiento al teletrabajador y orientar su desempeño?	3359	75,5%	1089	24,5%	4448	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 18. Teletrabajo



Fuente: Dirección de Gestión Humana

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 24 de 31

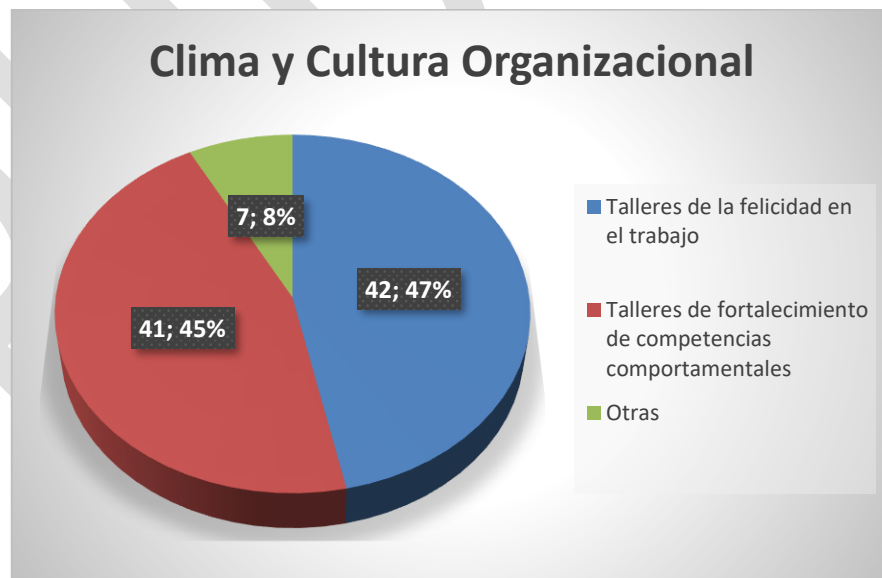
Se observa en la muestra que 3758 persona consideran que la modalidad Teletrabajo contribuye a lograr los objetivos del Instituto con un 84.5%.

Tabla 19. Clima Laboral y Cultura Organizacional

Clima y cultura	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	Total
Clima Laboral (ambiente laboral) y Cultural Organizacional	3908	87,9%	540	12,1%	4448
Talleres y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional	3948	88,8%	500	11,2%	4448
Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral	4096	92,1%	352	7,9%	4448

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 19. Clima Laboral y Cultura Organizacional



Fuente: Dirección de Gestión Humana

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 25 de 31

En clima Laboral se fortalecerán en talleres y actividades para fortalecer ya que lo solicitaron 4092 personas para un 92.1%

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

Tabla 20. Percepción medición de clima

Percepción Clima Laboral	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	Total	Total %
¿Conoció los resultados de la medición clima laboral de 2019?	2115	47,5%	2333	52,5%	4448	100%
¿Conoce el plan de intervención 2020 de clima de su regional o área (Sede de la Dirección General)	1875	42,2%	2573	57,8%	4448	100%
¿Considera que las acciones desarrolladas en este plan han mejorado el clima laboral?	2173	48,9%	2275	51,1%	4448	100%
¿Le gustaría participar en la formulación del plan de clima laboral 2021 de su regional o área (Sede de la Dirección General)?	2406	54,1%	2042	45,9%	4448	100%



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

A1.PL13.GTH

30/01/2021

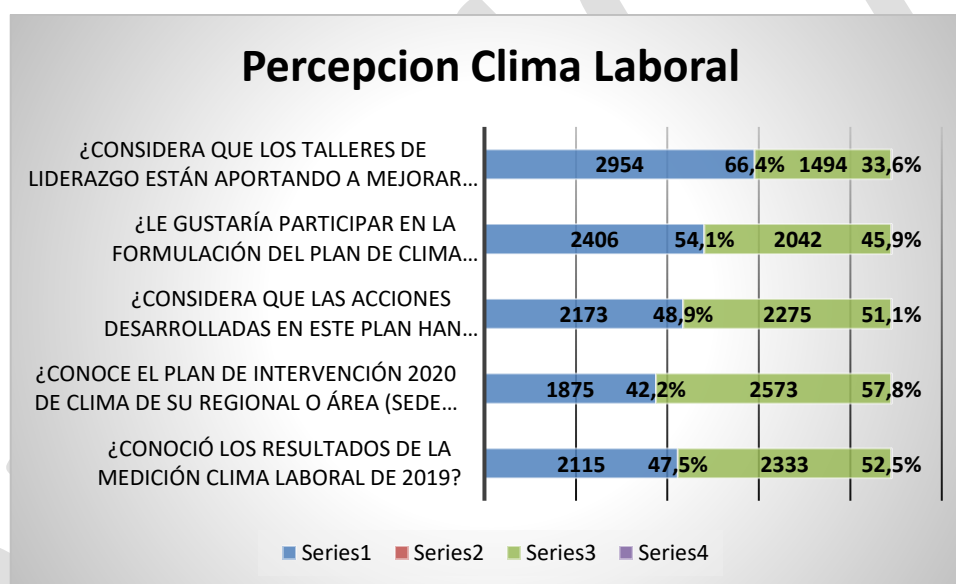
Versión 1

Página 26 de 31

¿Considera que los talleres de Liderazgo están aportando a mejorar el clima laboral en su regional o área (Sede de la Dirección General)?	2954	66,4%	1494	33,6%	4448	100%
---	------	-------	------	-------	------	------

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 20. Percepción Clima Laboral



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En cuanto a la percepción del Clima Laboral 2954 personas consideran que los talleres de Liderazgo están aportando a mejorar el clima laboral en su regional o área (Sede de la Dirección General) con un 66.4%

En incentivos los servidores de carrera respondieron que les gustaría recibir en incentivos por EDL; tres (3) días de permiso remunerado (54.5%), programa de turismo familiar (53.5%) y por Equipos de Trabajo, Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas, entre otros) para uno o varios miembros del equipo (90.6%).

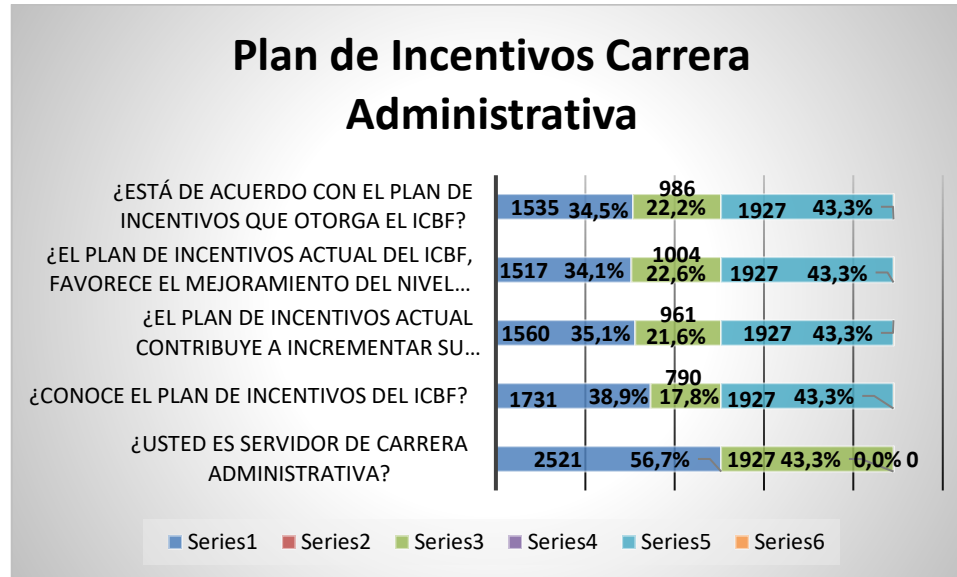
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 27 de 31

Tabla 21. Incentivos Carrera Administrativa

Plan de Incentivos Carrera Administrativa	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	En blanco	Porcentaje en blanco	Total	Total %
¿Usted es Servidor de Carrera Administrativa?	2521	56,7%	1927	43,3%	0	0,0%	4448	100%
¿Conoce el Plan de Incentivos del ICBF?	1731	38,9%	790	17,8%	1927	43,3%	4448	57%
¿El Plan de Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?	1560	35,1%	961	21,6%	1927	43,3%	4448	57%
¿El Plan de Incentivos actual del ICBF, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?	1517	34,1%	1004	22,6%	1927	43,3%	4448	57%
¿Está de acuerdo con el Plan de Incentivos que otorga el ICBF?	1535	34,5%	986	22,2%	1927	43,3%	4448	57%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 21. Plan de Incentivos Carrera Administrativa



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 22. Incentivos por Desempeño Laboral

Incentivos por desempeño individual	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	En Blanco	Porcentaje en blanco	Total
Participación en proyectos especiales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad, previa aprobación por un Comité Técnico designado por el Director General para tal fin	1762	39,6%	759	17,1%	1927	43,3%	4448



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 29 de 31

Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional del ICBF, el cual deberá ser aprobado previamente por un Comité Técnico designado por el Director General para tal fin	1391	31,3%	1130	25,4%	1927	43,3%	4448
Programa de turismo familiar (Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos(as), hijastros(as) y custodios)..	2379	53,5%	142	3,2%	1927	43,3%	4448
Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes	2243	50,4%	278	6,3%	1927	43,3%	4448
Reconocimiento público a la labor meritoria por	1825	41,0%	696	15,6%	1927	43,3%	4448



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

A1.PL13.GTH

30/01/2021

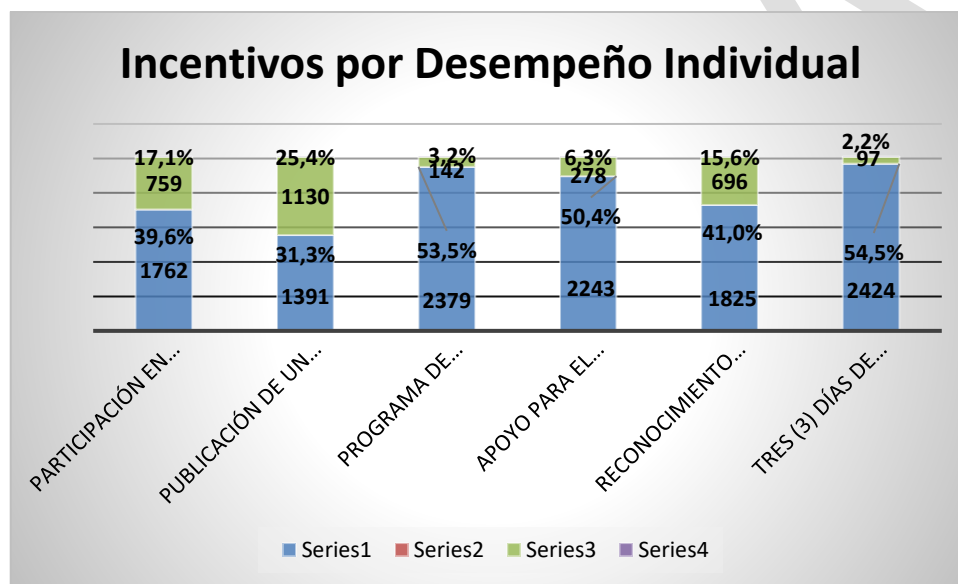
Versión 1

Página 30 de 31

parte del Director General							
Tres (3) días de permiso remunerado	2424	54,5%	97	2,2%	1927	43,3%	4448

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 22. Incentivos por Desempeño Laboral



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 23. Incentivos por equipos de trabajo

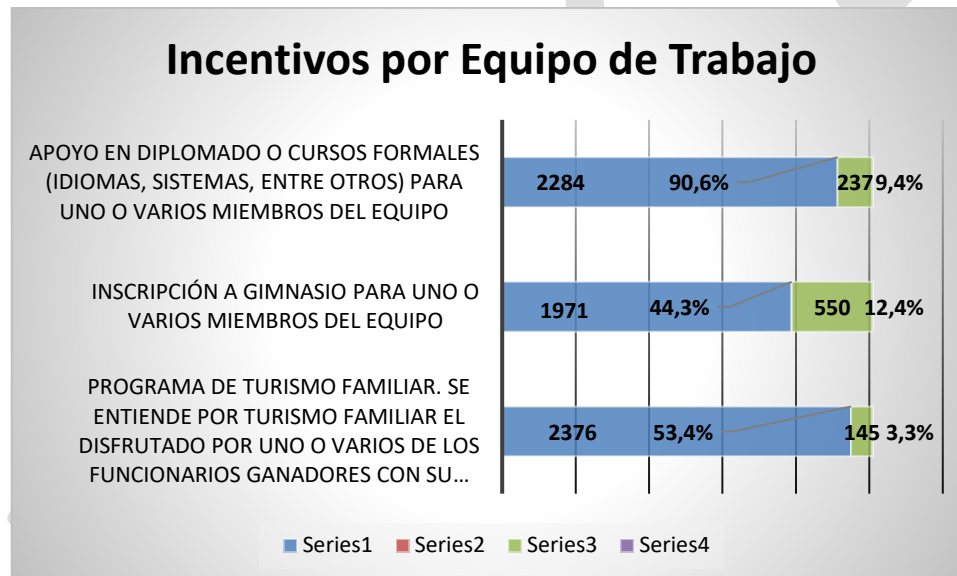
Incentivos por Equipo de Trabajo	Si	Porcentaj e Si	No	Porcentaj e No	En Blanco	Porcentaje en blanco	Total
Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios de los funcionarios ganadores con su respectivo cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos	2376	53,4%	145	3,3%	1927	43,3%	4448

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021	A1.PL13.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 31 de 31

Inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo	1971	44,3%	550	12,4%	1927	43,3%	4448
Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas, entre otros) para uno o varios miembros del equipo	2284	90,6%	237	9,4%		0,0%	2521

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 23. Incentivos por equipos de trabajo



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De acuerdo con los anteriores resultados, se elabora el programa de bienestar e incentivos a Nivel Nacional, con el fin de llevar a cabo las actividades correspondientes a la vigencia 2021.