



## 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 32

### 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.....   | 24 |
| Gráfica 19. Clima Laboral y Cultura Organizacional.....                        | 25 |
| Gráfica 20. Percepción Clima Laboral.....                                      | 26 |
| Gráfica 21. Plan de Incentivos Carrera Administrativa.....                     | 28 |
| Gráfica 22. Incentivos por Desempeño Laboral.....                              | 31 |
| Gráfica 23. Incentivos por equipos de trabajo .....                            | 32 |

### 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 .....   | 20 |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 32

|   |    |
|---|----|
| Tabla 16. Promoción y Prevención salud .....          | 20 |
| Tabla 17. Horarios Flexibles.....                     | 22 |
| Tabla 18. Teletrabajo .....                           | 23 |
| 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.....       | 29 |
| Tabla 23. Incentivos por equipos de trabajo.....      | 31 |

### 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% |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 32

|                      |             |             |            |
|----------------------|-------------|-------------|------------|
| CAUCA                | 254         | 194         | 76%        |
| CESAR                | 192         | 83          | 43%        |
| CHOCO                | 138         | 55          | 40%        |
| CORDOBA              | 236         | 112         | 47%        |
| CUNDINAMARCA         | 389         | 99          | 25%        |
| DIRECCION GENERAL    | 367         | 137         | 37%        |
| GUAJIRA              | 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%        |
| <b>Total general</b> | <b>7971</b> | <b>4448</b> | <b>56%</b> |

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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

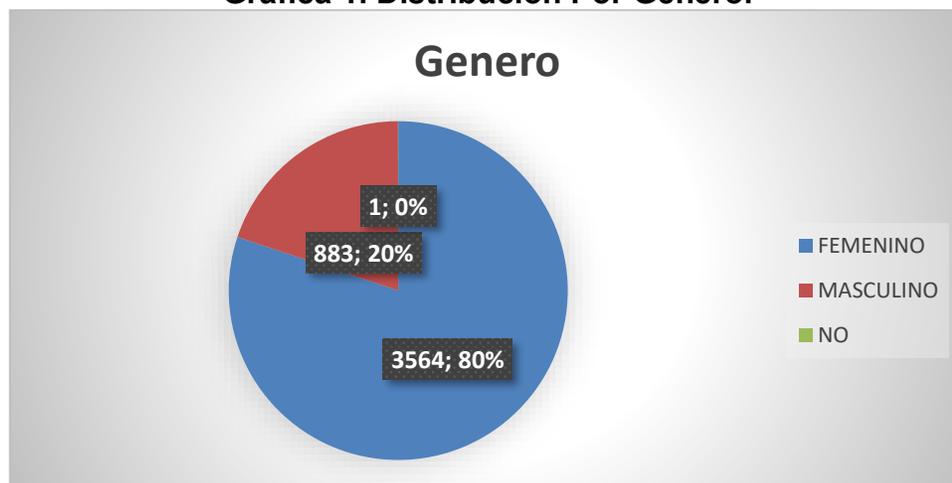
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 4 de 32

**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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

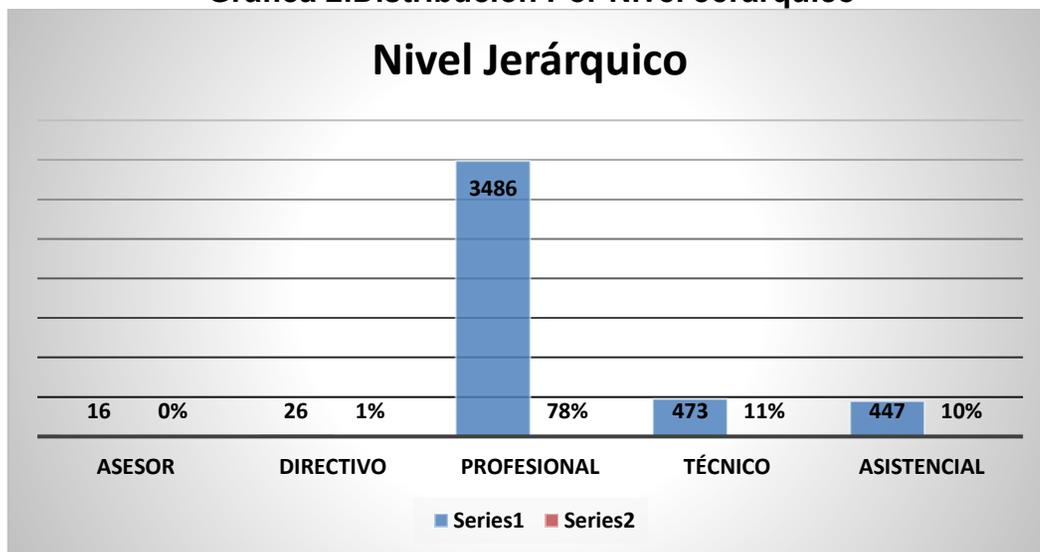
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 5 de 32

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%          |
| <b>Total</b>    | <b>4.448</b>      | <b>100%</b> |

Fuente: Dirección de Gestión Humana

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

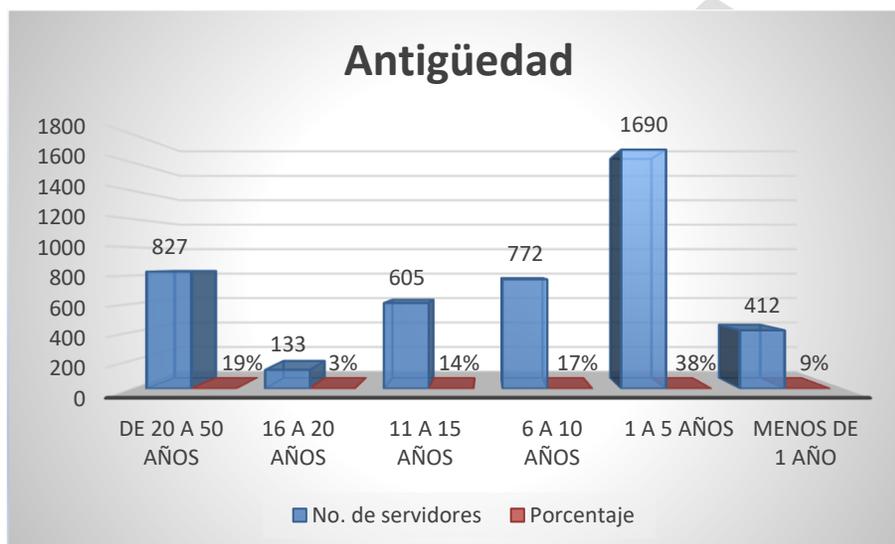
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 6 de 32

### 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%          |
| <b>Total</b> | <b>4.448</b>      | <b>100%</b> |

Fuente: Dirección de Gestión Humana

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

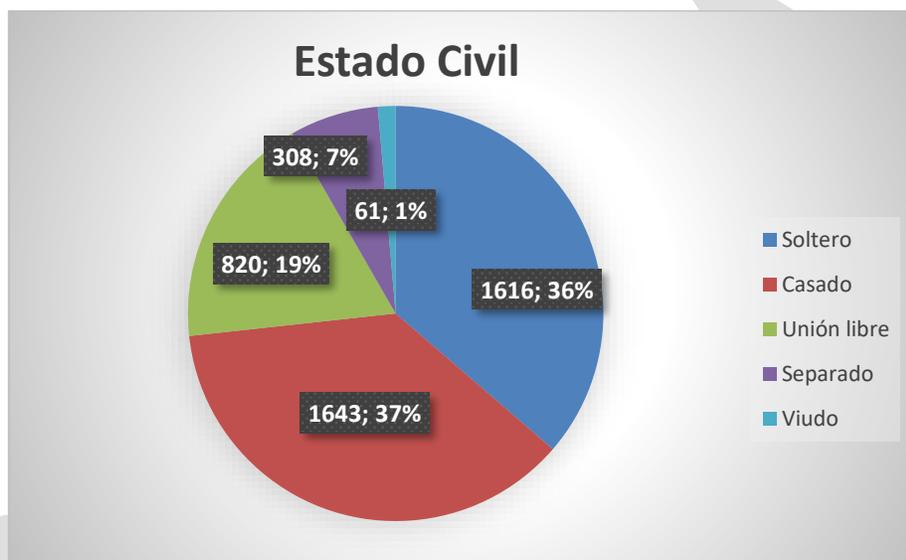
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 7 de 32

### 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%         |
| <b>Total</b> | <b>4.448</b>     | <b>4.448</b>         | <b>4.448</b>     | <b>100%</b> |

Fuente: Dirección de Gestión Humana

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

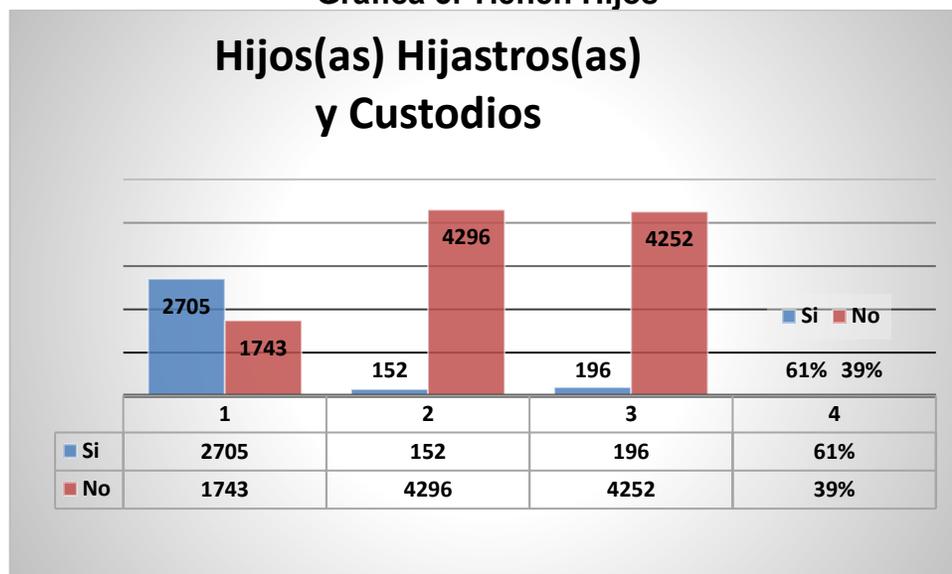
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 8 de 32

### 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%         |
| <b>Total</b>                                   | <b>4.448</b>      | <b>100%</b> |

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%.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

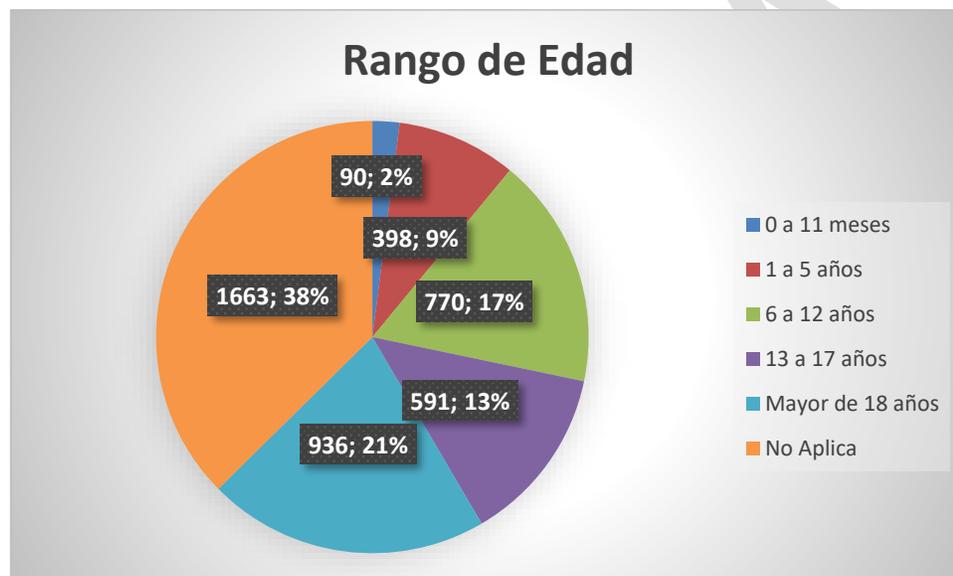
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 9 de 32

Gráfica 6. Rango edad hijos



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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%         |
| <b>Total</b>          | <b>4.448</b>      | <b>100%</b> |

Fuente: Dirección de Gestión Humana

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

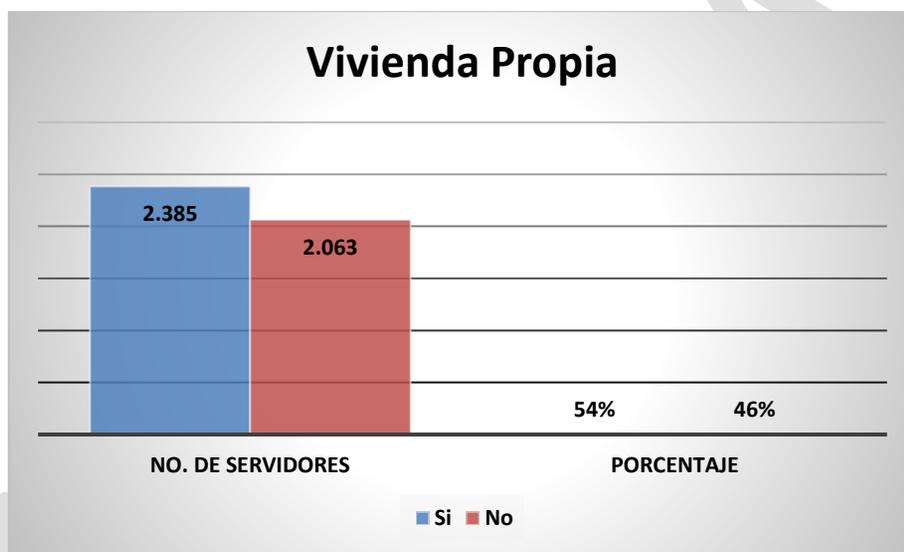
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 10 de 32

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**

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

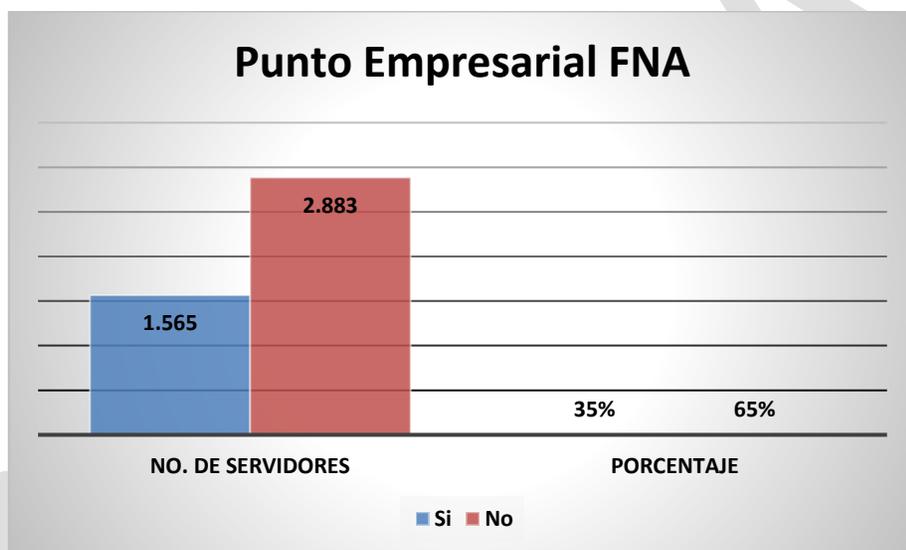
Versión 1

Página 11 de 32

| Punto Empresarial | No. de servidores | Porcentaje  |
|-------------------|-------------------|-------------|
| Si                | 1.565             | 35%         |
| No                | 2.883             | 65%         |
| <b>Total</b>      | <b>4.448</b>      | <b>100%</b> |

Fuente: Dirección de Gestión Humana

**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?* Arrojando 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  |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

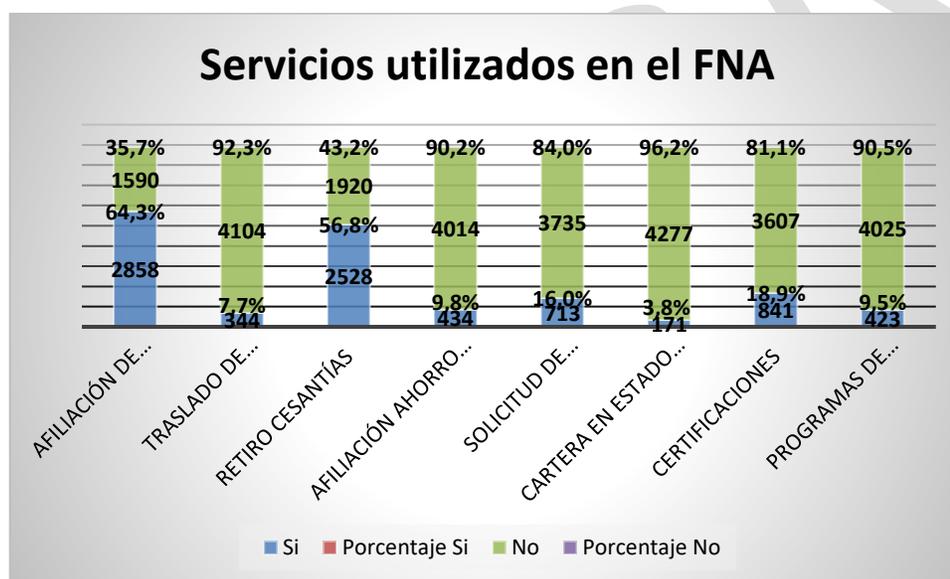
Versión 1

Página 12 de 32

|                             |     |       |      |       |      |
|-----------------------------|-----|-------|------|-------|------|
| 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



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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%         |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

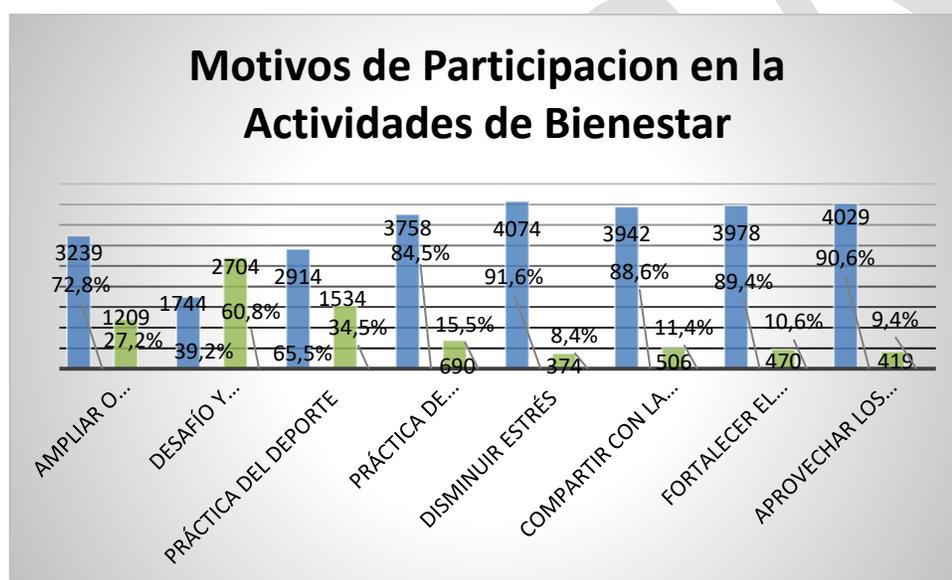
Versión 1

Página 13 de 32

|                                      |      |       |      |       |
|--------------------------------------|------|-------|------|-------|
| 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%  |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

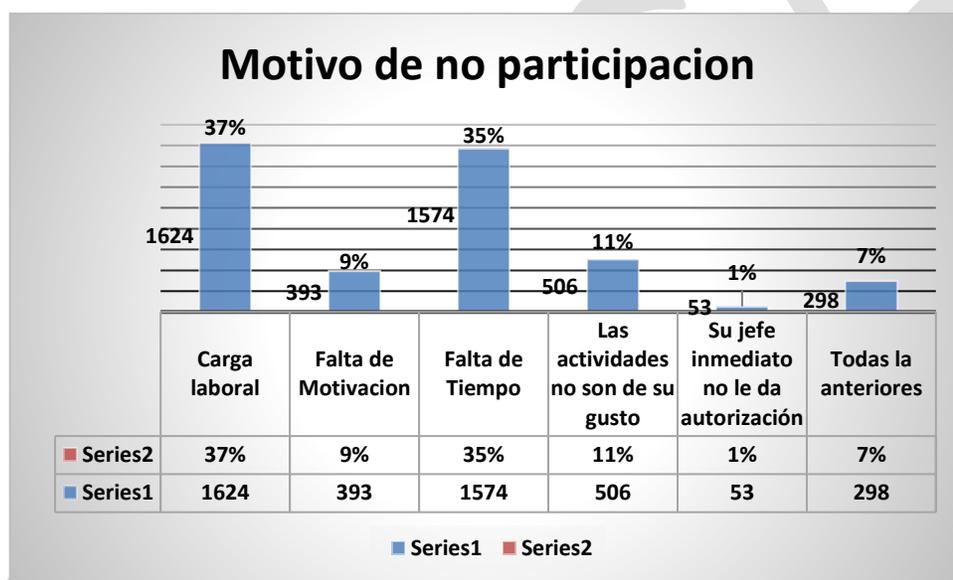
Versión 1

Página 14 de 32

|   |              |             |
|---|--------------|-------------|
| 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%          |
| <b>Total</b>                            | <b>4.448</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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 adelantadas 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<br>Fortalecer los cursos cortos dirigidos a este grupo poblacional                     |
| El 63% son casados o solteros<br>De los 4448 servidores encuestados a Nivel Nacional, el 61% tienen hijos(as) hijastros(as) y custodia – 41% entre 0 – 17 años y el 21% mayor de 18 años | Fortalecer las actividades familiares<br>Priorizar las actividades con los hijos.<br>Actividades / talleres entre dependencias |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 32

|   |  |
|---|--|
|   |  |
| El 25% son separados y en unión libre   | Fortalecer las caminatas como actividades que cubran esta minoría<br>Priorizar actividades deportivas para esta población  |
| El 46% no tienen vivienda<br>El 64.3% se encuentran con afiliación al FNA utilizando los servicios  | Buscar facilidades para la compra de vivienda y realizar ferias de vivienda  |
| El 91.6% participa de las actividades de bienestar para disminuir el estrés y el 90.6% para aprovechar los beneficios.<br>El 37% no asiste a las actividades de bienestar por la carga laboral.<br>El 35% no asiste por falta de tiempo | Implementar talleres para disminuir el stress.<br>Reconocer la labor desempeñada.<br>Realizar talleres orientados al desarrollo de las capacidades y competencias.<br>Proporcionar beneficios que cubran sus necesidades con el fin de elevar los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia con el instituto.<br>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**

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



# 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 16 de 32

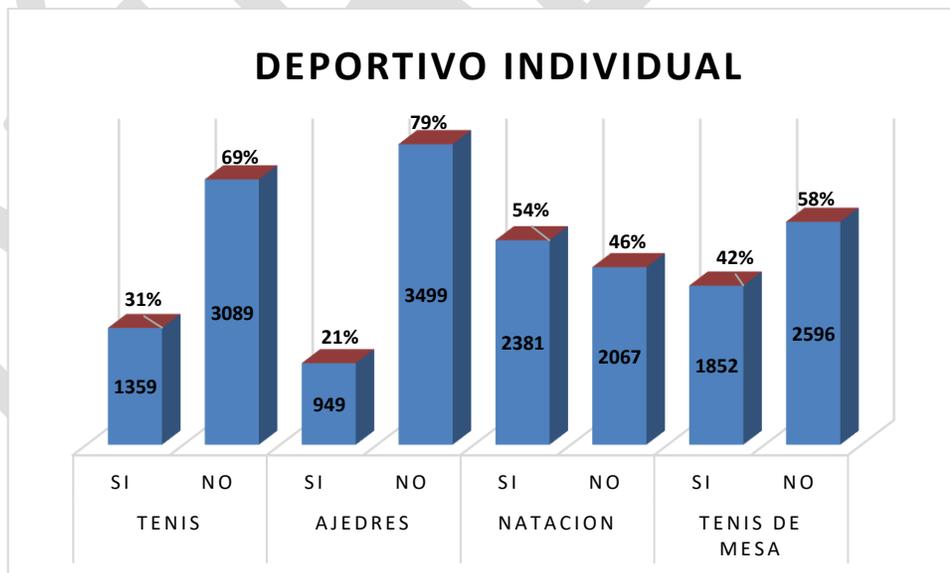
| DEPORTE     | INDIVIDUAL | Tenis             | Sumatorias: Si/No | %        | Ajedrez           | Sumatorias: Si/No | %           | Natación          | Sumatorias: Si/No | %                 | Tenis de mesa     | Sumatorias: Si/No | %   |                   |     |                      |                   | Sumatorias: Si/No | %     | TOTAL             |      |       |
|-------------|------------|-------------------|-------------------|----------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|-------------------|-----|----------------------|-------------------|-------------------|-------|-------------------|------|-------|
|             |            | 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 | %                 | Minitajo | Sumatorias: Si/No | %                 | Tejo        | Sumatorias: Si/No | %                 |                   |                   |                   |   | Sumatorias: Si/No | %   | TOTAL                |                   |                   |       |                   |      |       |
|             | Si         | 2734              | 61%               | Si       | 2152              | 48%               | Si          | 1558              | 35%               |                   |                   |                   |   |                   |     |                      |                   | 4448              |       |                   |      |       |
| No          | 1714       | 39%               | No                | 2296     | 52%               | No                | 2890        | 65%               |                   |                   |                   |                   |   |                   |     |                      |                   | 4448              |       |                   |      |       |
| 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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

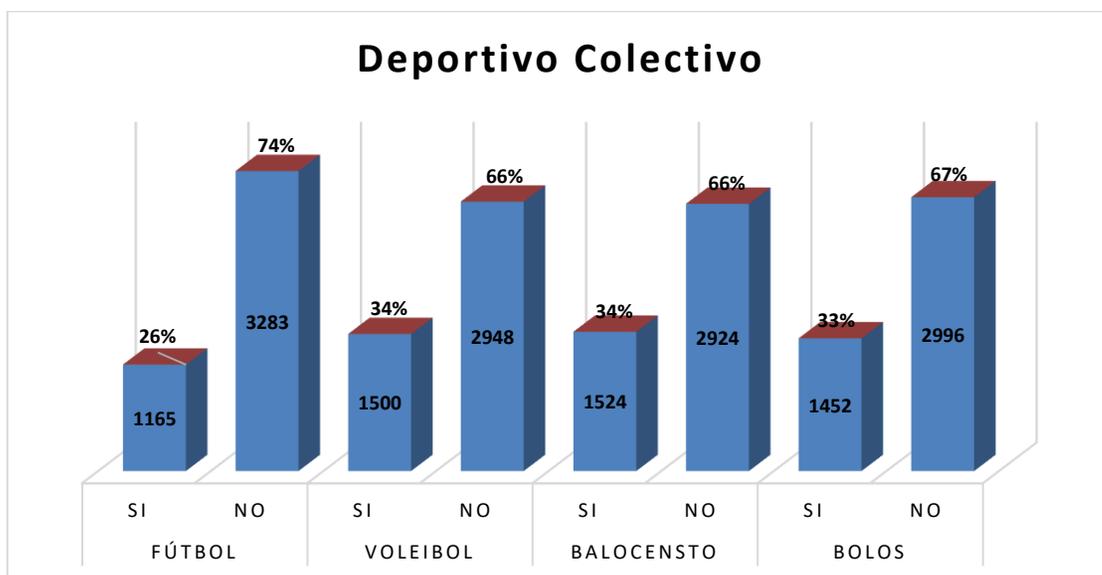
ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

A1.PL13.GTH

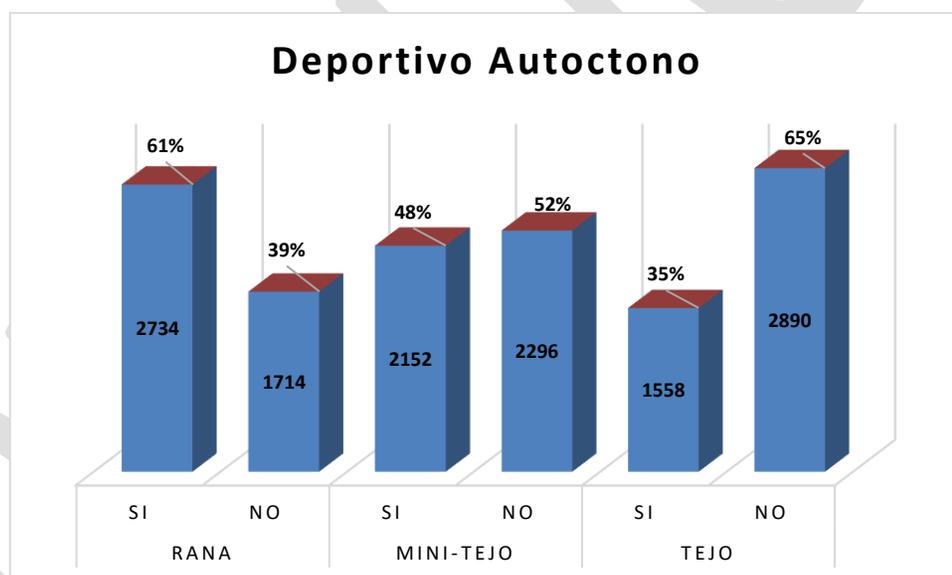
30/01/2021

Versión 1

Página 17 de 32



Fuente: Dirección de Gestión Humana



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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

A1.PL13.GTH

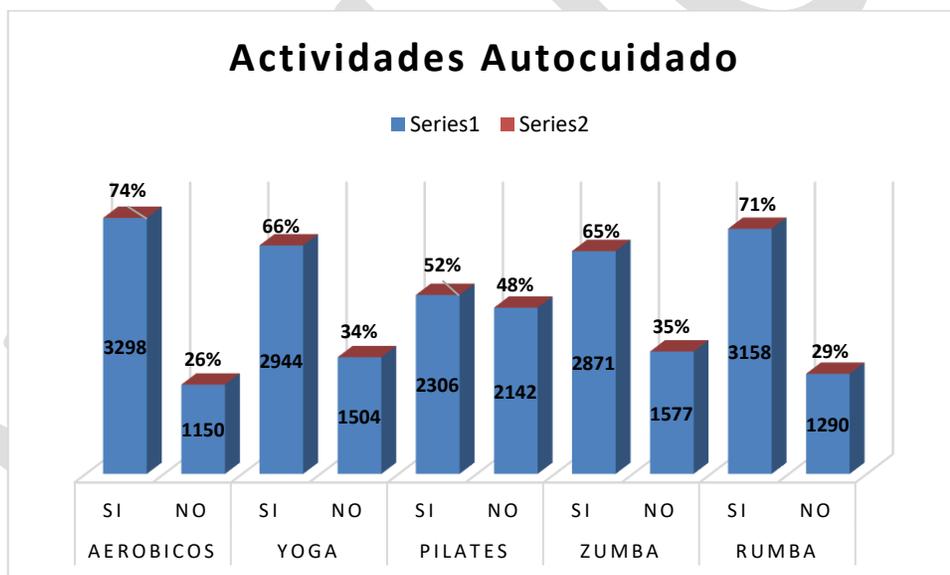
30/01/2021

Versión 1

Página 18 de 32



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**

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

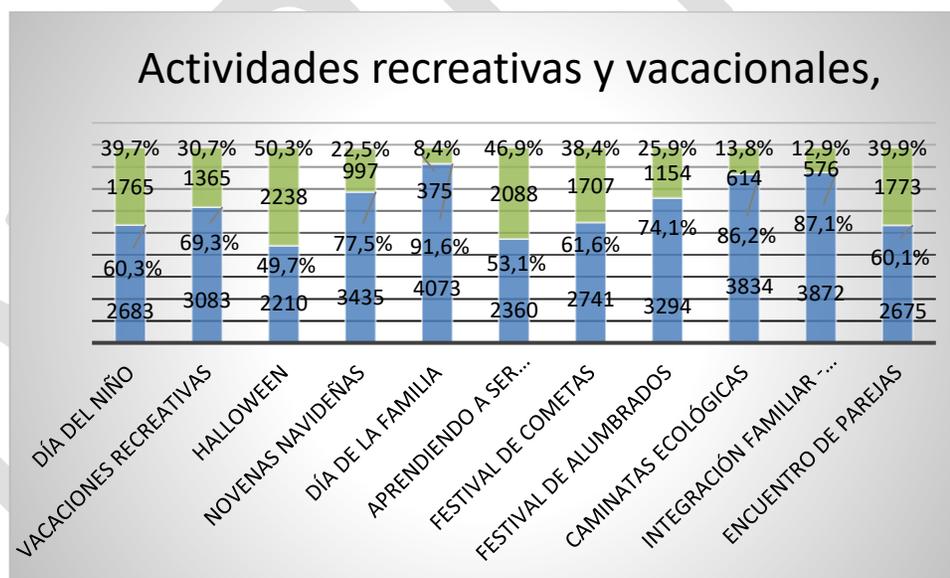
Versión 1

Página 19 de 32

| 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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 20 de 32

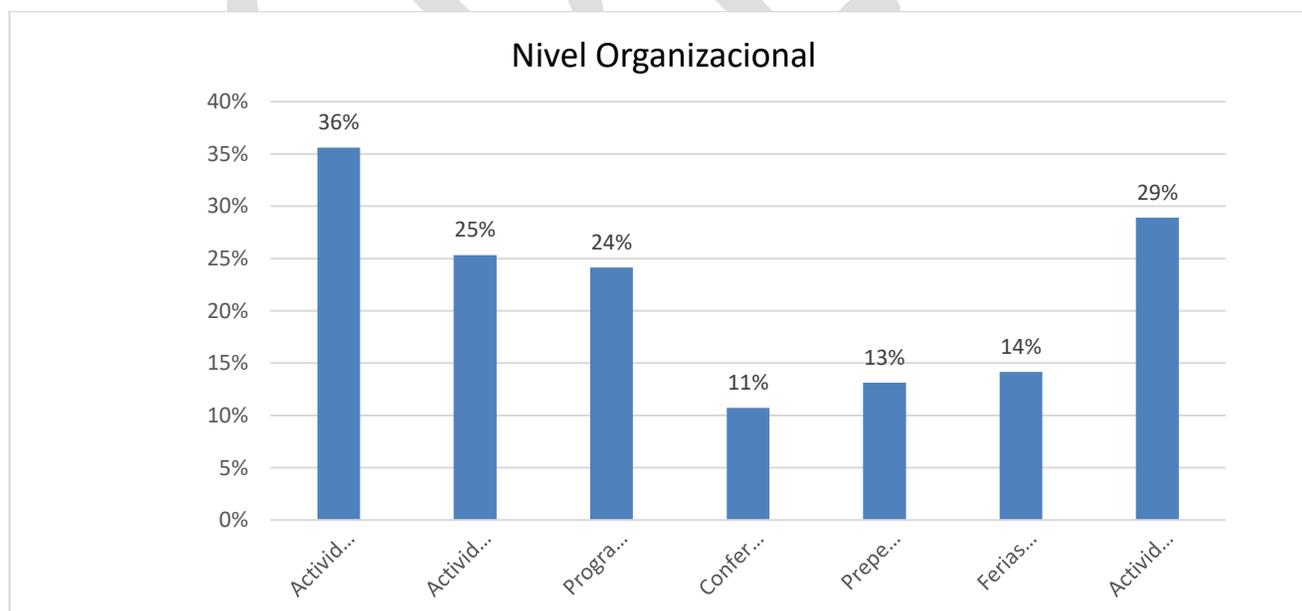
laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), con un 25% y programa de autocuidado, promoción y de la salud con un 24%.

**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% |
| Ferías 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**

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

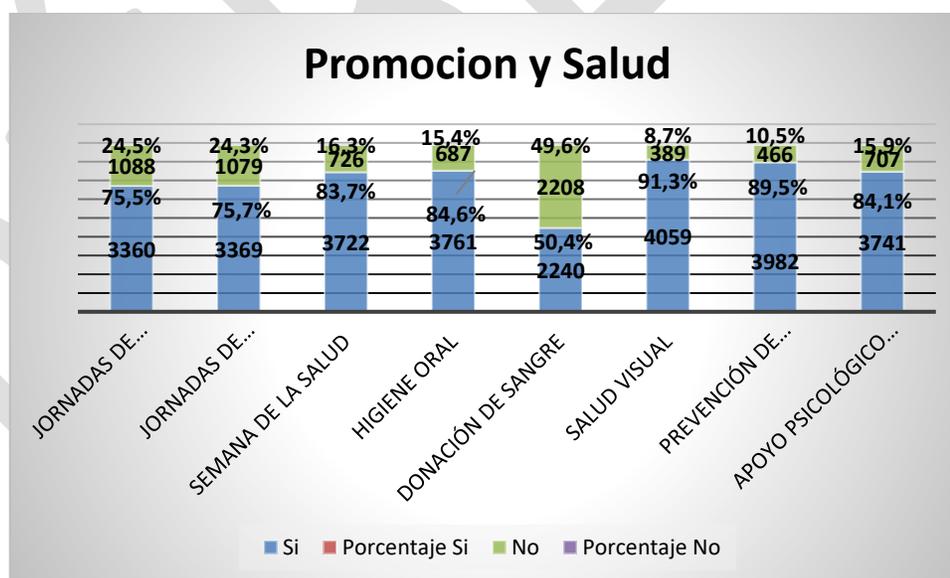
Versión 1

Página 21 de 32

| 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.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 32

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% |
| ¿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**

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

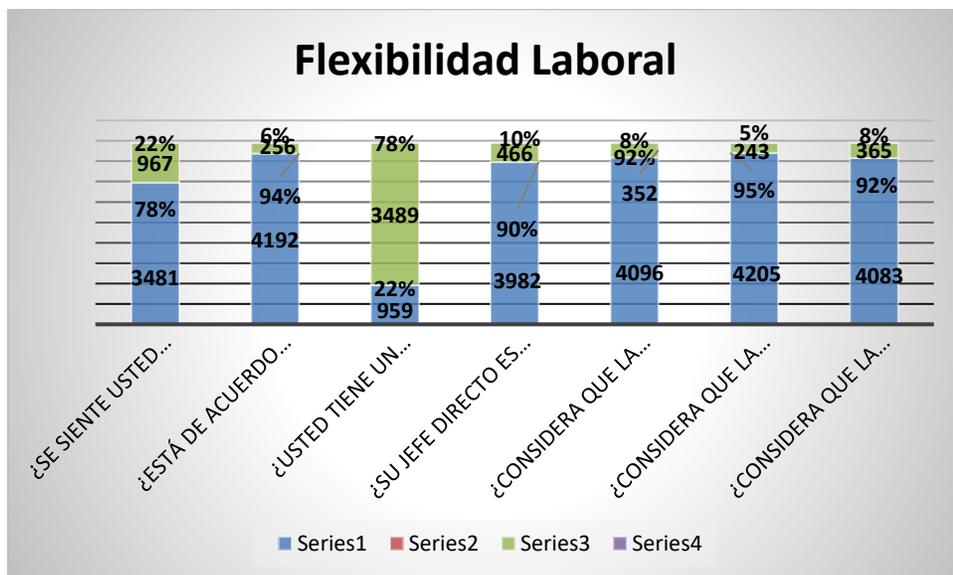
ANEXO NO 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2021

A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 23 de 32



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%    |
| ¿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%    |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

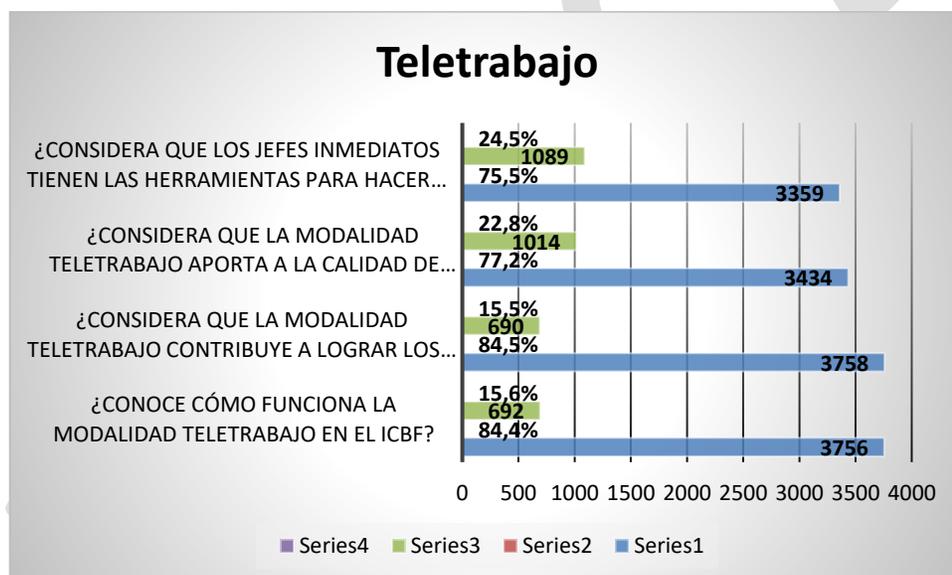
Versión 1

Página 24 de 32

|   |      |       |      |       |      |      |
|---|------|-------|------|-------|------|------|
| ¿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

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  |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

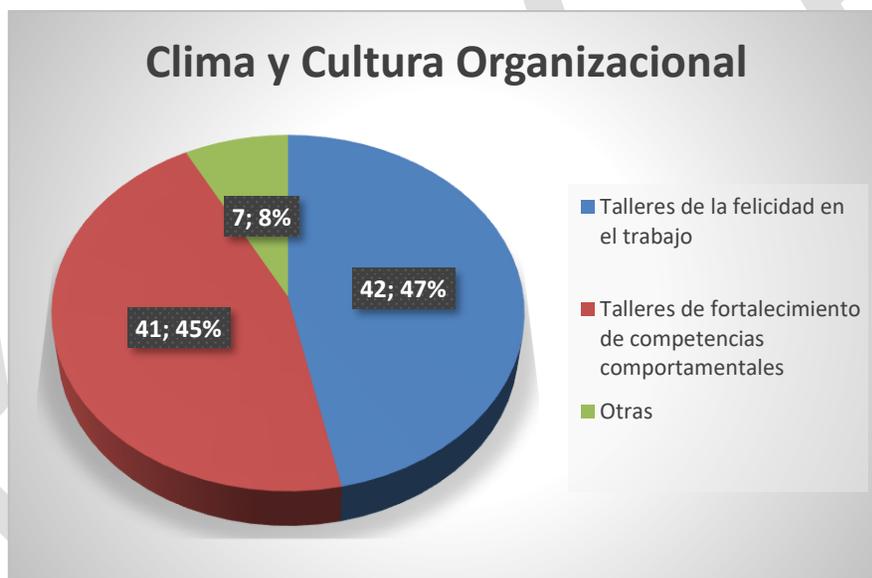
Versión 1

Página 25 de 32

|  |      |       |     |       |      |
|--|------|-------|-----|-------|------|
| 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

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 | 2115 | 47,5%         | 2333 | 52,5%         | 4448  | 100%    |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 32

|   |      |       |      |       |      |      |
|---|------|-------|------|-------|------|------|
| medición clima laboral de 2019?   |      |       |      |       |      |      |
| ¿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% |
| ¿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**

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

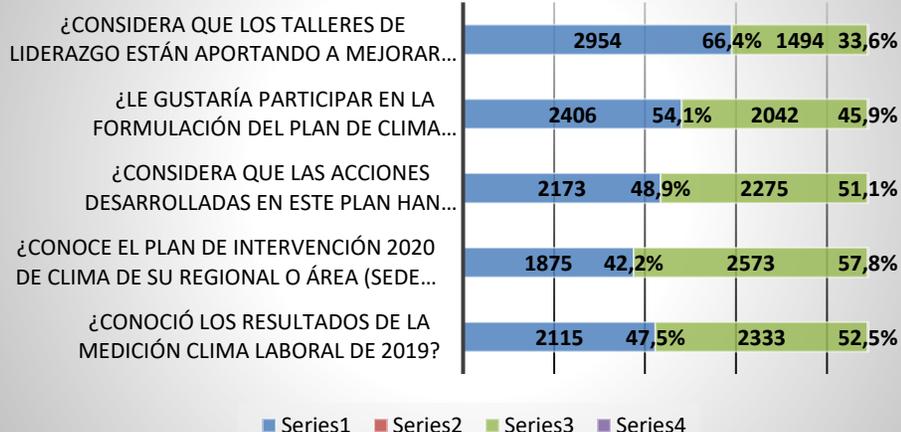
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 27 de 32

### Percepcion 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%).

**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%    |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 28 de 32

|   |      |       |      |       |      |       |      |     |
|---|------|-------|------|-------|------|-------|------|-----|
| ¿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**

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

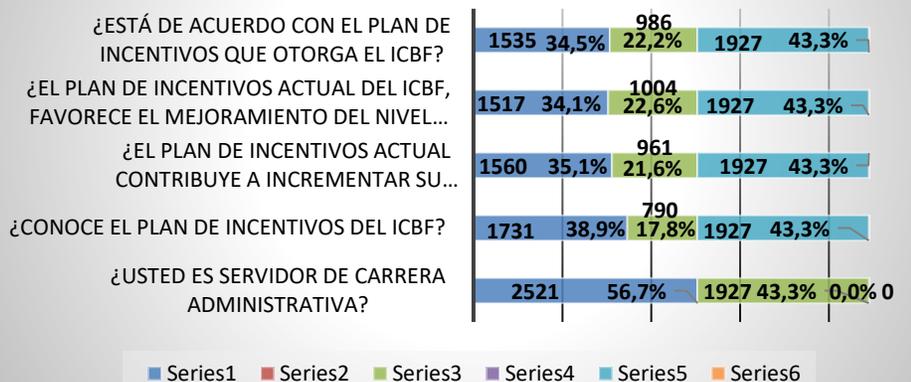
A1.PL13.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 29 de 32

### 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  |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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 32

|   |      |       |      |       |      |       |      |
|---|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| 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 |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

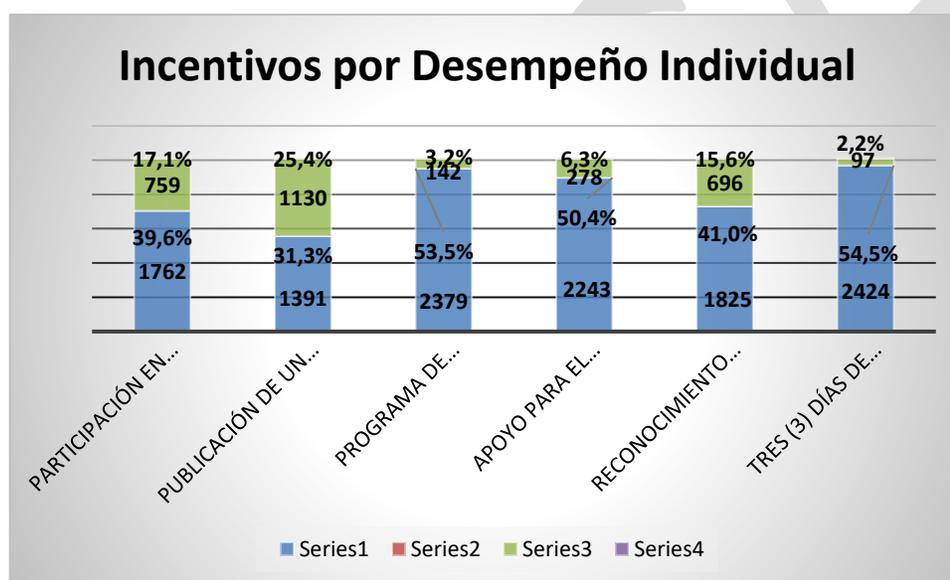
Versión 1

Página 31 de 32

|  |      |       |     |       |      |       |      |
|--|------|-------|-----|-------|------|-------|------|
| Reconocimiento público a la labor meritoria por parte del Director General | 1825 | 41,0% | 696 | 15,6% | 1927 | 43,3% | 4448 |
| 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   | Porcentaje Si | No  | Porcentaje 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  |

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



## 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

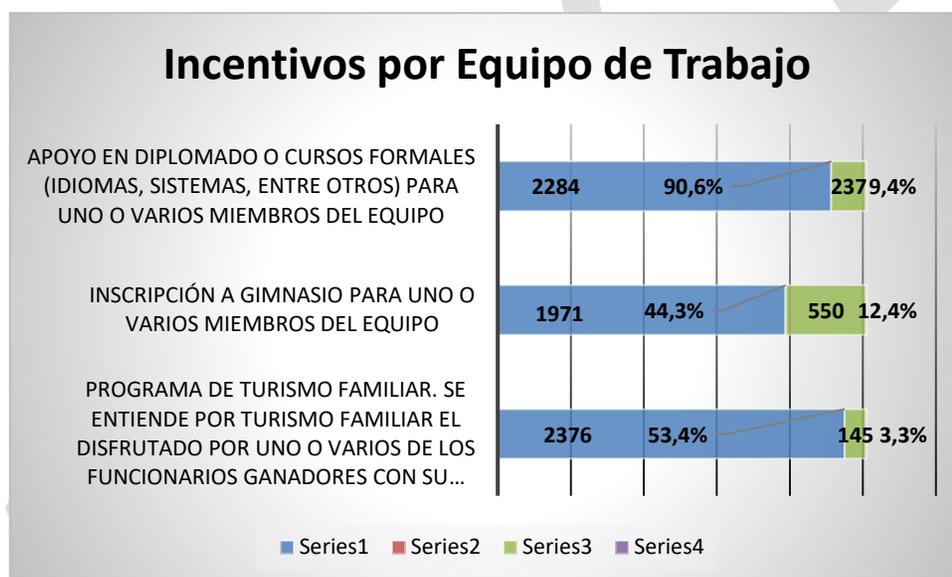
Versión 1

Página 32 de 32

|   |      |       |     |       |      |       |      |
|---|------|-------|-----|-------|------|-------|------|
| Inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo  | 1971 | 44,3% | 550 | 12,4% | 1927 | 43,3% | 4448 |
| Apojo 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.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.