



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A1.PL5.GTH

31/01/2019

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

Versión 1

Página 1 de 24

Contenido de Gráficas

Gráfica 1. Distribución Por Género	4
Gráfica 2. Distribución Por Nivel Jerárquico	4
Gráfica 3. Distribución Por Años de Servicio	6
Gráfica 4. Estado Civil	7
Gráfica 5. Rango edad hijos	8
Gráfica 6. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar	10
Gráfica 7. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar	11
Gráfica 8. Actividades Deportivas	13
Gráfica 9. Actividades Culturales y Autocuidado	14
Gráfica 10. Actividades Recreativas y Vacacionales	15
Gráfica 11. Actividades Promoción y Prevención de la Salud	16
Gráfica 12. Talleres	19
Gráfica 13. Cursos de educación continua	20
Gráfica 14. Temas de capacitación	21
Gráfica 15. Incentivos EDL	23
Gráfica 16. Incentivos equipos de trabajo	24

Contenido de Tablas

Tabla 1. Caracterización de la muestra	2
Tabla 2. Distribución Por Género	3
Tabla 3. Distribución Por Nivel Jerárquico	4
Tabla 4. Distribución Por Años de servicio	5
Tabla 5. Estado Civil	6
Tabla 6. Tienen hijos	7
Tabla 7. Rango edad hijos	8
Tabla 8. Vivienda Propia	9
Tabla 9. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar	9
Tabla 10. Motivos de No Participación en las Actividades de Bienestar	10
Tabla 11. Actividades prioritarias	16
Tabla 12. Promoción y Prevención	17
Tabla 13. Horarios Flexibles	18
Tabla 14. Talleres	18
Tabla 15. Cursos de educación continua	19
Tabla 16. Temas de capacitación	20
Tabla 17. Ambiente laboral y relaciones humanas	21
Tabla 18. Sistema de estímulos	22
Tabla 19. Incentivos EDL	23
Tabla 20. Incentivos equipos de trabajo	24

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 2 de 24

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Por lo anterior, la Dirección de Gestión Humana diseño un instrumento de identificación de necesidades, el cual se aplicó en el mes de diciembre de 2018, a los servidores públicos a nivel nacional, con el fin de identificar las expectativas e iniciativas relacionadas con las actividades de bienestar social.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico, se encontró lo siguiente:

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

El diagnostico de necesidades aplicado obtuvo unas respuestas de 3.573 servidores de los 7.772 que conforman el ICBF a nivel nacional, esta muestra es equivalente al 46% de la población total así:

Tabla 1. Caracterización de la muestra

REGIONAL	TOTAL PLANTA	TOTAL RESPUESTAS	%
Amazonas	43	41	95%
Antioquia	641	257	40%
Arauca	66	66	100%
Atlántico	311	71	23%
Bogotá	1031	296	29%
Bolívar	193	56	29%
Boyacá	270	186	69%
Caldas	220	126	57%
Caquetá	125	99	79%
Casanare	86	54	63%
Cauca	243	123	51%
Cesar	176	44	25%
Chocó	128	79	62%
Córdoba	232	128	55%
Cundinamarca	369	218	59%
Dirección General	385	88	23%

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 3 de 24

Guainía	15	15	100%
Guaviare	37	25	68%
Huila	223	154	69%
La Guajira	160	80	50%
Magdalena	203	80	39%
Meta	158	58	37%
Nariño	265	93	35%
Norte Santander	186	186	100%
Putumayo	92	71	77%
Quindío	131	117	89%
Risaralda	202	106	52%
San Andrés	57	32	56%
Santander	335	136	41%
Sucre	176	46	26%
Tolima	293	139	47%
Valle	661	239	36%
Vaupés	21	21	100%
Vichada	38	28	74%
TOTAL	7.772	3.573	46%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

Tabla 2. Distribución Por Género

CRITERIO	FEMENINO	MASCULINO	INTERSEXUAL	TOTAL
No. de servidores	2.823	750	0	3.573
Porcentaje	79%	21%	0%	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 4 de 24

Gráfica 1. Distribución Por Género



Fuente: Dirección de Gestión Humana

La población estuvo conformada por 2.823 mujeres correspondiendo al 79% del total de participantes. 750 hombres equivalente al 21% y 0 intersexual equivalente al 0%, lo que señala que en el ICBF predominan las mujeres.

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

Tabla 3. Distribución Por Nivel Jerárquico

NIVEL	ASESOR	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	AUXILIAR	TOTAL
CANTIDAD	1	33	2738	414	268	119	3573
%	0%	1%	77%	12%	8%	3%	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 2. Distribución Por Nivel Jerárquico

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

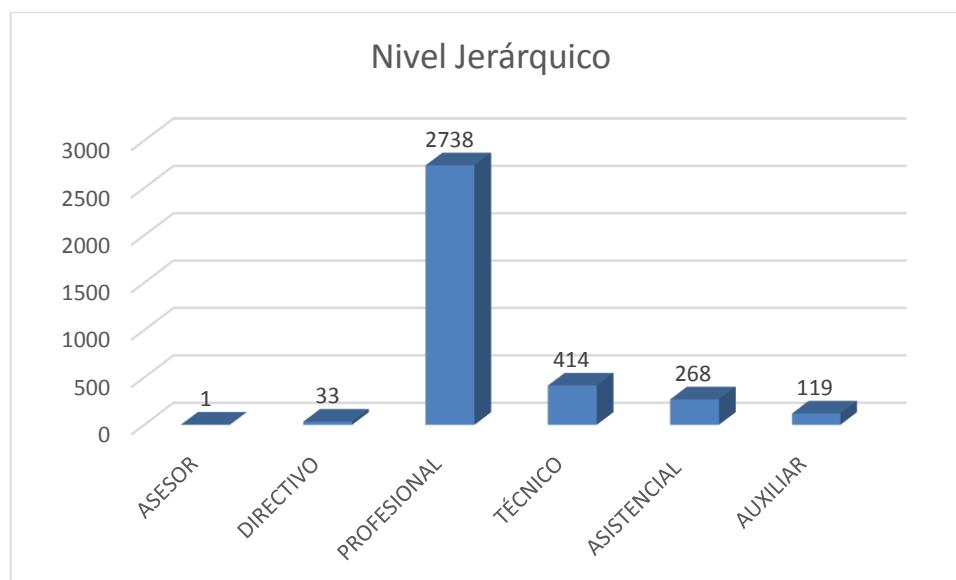
ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 5 de 24



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Los resultados nos indican que 2738 personas que presentaron la encuesta pertenecen al nivel profesional equivalente al 77%; del nivel asistencial participaron 268 servidores correspondiente al 8%; 414 servidores (12%) son del nivel técnico, el 3% de la muestra corresponde a 119 auxiliares, y el 1% perteneciente al nivel directivo y asesores con 34 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 Años de servicio

Antigüedad	No. de servidores	Porcentaje
Más de 20 años	671	19%
16 a 20 años	186	5%
11 a 15 años	265	7%
6 a 10 años	740	21%
1 a 5 años	1015	28%
Menos de 1 año	696	19%
Total	3.573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

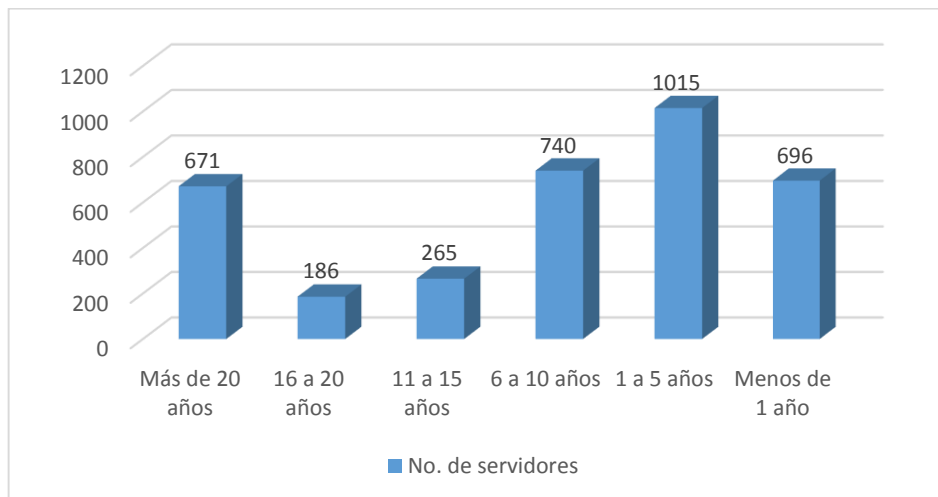
A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 6 de 24

Gráfica 3. Distribución Por Años de Servicio



Fuente: Dirección de Gestión Humana

El rango de antigüedad que más servidores recoge está dentro de 1 a 5 años con 1015 servidores equivalente al 28%; le sigue 6 a 10 años con 740 servidores equivalente al 21%, menos de 1 año 696 personas (19%), más de 20 años; 671 servidores (19%).

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

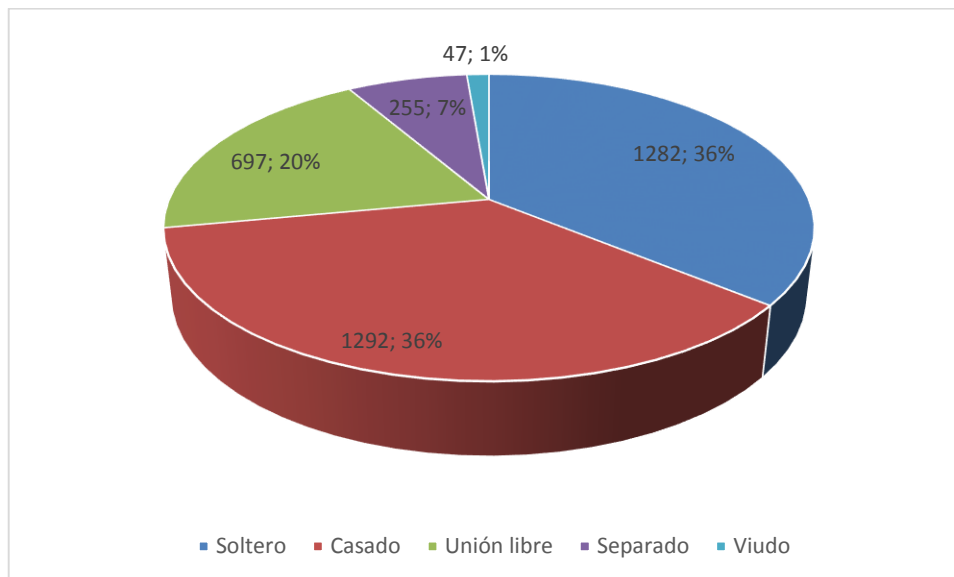
Tabla 5. Estado Civil

Estado Civil	No. de servidores	Porcentaje
Soltero	1282	36%
Casado	1292	36%
Unión libre	697	20%
Separado	255	7%
Viudo	47	1%
Total	3.573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

Gráfica 4. Estado Civil



Fuente: Dirección de Gestión Humana

El estado civil de los servidores públicos encuestados se refleja de la siguiente manera, casados 1292 servidores equivalente al 36%, 1282 se encuentran solteros lo que equivale al 36%, le sigue unión libre con 697 servidores correspondiente al 20%, separados 255 con el 7% y por último viudos 47 con el 1%.

Respecto del número de servidores con hijos y sin hijos, de los 3573 servidores que contestaron la encuesta el 31% no tienen hijos y el 69% tienen hijos, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 6. Tienen hijos

Tiene Hijos	No. de servidores	Porcentaje
Si	2480	69%
No	1093	31%
Total	3.573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 8 de 24

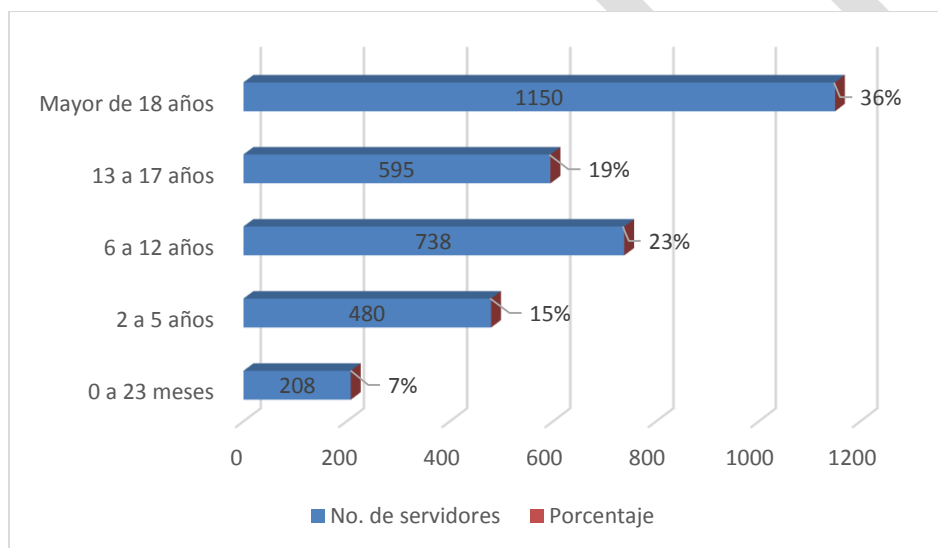
Tabla 7. Rango edad hijos

Rango edad hijos	No. de servidores	Porcentaje
0 a 23 meses	208	7%
2 a 5 años	480	15%
6 a 12 años	738	23%
13 a 17 años	595	19%
Mayor de 18 años	1150	36%
Total	3.171	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

De acuerdo con lo anterior, se observa que la mayoría de los hijos de los servidores públicos se encuentran en un rango de 0 a 17 años correspondiente a un 64%.

Gráfica 5. Rango edad hijos



De 0 a 17 años
64%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

De la muestra encuestada los servidores que cuentan con vivienda propia son el 51% del total de la población y los que no cuentan con vivienda propia el 49%.

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


	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019	A1.PL5.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 9 de 24

Tabla 8. Vivienda Propia

Tiene vivienda propia	No. de servidores	Porcentaje
Si	1.823	51%
No	1.750	49%
Total	3.573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

- Ferias de programas de vivienda ofrecidas por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondo de cesantías, 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 y deberán verificar quienes pueden postularse al subsidio de vivienda.

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

Tabla 9. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar

Motivo de participación actividades de Bienestar	No. de servidores	%
Utilizar el tiempo libre	66	2%
Ampliar o fortalecer amistades	114	3%
Desafío y competición	16	0%
Práctica del deporte	201	6%
Práctica de actividad de autocuidado	248	7%
Disminuir stress	883	25%
Compartir con la familia	611	17%
Fortalecer el clima laboral	1101	31%
Felicidad laboral	290	8%

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

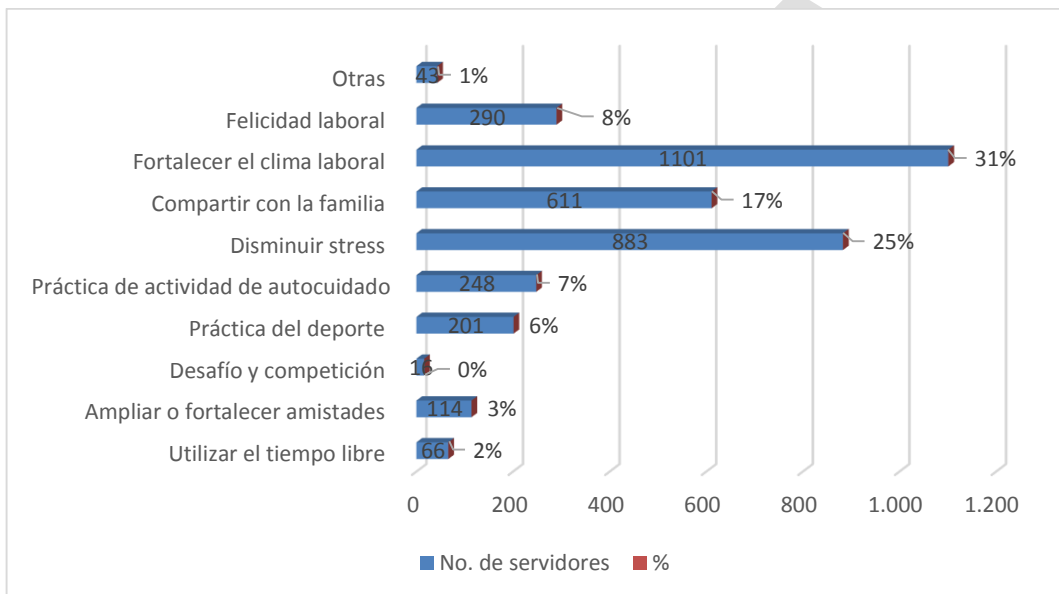
Versión 1

Página 10 de 24

Otras	43	1%
Total	3.573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 6. Motivos de Participación en las Actividades de Bienestar



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De la muestra se observa que 1101 contestaron para fortalecer el clima laboral (31%), 883 servidores, equivalente al 25%, contestaron para disminuir el stress, 611 compartir con la familia correspondiente al 17%; siendo las respuestas más significativas.

Para la pregunta *¿Por cuál motivo no participa en las actividades de Bienestar Social?* 1980 servidores contestaron que por carga laboral (55%), 612 personas, las actividades no son de su gusto con el 17% y 557 servidores no tienen tiempo equivalente al 16%.

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

Motivo de no participación actividades de Bienestar	No. de servidores	%
Carga laboral	1980	55%
No tiene tiempo	557	16%
Las actividades no son de su gusto	612	17%

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

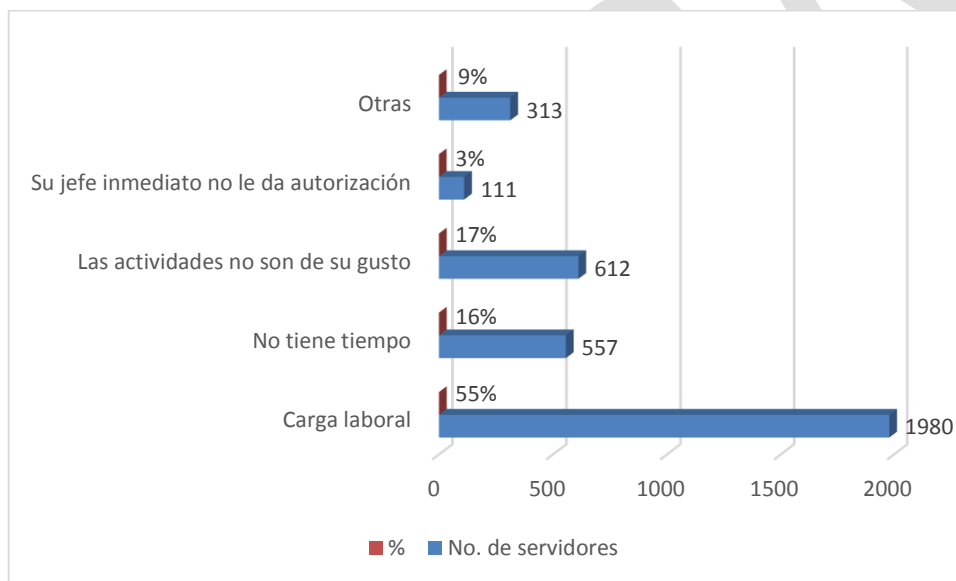
Versión 1

Página 11 de 24

Su jefe inmediato no le da autorización	111	3%
Otras	313	9%
Total	3.573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 7. 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 79% de la población son mujeres	Fortalecer los aeróbicos, yoga, Pilates Fortalecer los cursos cortos dirigidos a este grupo poblacional

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 12 de 24

<p>El 56% son casados o viven en unión libre El 69% tienen hijos – 64% entre 0 – 17 años El 31% participa de las actividades de bienestar para mejorar el clima laboral</p>	<p>Fortalecer las actividades familiares Priorizar las actividades con los hijos. Actividades / talleres entre dependencias</p>
<p>El 36% son solteros</p>	<p>Fortalecer las caminatas como actividades que cubran esta minoría Priorizar actividades deportivas para esta población</p>
<p>El 49% no tienen vivienda</p>	<p>Buscar facilidades para la compra de vivienda y realizar ferias de vivienda</p>
<p>El 25% participa en las actividades para disminuir el stress. El 55% no asiste a las actividades de bienestar por la carga laboral. El 17% no asiste porque las actividades no son de su gusto.</p>	<p>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.</p>

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

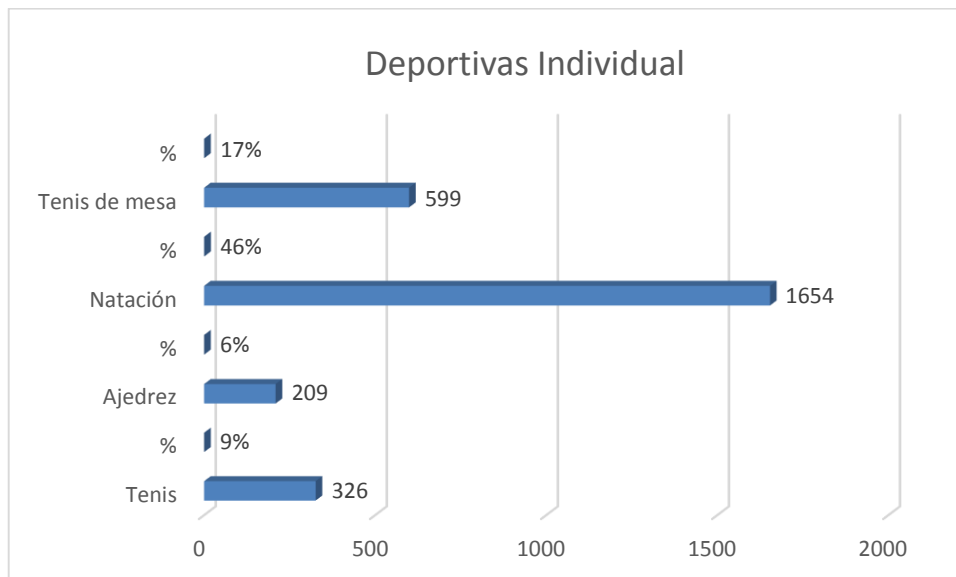
A1.PL5.GTH

31/01/2019

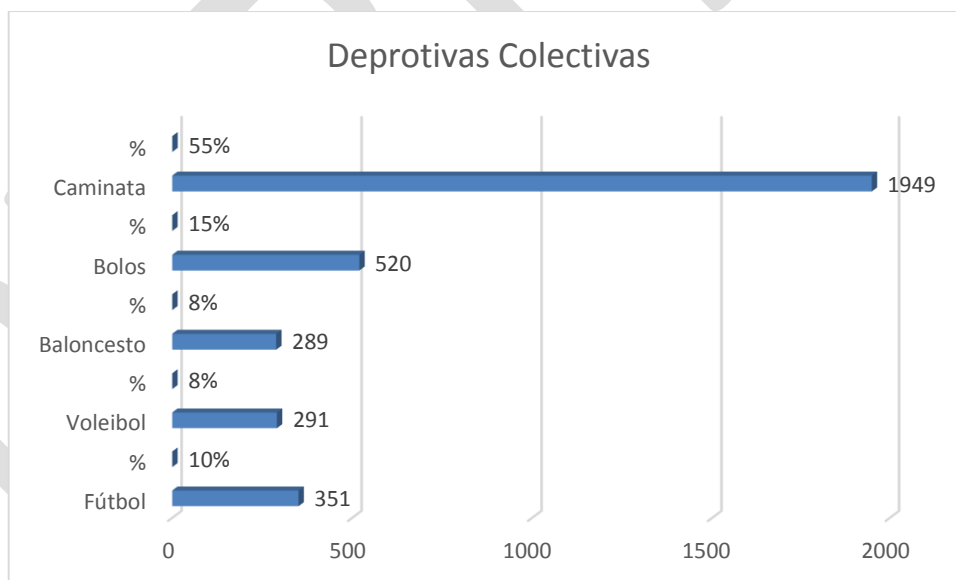
Versión 1

Página 13 de 24

Gráfica 8. Actividades Deportivas



Fuente: Dirección de Gestión Humana



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

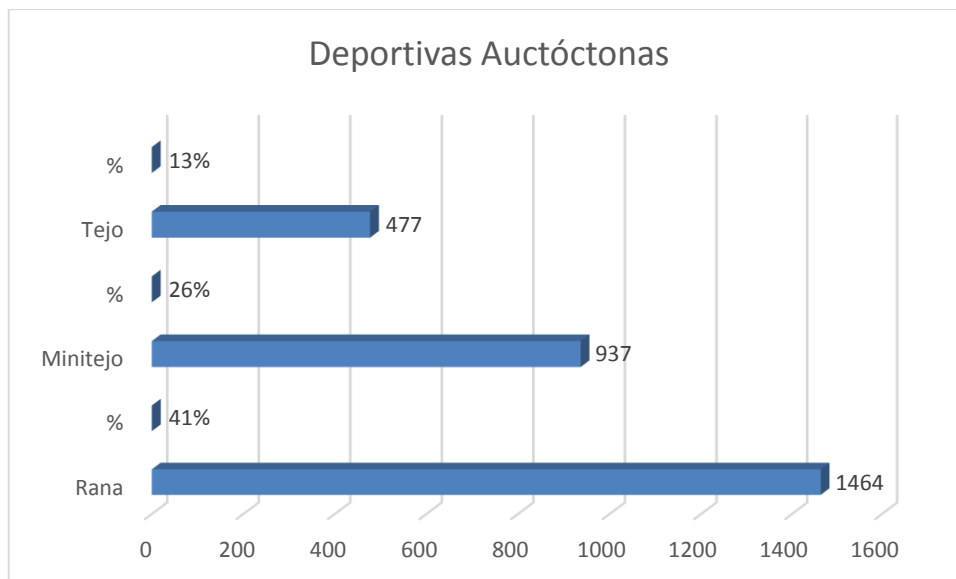
ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

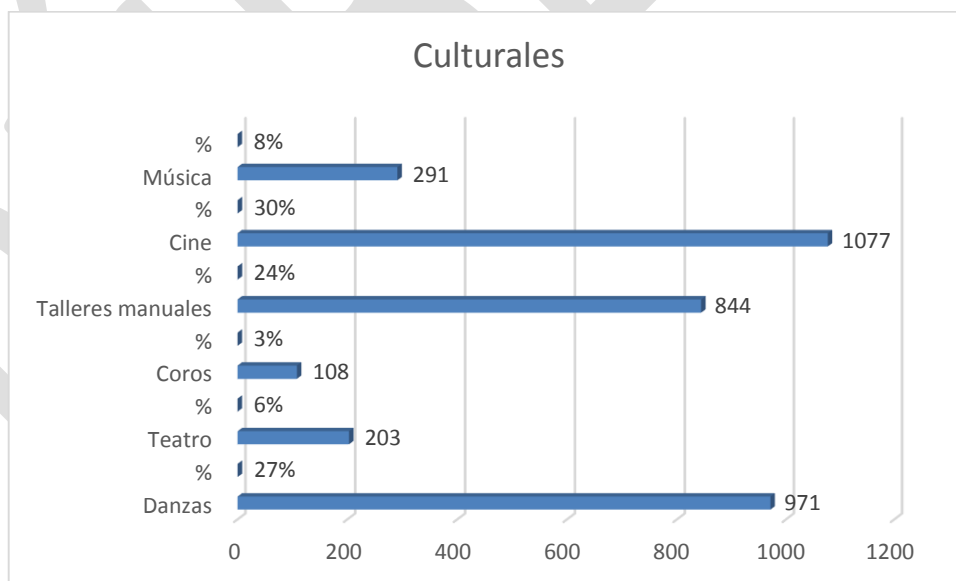
Página 14 de 24



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

Gráfica 9. Actividades Culturales y Autocuidado



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

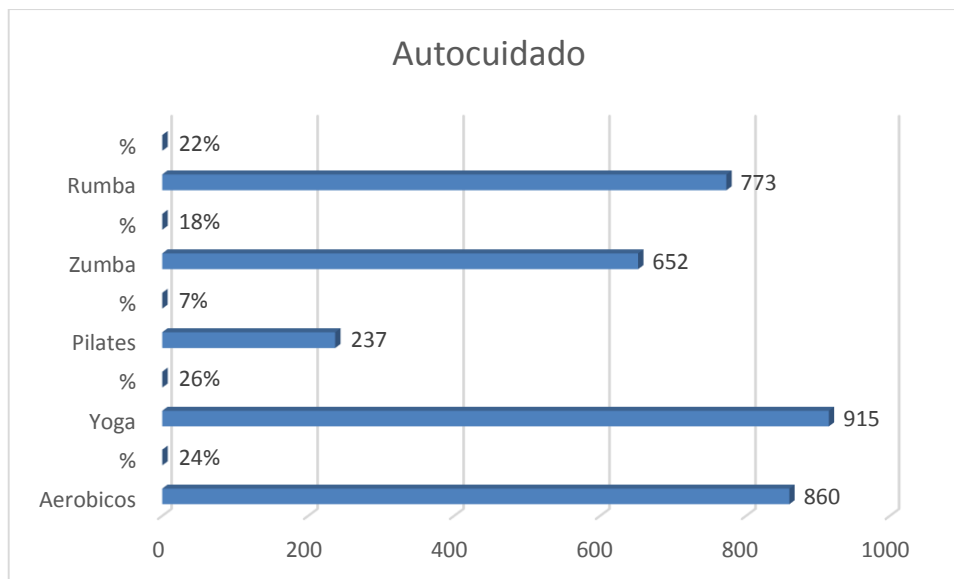
ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

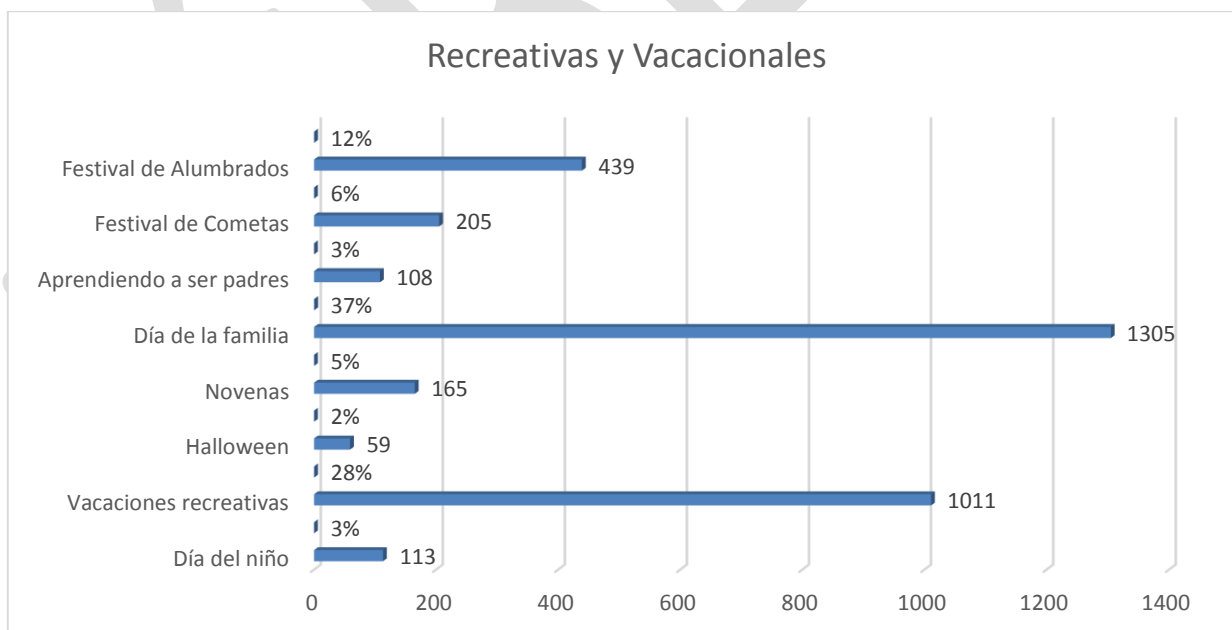
Página 15 de 24



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

Gráfica 10. Actividades Recreativas y Vacacionales



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 16 de 24

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

Nivel Organizacional ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? La actividad prioritaria para los servidores públicos es la de actividades deportivas, recreativas y culturales con un 35,50%, le sigue actividades de integración familiar con un 34,10%.

Tabla 11. Actividades prioritarias

Actividades prioritarias	% (1)
Actividades deportivas recreativas y culturales	35,50%
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	30,9%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	26,20%
Conferencias y charlas motivacionales	12,70%
Prepensionados - preparación para la pensión	14,50%
Ferías de vivienda	15,60%
Actividades de integración familiar	34,10%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 11. Actividades Promoción y Prevención de la Salud

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

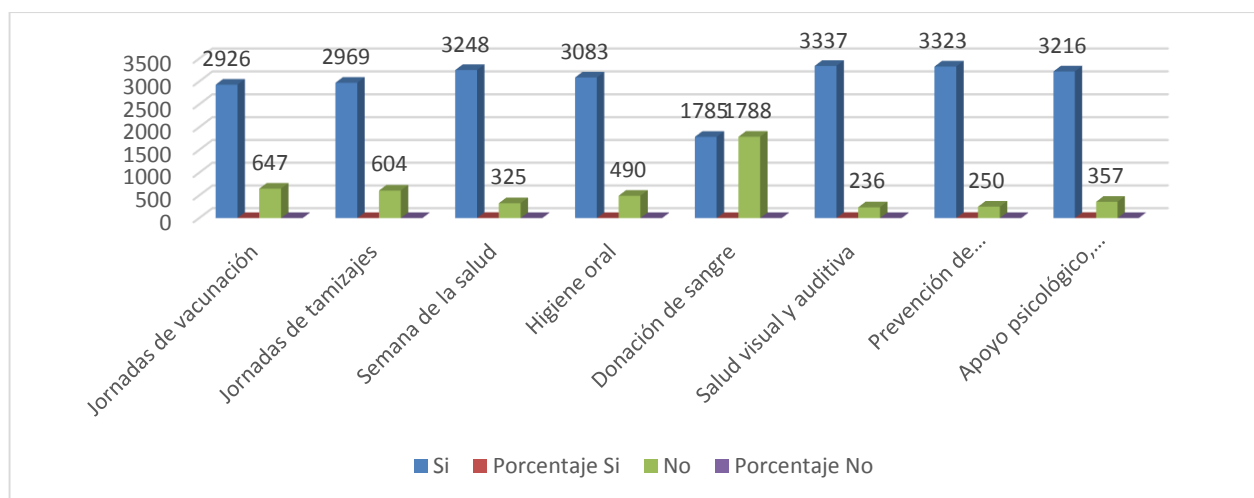
ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 17 de 24



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 12. Promoción y Prevención

Semana de la salud	Si	Porcentaje Si	No	Porcentaje No	Total	Total %
Jornadas de vacunación	2926	81,9%	647	18,1%	3573	100%
Jornadas de tamizajes	2969	83,1%	604	16,9%	3573	100%
Semana de la salud	3248	90,9%	325	9,1%	3573	100%
Higiene oral	3083	86,3%	490	13,7%	3573	100%
Donación de sangre	1785	49,9%	1788	50,1%	3573	100%
Salud visual y auditiva	3337	93,4%	236	6,6%	3573	100%
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	3323	93,0%	250	7,0%	3573	100%
Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo	3216	90,0%	357	10,0%	3573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

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

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 18 de 24

Tabla 13. Horarios Flexibles

Horarios Flexibles	1 Malo	2 Regular	3 Bueno	4 Excelente	5 Sobresaliente
¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el ICBF?	3,3	5,7	19,4	27,5	44,1
¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?	3,5	12,9	38,9	28,5	16,2
¿Como califica la posición de su jefe directo ante posibles eventualidades?	2,5	8,1	28,2	30,9	30,3
¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?	2,7	7,0	21,3	34,0	35,0
¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?	2,1	5,3	15,1	29,2	48,3
¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?	12,5	17,2	21,5	22,5	26,3

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura organizacional

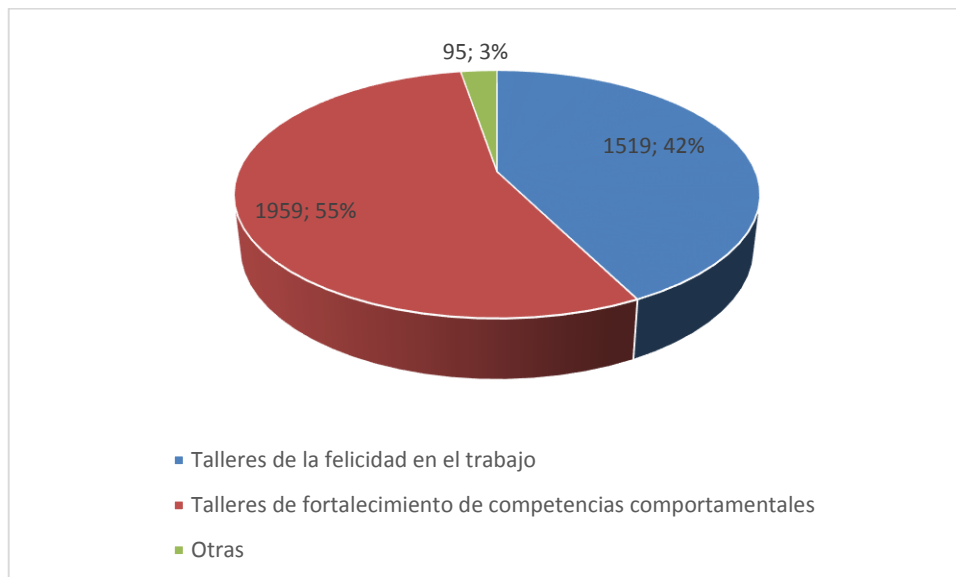
Tabla 14. Talleres

Talleres	No de servidores	%
Talleres de la felicidad en el trabajo	1519	43%
Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales	1959	55%
Otras	95	3%
Total	3573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

Gráfica 12. Talleres



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En cuanto a la pregunta es de su interés tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales, el 83% respondió que sí.

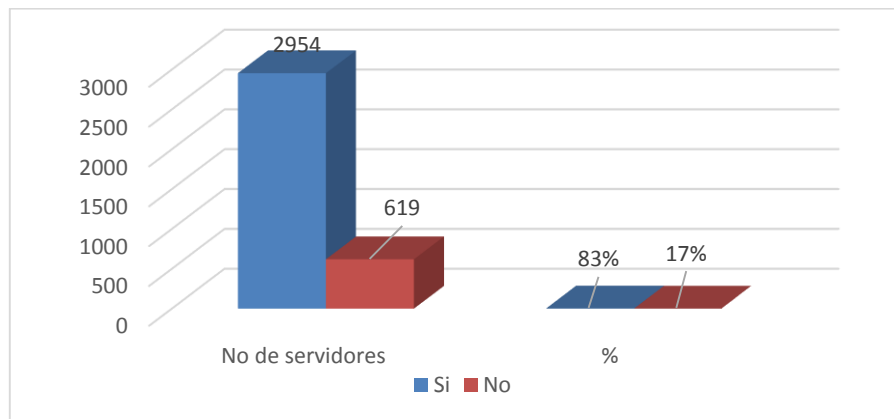
Tabla 15. Cursos de educación continua

Es de su interés tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales?	No de servidores	%
Si	2954	83%
No	619	17%
Total	3573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

Gráfica 13. Cursos de educación continua



Fuente: Dirección de Gestión Humana

A la pregunta de los siguientes temas cuál considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público, el 70% contestó que son importantes todos.

Tabla 16. Temas de capacitación

De los siguientes temas cuál considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público	No de servidores	%
Sistemas (Word, Excel, Power Point)	364	10%
Organización y estructura del estado	94	3%
Servicio al ciudadano	116	3%
Manejo de bases	82	2%
Temas de fortalecimiento de competencias del ser (inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.)	407	11%
Todas las anteriores	2510	70%
Total	3573	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

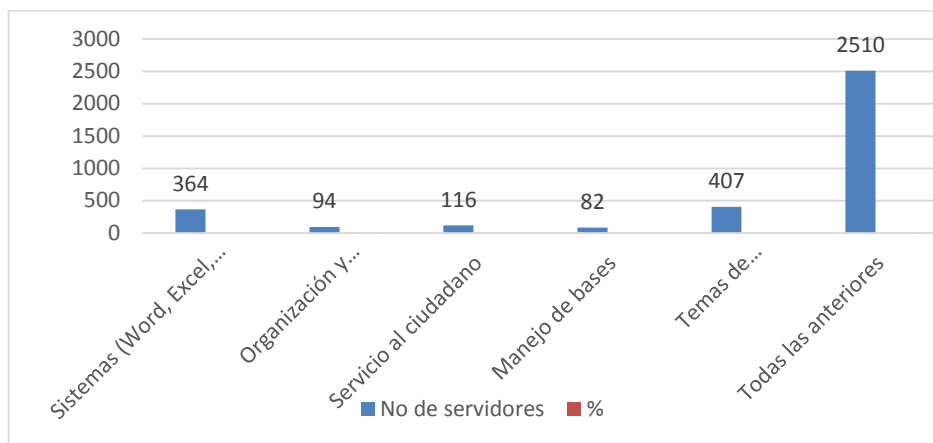
A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 21 de 24

Gráfica 14. Temas de capacitación



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

Tabla 17. Ambiente laboral y relaciones humanas

Ambiente Laboral	1 Malo	2 Regular	3 Bueno	4 Excelente	5 Sobresaliente
Sentido de pertenencia con la entidad	0,5	2,6	13,8	33,6	49,5
Relaciones Interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)	1,5	6,1	25,8	39,2	27,4
Cercanía con el jefe o directivos	2,2	8	31,8	36	22
Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje	1,8	8,9	28,8	36,5	24
Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y)	12,6	24,3	30	21,1	12
Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor	12,9	25	30,2	20,3	11,6
Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y)	4,9	17,3	37,9	26,2	13,7
Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas	5	17,1	36,5	28,2	13,2

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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

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

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 22 de 24

Tabla 18. Sistema de estímulos

Conoce el sistema de estímulos	No de servidores	%
Sí	1408	58%
No	1008	42%
Total	2416	100%

¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?	No de servidores	%
Sí	1271	58%
No	921	42%
Total	2192	100%

¿El Sistema de Estímulos actual del ICBF, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?	No de servidores	%
Sí	1114	52%
No	1030	48%
Total	2144	100%

¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actuales contribuyen a que su trabajo sea eficaz y productivo?	No de servidores	%
Sí	1217	57%
No	923	43%
Total	2140	100%

¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?	No de servidores	%
Sí	1674	76%
No	517	24%
Total	2191	100%

¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga el ICBF?	No de servidores	%
Sí	1197	56%
No	930	44%
Total	2127	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

Página 23 de 24

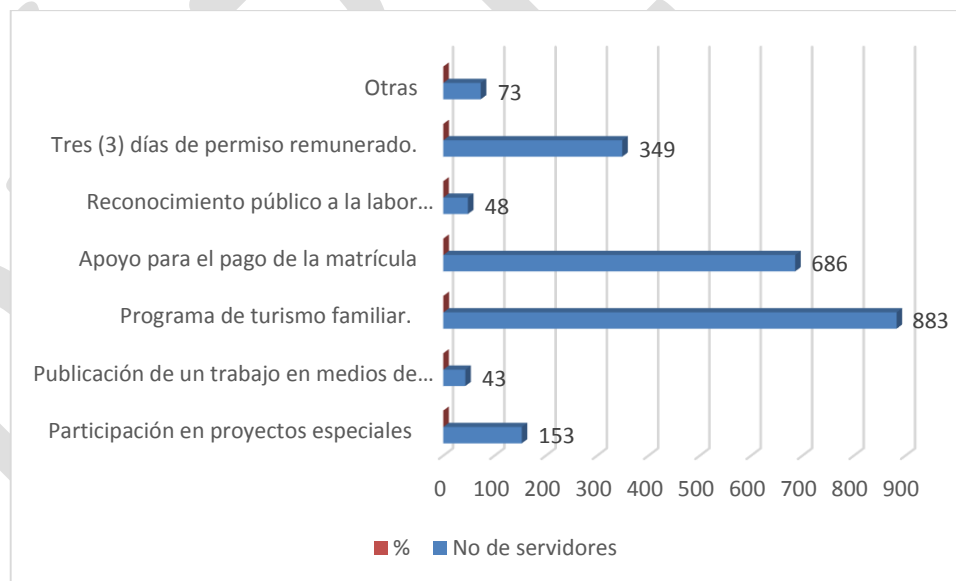
En incentivos los servidores de carrera respondieron que les gustaría recibir en incentivos por EDL Y Mejores Equipos de Trabajo, programa de turismo familiar.

Tabla 19. Incentivos EDL

Que incentivo le gustaría recibir EDL	No de servidores	%
Participación en proyectos especiales	153	7%
Publicación de un trabajo en medios de circulación	43	2%
Programa de turismo familiar.	883	40%
Apoyo para el pago de la matrícula	686	31%
Reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorifica por parte del Director General.	48	2%
Tres (3) días de permiso remunerado.	349	16%
Otras	73	3%
Total	2235	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 15. Incentivos EDL



Fuente: Dirección de Gestión Humana

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANEXO No 1. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019

A1.PL5.GTH

31/01/2019

Versión 1

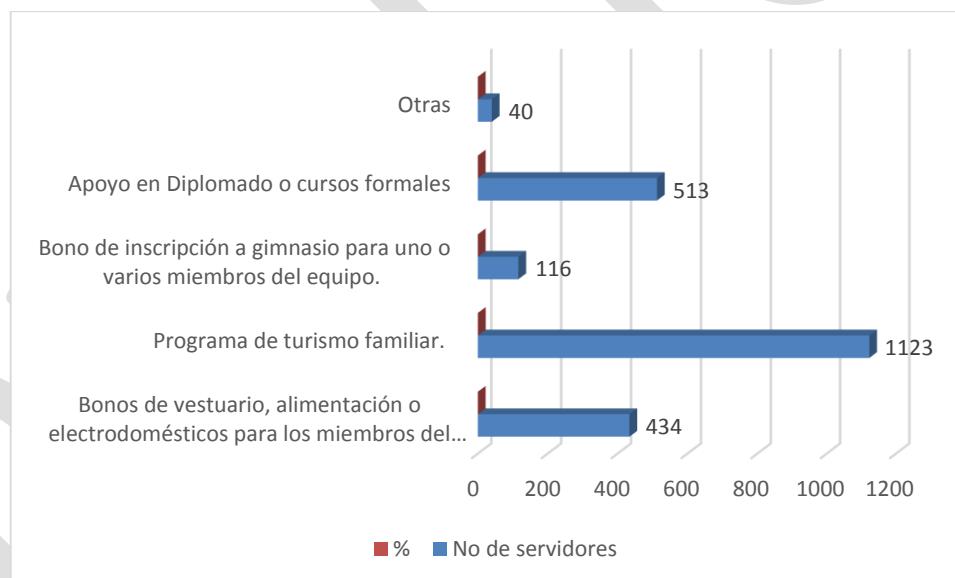
Página 24 de 24

Tabla 20. Incentivos equipos de trabajo

Que incentivo le gustaría recibir Equipos de trabajo	No de servidores	%
Bonos de vestuario, alimentación o electrodomésticos para los miembros del equipo	434	19%
Programa de turismo familiar.	1123	50%
Bono de inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo.	116	5%
Apoyo en Diplomado o cursos formales	513	23%
Otras	40	2%
Total	2226	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Gráfica 16. Incentivos equipos de trabajo



Fuente: Dirección de Gestión Humana

De acuerdo con los anteriores resultados, se elabora el programa de bienestar a nivel nacional, con el fin de llevar a cabo las actividades correspondientes a la vigencia 2019

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