

CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON

INFORME DE LA ENCUESTA APLICADA A LAS Y LOS SERVIDORES
PÚBLICOS

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO

CONTENIDO

INDICE DE TABLAS	2
INDICE DE GRÁFICOS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	6
RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	7
RESUMEN DE LA POBLACIÓN	7
RESULTADOS DE APLICACIÓN POR GRUPOS POBLACIONALES.....	8
SERVIDORES INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA.....	8
SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.....	20
SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO TEMPORAL.....	33
SERVIDORES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	46
CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS.....	58
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	58
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	59
ESTILO DE DIRECCIÓN.....	61
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN.....	62
TRABAJO EN GRUPO	64
CAPACIDAD PROFESIONAL	65
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	67
COMPARATIVO RESULTADOS ESTUDIOS 2014 – 2017	69
FACTORES A INTERVENIR POR ÁREA	79
ESTILO DE DIRECCIÓN	79
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	81
TRABAJO EN GRUPO	82
MEDIO AMBIENTE FÍSICO.....	84
CONCLUSIONES	87

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tamaño de la Muestra por Tipo de Vinculación	6
Tabla 2. Resultados factor Orientación Organizacional para Carrera Administrativa	10
Tabla 3. Resultados factor Administración del Talento Humano para Carrera Administrativa.....	12
Tabla 4. Resultados factor Estilo de Dirección para Carrera Administrativa.....	13
Tabla 5. Resultados factor Comunicación e Integración para Carrera Administrativa	15
Tabla 6. Resultados factor Trabajo en grupo para Carrera Administrativa	17
Tabla 7. Resultados factor Capacidad Profesional para Carrera Administrativa.....	18
Tabla 8. Resultados factor Medio Ambiente físico para Carrera Administrativa	20
Tabla 9. Resultados factor Orientación Organizacional para Provisionales.....	22
Tabla 10. Resultados factor Administración del Talento Humano para Provisionales	24
Tabla 11. Resultados factor Estilo de Dirección para Provisionales.....	26
Tabla 12. Resultados factor Comunicación e Integración para Provisionales	27
Tabla 13. Resultados factor Trabajo en grupo para Provisionales.....	29
Tabla 14. Resultados factor Capacidad Profesional para Provisionales.....	31
Tabla 15. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Provisionales.....	32
Tabla 16. Resultados factor Orientación Organizacional para Temporales.....	35
Tabla 17. Resultados factor Administración del Talento Humano para Temporales	37
Tabla 18. Resultados factor Estilo de Dirección para Temporales	38
Tabla 19. Resultados factor Comunicación e Integración para Temporales	40
Tabla 20. Resultados factor Trabajo en grupo para Temporales.....	42
Tabla 21. Resultados factor Capacidad profesional para Temporales	44
Tabla 22. Resultados factor Medio Ambiente físico para Temporales.....	45
Tabla 23. Resultados factor Orientación Organizacional para Libre nombramiento y remoción.....	48
Tabla 24. Resultados factor Administración del Talento Humano para Libre nombramiento y remoción	49
Tabla 25. Resultados factor Estilo de Dirección para Libre nombramiento y remoción.....	51
Tabla 26. Resultados factor Comunicación e integración para Libre nombramiento y remoción.....	53
Tabla 27. Resultados factor Trabajo en grupo para Libre nombramiento y remoción	54
Tabla 28. Resultados factor Capacidad profesional para Libre nombramiento y remoción	56
Tabla 29. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Libre nombramiento y remoción.....	57
Tabla 30. Consolidado factor Orientación organizacional para Planta de personal.....	59
Tabla 31. Consolidado factor Administración del talento humano para Planta de personal.....	60
Tabla 32. Consolidado factor Estilo de Dirección para Planta de personal.....	62
Tabla 33. Consolidado factor Comunicación e integración para Planta de personal.....	64
Tabla 34. Consolidado factor Trabajo en grupo para Planta de personal.....	65
Tabla 35. Consolidado factor Capacidad profesional para Planta de personal	67
Tabla 36. Consolidado factor Medio ambiente físico para Planta de personal	68

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Población encuestada según tipo de Vinculación	7
Gráfico 2. Población encuestada según Nivel Jerárquico	8
Gráfico 3. Población de Carrera Administrativa encuestada de acuerdo el Nivel Jerárquico	8
Gráfico 4. Resultados factor Orientación Organizacional para Carrera Administrativa.....	9
Gráfico 5. Resultados factor Administración del Talento Humano para Carrera Administrativa	11
Gráfico 6. Resultados factor Estilo de Dirección para Carrera Administrativa	12
Gráfico 7. Resultados factor Comunicación e Integración para Carrera Administrativa.....	14
Gráfico 8. Resultados factor Trabajo en grupo para Carrera Administrativa.....	16
Gráfico 9. Resultados factor Capacidad Profesional para Carrera Administrativa	17
Gráfico 10. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Carrera Administrativa.....	19
Gráfico 11. Población con Nombramiento Provisional encuestada de acuerdo al Nivel Jerárquico	20
Gráfico 12. Resultados factor Orientación Organizacional para Provisionales	21
Gráfico 13. Resultados factor Administración del Talento Humano para Provisionales.....	23
Gráfico 14. Resultados factor Estilo de Dirección para Provisionales	25
Gráfico 15. Resultados factor Comunicación e Integración para Provisionales.....	27
Gráfico 16. Resultados factor Trabajo en grupo para Provisionales	28
Gráfico 17. Resultados factor Capacidad Profesional para Provisionales	30
Gráfico 18. Resultados factor Medio Ambiente físico para Provisionales	31
Gráfico 19. Población con Nombramiento Temporal encuestada de acuerdo al Nivel Jerárquico.....	33
Gráfico 20. Resultados factor Orientación Organizacional para Temporales	34
Gráfico 21. Resultados factor Administración del Talento Humano para Temporales.....	36
Gráfico 22. Resultados factor Estilo de Dirección para Temporales	37
Gráfico 23. Resultados factor Comunicación e Integración para Temporales.....	39
Gráfico 24. Resultados factor Trabajo en grupo para Temporales	41
Gráfico 25. Resultados factor Capacidad profesional para Temporales.....	43
Gráfico 26. Resultados factor Medio ambiente físico para Temporales	44
Gráfico 27. Población de Libre nombramiento y remoción encuestada de acuerdo al Nivel Jerárquico	46
Gráfico 28. Resultados factor Orientación Organizacional para Libre nombramiento y remoción	47
Gráfico 29. Resultados factor Administración del Talento Humano para Libre nombramiento y remoción.....	49
Gráfico 30. Resultados factor Estilo de Dirección para Libre nombramiento y remoción	50
Gráfico 31. Resultados factor Comunicación e integración para Libre nombramiento y remoción	52
Gráfico 32. Resultados factor Trabajo en grupo para Libre nombramiento y remoción	53
Gráfico 33. Resultados factor Capacidad profesional para Libre nombramiento y remoción.....	55
Gráfico 34. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Libre nombramiento y remoción	56
Gráfico 35. Consolidado factor Orientación organizacional para Planta de personal	58
Gráfico 36. Consolidado factor Administración del Talento Humano para Planta de personal.....	60
Gráfico 37. Consolidado factor Estilo de dirección para Planta de personal	61
Gráfico 38. Consolidado factor Comunicación e Integración para Planta de personal.....	63
Gráfico 39. Consolidado factor Trabajo en grupo para Planta de personal	64
Gráfico 40. Consolidado factor Capacidad profesional para Planta de personal.....	66
Gráfico 41. Consolidado factor Medio ambiente físico para Planta de personal.....	67
Gráfico 42. Perfil general del Clima Organizacional del IDIPRON	69
Gráfico 43. Recursos necesarios para realizar el trabajo 2014.....	70

Gráfico 44. Recursos necesarios para realizar el trabajo 2017.....	70
Gráfico 45. Procesos y procedimientos ágiles y oportunos 2014	71
Gráfico 46. Procesos y procedimientos ágiles y oportunos 2017	71
Gráfico 47. Entrenamiento adecuado para realizar el trabajo 2014.....	72
Gráfico 48. Entrenamiento adecuado para realizar el trabajo 2017.....	72
Gráfico 49. Satisfacción con las actividades de bienestar 2014	73
Gráfico 50. Satisfacción con las actividades de bienestar 2017.....	73
Gráfico 51. Participación en las actividades de Capacitación y Bienestar 2014	74
Gráfico 52. Participación en las actividades de Capacitación y Bienestar 2017	74
Gráfico 53. Nivel adecuado de comunicación entre áreas 2014.....	75
Gráfico 54. Nivel adecuado de comunicación entre áreas 2017.....	75
Gráfico 55. Contaminación auditiva en las áreas de trabajo 2014.....	76
Gráfico 56. Contaminación auditiva en las áreas de trabajo 2017.....	76
Gráfico 57. Mantenimiento oportuno en las áreas de trabajo 2014.....	77
Gráfico 58. Mantenimiento oportuno en las áreas de trabajo 2017	77
Gráfico 59. Ventilación en las áreas de trabajo.....	78
Gráfico 60. Ventilación en las áreas de trabajo	78
Gráfico 61. Perfil general factor Estilo de Dirección	79
Gráfico 62. Perfil general factor Comunicación e integración	81
Gráfico 63. Perfil general factor Trabajo en grupo	83
Gráfico 64. Perfil general factor Medio ambiente físico.....	84

CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON

INFORME DE LA ENCUESTA APLICADA A LAS Y LOS
SERVIDORES PÚBLICOS

INTRODUCCIÓN

El presente documento consolida el análisis de la medición del clima laboral del año 2017 en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud-IDIPRON. El objetivo de esta medición es determinar el estado del clima laboral en el Instituto por medio de la aplicación de una encuesta a las y los Servidores Públicos para formular estrategias de intervención que conlleven a la mejora continua del ambiente laboral y contribuyan a elevar la calidad de vida de los mismos.

La medición del clima laboral se realiza conforme a lo estipulado en el Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, en su artículo 75 numeral 75.1, *las entidades deberán “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”*. Así como en los documentos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, “Guía de Intervención Cultura, Clima y Cambio” y “Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión”.

El análisis se realizó en primer lugar por grupos poblacionales correspondientes a las y los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, Nombramiento Provisional, Nombramiento Temporal, y de Libre Nombramiento y Remoción, en segundo lugar se presenta el consolidado de los resultados del total de la población encuestada, en tercer lugar se realiza un comparativo de los aspectos susceptibles a intervenir en el año 2014 y el resultado obtenido en el 2017, y en cuarto lugar se resaltan los factores a intervenir por área.

METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Tal y como se estableció en la metodología, las encuestas fueron aplicadas a las y los Servidores Públicos inscritos en Carrera administrativa, con Nombramiento provisional, y con Nombramiento temporal, así como las y los Servidores Públicos de libre nombramiento y remoción.

La definición del tamaño de la muestra por cada grupo poblacional se realizó con un nivel de confianza del 90% a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{Ne^2 + Z^2 p * q}$$

Tabla 1. Tamaño de la Muestra por Tipo de Vinculación

Tipo de vinculación	Tamaño de la muestra
Carrera Administrativa	64
Nombramiento Provisional	62
Nombramiento Temporal	123
Libre nombramiento y remoción	2

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Para el análisis del clima laboral de la entidad, la escala de valoración utilizada fue: totalmente de acuerdo (TA), de acuerdo (A), en desacuerdo (D), y totalmente en desacuerdo (TD) de los siguientes 7 factores que inciden en el clima organizacional de la entidad:

1. Orientación organizacional
2. Administración del talento humano
3. Estilo de dirección
4. Comunicación e integración
5. Trabajo en grupo
6. Capacidad profesional
7. Medio ambiente físico

El objetivo de la Entidad es lograr que la totalidad de las respuestas se ubiquen en el rango “Totalmente de acuerdo” o “de acuerdo, aquellos ítems que obtengan una calificación favorable superior o igual al 55% en estas escalas serán tenidas en cuenta como favorables, de igual manera aquellas calificaciones en las que los factores dominantes sean “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” son aquellas en las cuales se formularán programas y estrategias tendientes al mejoramiento de dichos factores, a fin de mejorar la percepción que las y los Servidores Públicos tienen de las áreas donde desarrollan sus actividades.

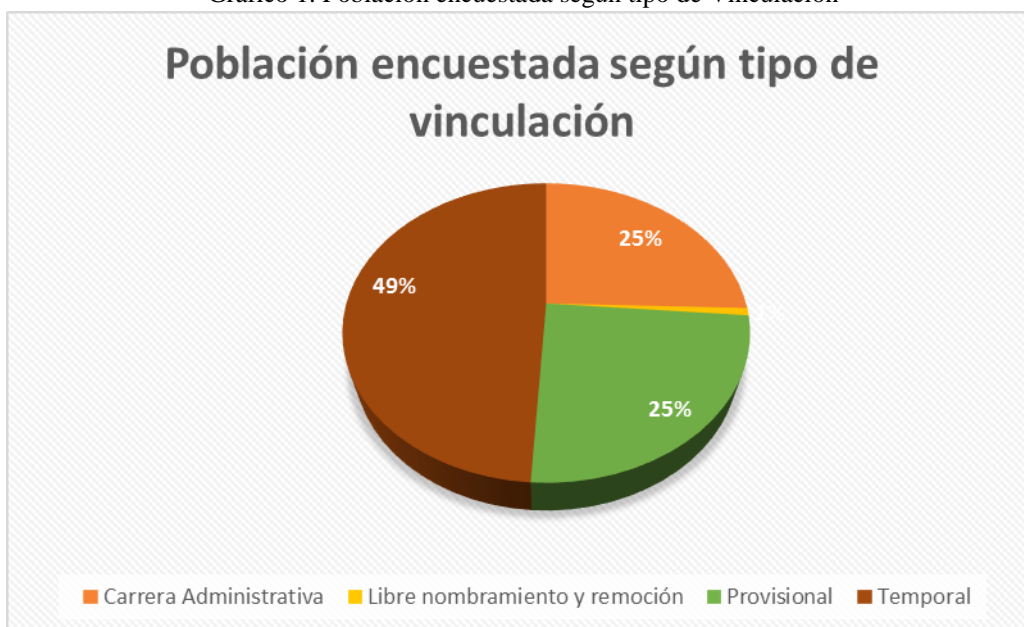
Los resultados obtenidos se muestran a través de tablas y gráficas que representan los resultados obtenidos, partiendo de un análisis particular de los datos suministrados y llegando al análisis general por dimensión evaluada.

RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Previo a la presentación de los resultados de la encuesta aplicada, se mostrará el resumen general de la población objetivo de la encuesta en mención, donde se podrán evidencia varios subgrupos (las y los Servidores Públicos inscritos en Carrera administrativa, con Nombramiento provisional, con Nombramiento temporal, y de Libre nombramiento y remoción).

RESUMEN DE LA POBLACIÓN

Gráfico 1. Población encuestada según tipo de Vinculación



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

De 251 Servidoras y Servidores Públicos encuestados, 64 están vinculados en Carrera Administrativa y representan el 25%; 62 están vinculados mediante Nombramiento Provisional y representan el 25%; 123 están vinculados mediante Nombramiento Temporal y representan el 49%; así mismo 2 son de Libre nombramiento y remoción, y representan el 1% del total de la muestra.

Gráfico 2. Población encuestada según Nivel Jerárquico



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

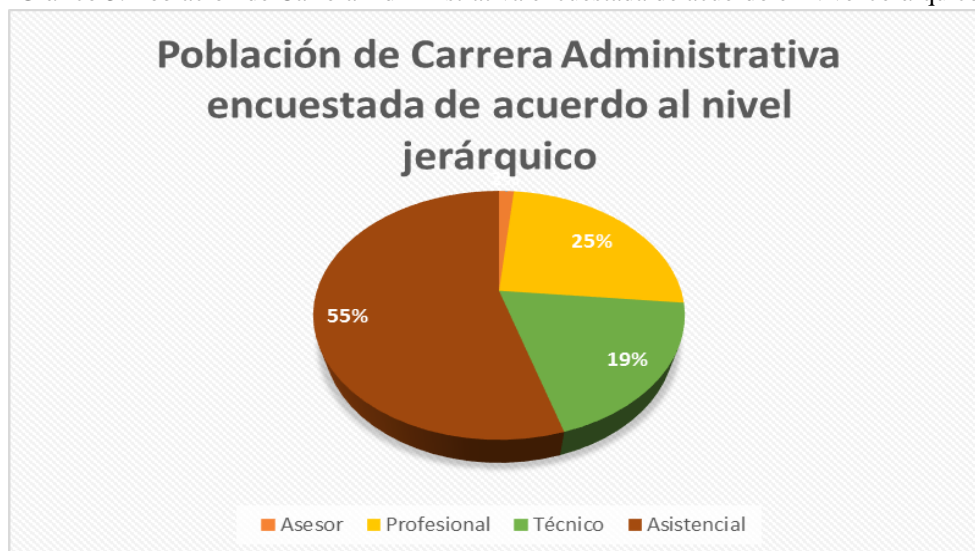
La caracterización de las y los Servidores Públicos que participaron de la encuesta por Nivel jerárquico permite identificar la orientación de las respuestas por factor, de los 251 Servidores (as) encuestados 48% están en empleos del Nivel profesional, 40% están en el Nivel asistencial, 11% están en el Nivel técnico, el 1% está en el Nivel Directivo, y el 0,1 está en el Nivel asesor.

RESULTADOS DE APLICACIÓN POR GRUPOS POBLACIONALES

Teniendo en cuenta que la totalidad de la población que respondió la encuesta, se subdividió en cuatro grupos de acuerdo con el tipo de vinculación, en las siguientes gráficas se muestran los resultados para cada subgrupo de acuerdo con los siete factores previamente establecidos. Previo a la presentación de cada subgrupo, se mostrará el resumen de la población encuestada, de acuerdo con el nivel jerárquico.

SERVIDORES INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA

Gráfico 3. Población de Carrera Administrativa encuestada de acuerdo el Nivel Jerárquico



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

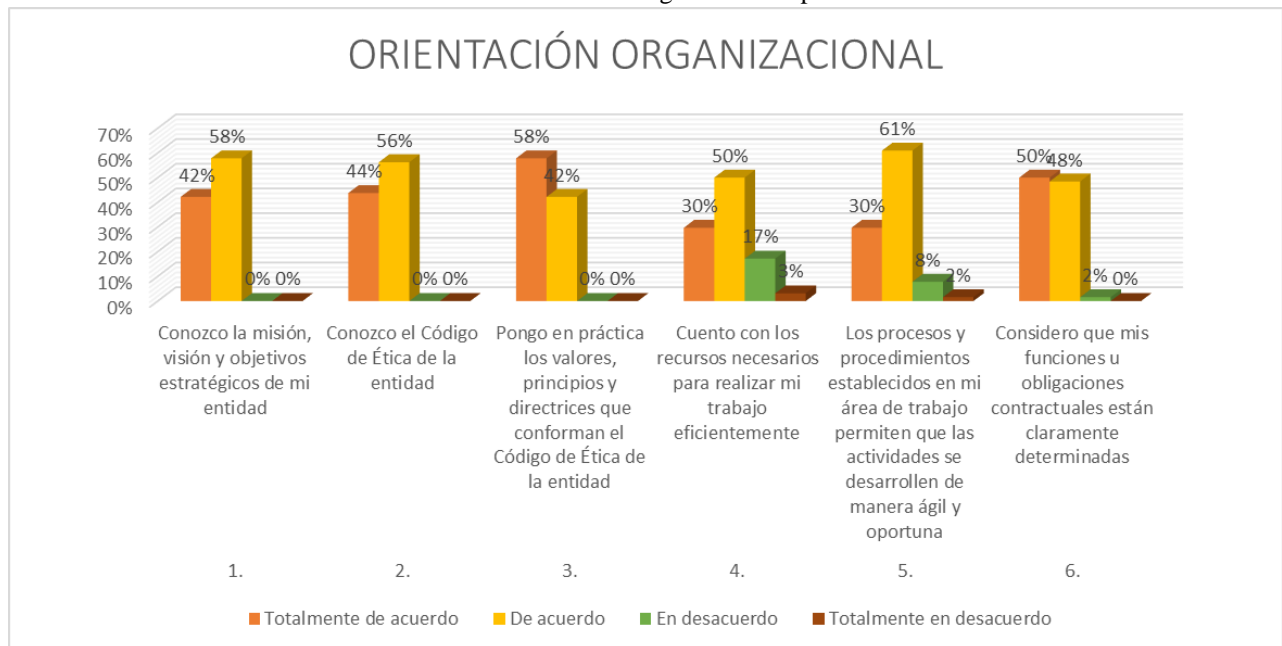
De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, de las y los 251 Servidores Públicos encuestados, 64 están inscritos en Carrera Administrativa y representan el 25% del total de la muestra. Así mismo tiene una representación del 2% en el Nivel Asesor, el 25% en el Nivel Profesional, el 19% en el Nivel Técnico, y 55% en el Nivel Asistencial.

La percepción de las y los Servidores Públicos inscritos en carrera administrativa que fueron encuestados, con respecto del clima organizacional de la entidad es analizado a partir de los 7 factores determinados.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

El primer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Orientación Organizacional, que hace referencia la claridad que tienen las y los Servidores Públicos en relación con la Misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos, se distribuyen las funciones y son asignados los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las labores.

Gráfico 4. Resultados factor Orientación Organizacional para Carrera Administrativa



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

El 58% de las y los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa están de acuerdo, y el 42% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad, teniendo en cuenta que la plataforma estratégica fue modificada este año, se puede inferir que el esfuerzo realizado en la divulgación del re direccionamiento de la entidad, ha sido efectivo, e interiorizado por el personal del Instituto.

El 56% de las y los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa están de acuerdo, y el 44% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que conocen el código de ética de la entidad, demostrando así que la función del comité de ética de la entidad mediante la socialización del nuevo código de ética, ha sido efectiva gracias a la gestión realizada por medio de la estrategia de los

gestores éticos. Así mismo, el 58% está totalmente de acuerdo, y el 42% está de acuerdo con la afirmación pongo en práctica los valores, principios y directrices del código de ética.

En cuanto a si se cuenta con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente, el 50% de las y los Servidores Públicos están totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 30% está de acuerdo, el 17% está en desacuerdo, y el 3% está en total desacuerdo. Esta variable refleja una tendencia hacia la necesidad de aumentar los recursos necesarios para que las y los Servidores Públicos puedan realizar eficientemente su trabajo. Por lo cual, se requiere determinar detalladamente cuales son las necesidades de recursos.

En referencia a la afirmación acerca de si los procesos y procedimientos establecidos en el área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna, el 30% está totalmente de acuerdo, el 61% está de acuerdo, el 8% está en desacuerdo, y el 2% está en total desacuerdo. Lo que refleja que un 10% del personal encuestado considera que la ejecución de los procesos y procedimientos de su área no se realizan oportunamente o presentan algún tipo de demora.

El 50% de las y los Servidores Públicos encuestados de Carrera administrativa están totalmente de acuerdo en que sus funciones están claramente determinadas, el 48% está de acuerdo, y el 2% está en desacuerdo. Al obtener un 98% de aprobación para esta afirmación, se puede inferir que el esfuerzo realizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano en la modificación del manual de Funciones, la determinación de las funciones de cada cargo y la entrega de las mismas a cada Servidor (a) posesionado (a), ha tenido un buen impacto en el Instituto.

Tabla 2. Resultados factor Orientación Organizacional para Carrera Administrativa

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	27	42%	37	58%	0	0%	0	0%	64	100%
2.	Conozco el Código de Ética de la entidad	28	44%	36	56%	0	0%	0	0%	64	100%
3.	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	37	58%	27	42%	0	0%	0	0%	64	100%
4.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	19	30%	32	50%	11	17%	2	3%	64	100%
5.	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	19	30%	39	61%	5	8%	1	2%	64	100%
6.	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	32	50%	31	48%	1	2%	0	0%	64	100%
TOTAL		162	42%	202	53%	17	4%	3	1%	384	100%

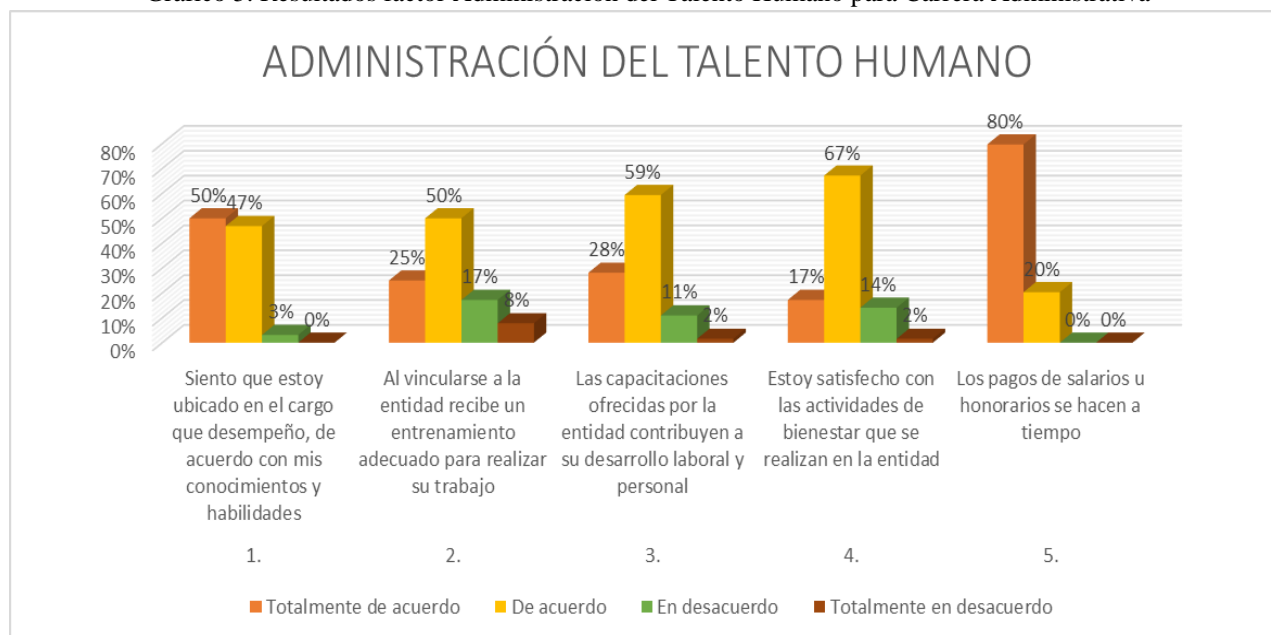
Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El segundo factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Administración del Talento Humano, este busca identificar el nivel de percepción de las y los Servidores Públicos sobre los

procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Gráfico 5. Resultados factor Administración del Talento Humano para Carrera Administrativa



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

En cuanto al factor de Administración del Talento Humano, los resultados obtenidos para la afirmación siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades, el 50% está totalmente de acuerdo, el 47% está de acuerdo, y el 3% está en desacuerdo. Lo cual evidencia que con un 97% de aprobación el Instituto logró mediante los encargos en la Planta Definitiva y los encargos en la Planta Temporal reubicar en diferentes cargos al personal que ha obtenido títulos académicos y experiencia para cumplir con los perfiles requeridos. Con respecto al 3% que no considera que está ubicado de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, si lo que impide que sean encargados es su perfil o los resultados en la Evaluación de su Desempeño Laboral.

El 25% de las y los Servidores Públicos están totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo con la afirmación de que al vincularse a la entidad recibió un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, por otro lado el 17% está en desacuerdo y el 8% está totalmente en desacuerdo. El resultado de aprobación obtenido para este ítem es del 75%.

El 28% de las y los Servidores Públicos está totalmente de acuerdo, y el 59% está de acuerdo con la afirmación de que las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal, el 11% está en desacuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo. Es decir existe un 87% de aprobación y un 13% de desaprobación del enfoque de las capacitaciones ofrecidas.

Con respecto a la satisfacción de las actividades de bienestar que se realizan en la entidad, el 17% está totalmente de acuerdo, y el 67% está de acuerdo, esto arroja una aprobación del 84%. Es importante que la formulación del Plan Anual de Bienestar está fundamentada en las necesidades y expectativas de las y los Servidores Públicos para de esta manera generar un mejoramiento en el clima laboral del Instituto.

La afirmación los pagos de salaros u honorarios se hacen a tiempo, tiene una aprobación del 100% por parte de las y los Servidores Públicos.

Tabla 3. Resultados factor Administración del Talento Humano para Carrera Administrativa

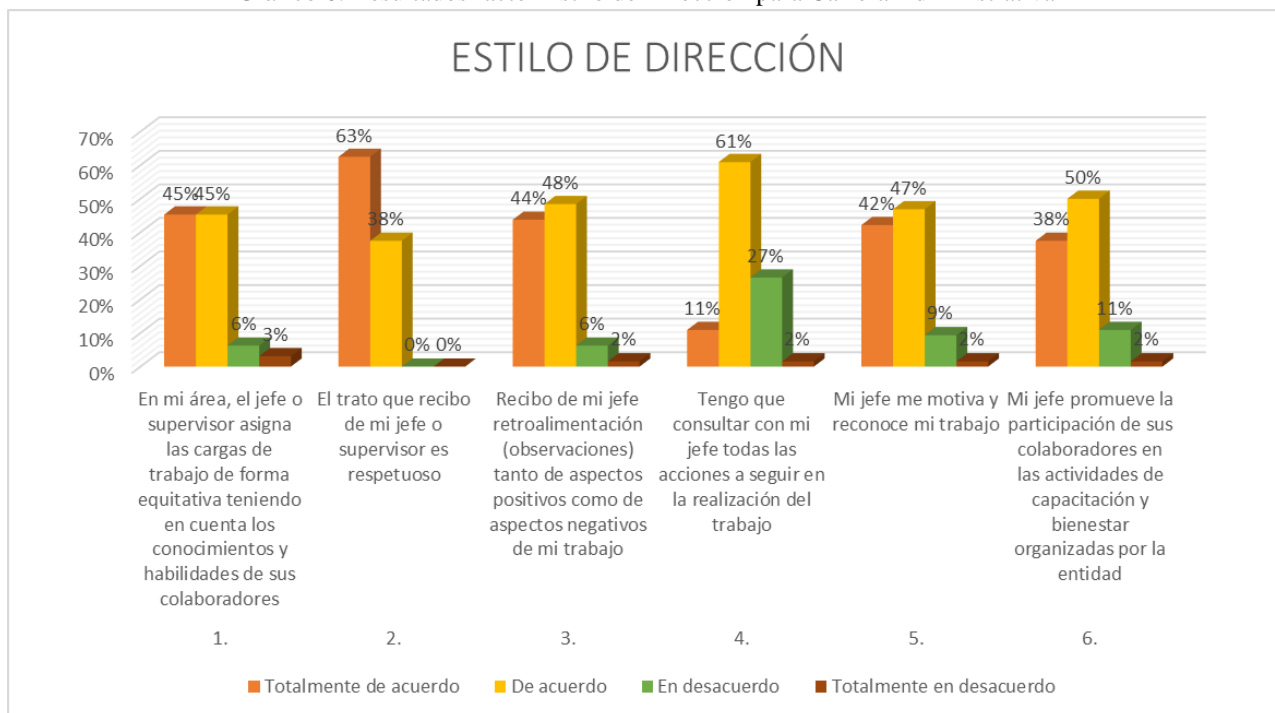
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	32	50%	30	47%	2	3%	0	0%	64	100%
2.	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	16	25%	32	50%	11	17%	5	8%	64	100%
3.	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	18	28%	38	59%	7	11%	1	2%	64	100%
4.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	11	17%	43	67%	9	14%	1	2%	64	100%
5.	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	51	80%	13	20%	0	0%	0	0%	64	100%
TOTAL		128	40%	156	49%	29	9%	7	2%	320	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

ESTILO DE DIRECCIÓN

El tercer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el Estilo de Dirección, definido a partir de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Gráfico 6. Resultados factor Estilo de Dirección para Carrera Administrativa



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a los resultados obtenidos para el factor de Estilo de Dirección, se puede concluir lo siguiente:

Frente a la afirmación en mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, el 45% está totalmente de acuerdo, y el 45% está de acuerdo, lo cual arroja una aprobación del 90%. Sin embargo persiste un 10% de inconformidad con respecto a la asignación de carga laboral, por lo cual es fundamental establecer en qué áreas es recurrente esta situación para establecer estrategias de mejoramiento que contribuyan al bienestar las y los Servidores Públicos.

Respecto a si el trato que reciben de sus jefes es respetuoso, el 62% está totalmente de acuerdo, y el 38% está de acuerdo con la afirmación. Así mismo, frente a la afirmación recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como negativos de mi trabajo el 44% está totalmente de acuerdo y el 48% está de acuerdo con la afirmación. El primer aspecto presenta una aprobación del 96% para el año 2014, y del 100% para el año 2017; el segundo aspecto presenta una aprobación del 92% para el año 2017 con respecto al 81% que se obtuvo en el año 2014.

El 61% de las y los Servidores Públicos está de acuerdo, y el 11% está totalmente de acuerdo con que debe consultar con su jefe todas las acciones a seguir para la realización de su trabajo, así mismo el 27% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo. Lo cual evidencia que existe baja autonomía en la toma de decisiones.

El 42% de las y los Servidores Públicos encuestados están totalmente de acuerdo con que su jefe los motiva y reconoce su trabajo, el 47% está de acuerdo, el 9% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo. Lo que arroja un 89% de aprobación, sin embargo es necesario establecer estrategias que conlleven al reconocimiento de la labor de sus colaboradores por parte de los jefes.

Con respecto a la afirmación mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad, el 38% está totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo, lo que arroja una aprobación del 88%. Sin embargo el 11% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 4. Resultados factor Estilo de Dirección para Carrera Administrativa

ESTILO DE DIRECCIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	29	45%	29	45%	4	6%	2	3%	64	100%
2.	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	40	63%	24	38%	0	0%	0	0%	64	100%
3.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	28	44%	31	48%	4	6%	1	2%	64	100%
4.	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	7	11%	39	61%	17	27%	1	2%	64	100%

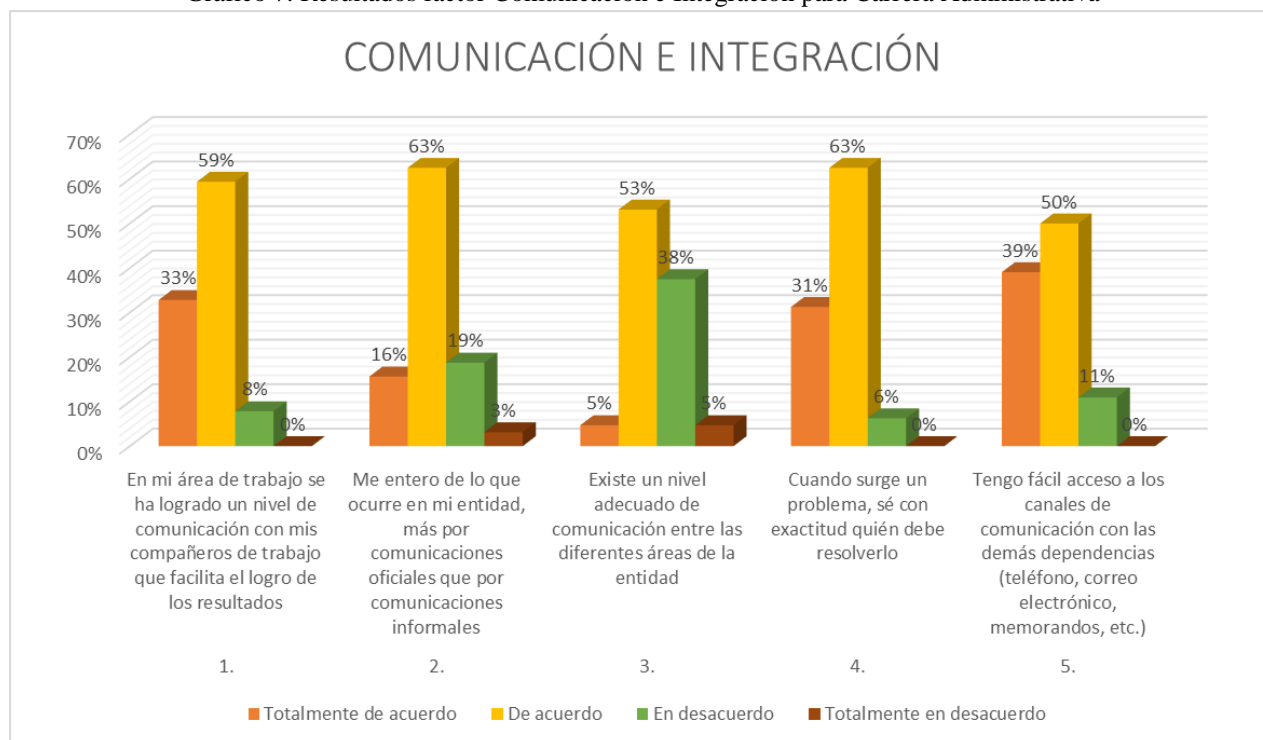
5.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	27	42%	30	47%	6	9%	1	2%	64	100%
6.	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	24	38%	32	50%	7	11%	1	2%	64	100%
TOTAL		155	40%	185	48%	38	10%	6	2%	384	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

El cuarto factor es el de comunicación e integración que hace referencia al intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que influyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

Gráfico 7. Resultados factor Comunicación e Integración para Carrera Administrativa



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a la comunicación entre compañeros y la integración entre las áreas, se plantearon 5 afirmaciones que arrojaron los siguientes resultados: el 92% de la población encuestada está de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados, y el 8% está en desacuerdo.

El 63% de las y los Servidores Públicos encuestados está de acuerdo, y el 16% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que se enteran de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales, el 19% está en desacuerdo y el 3% está en total desacuerdo.

El nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad es uno de los factores que requiere especial atención, debido a que el 5% está totalmente de acuerdo en que es adecuado, el 53% está de acuerdo en que es adecuado, el 38% está en desacuerdo, y el 5% está totalmente en desacuerdo con que es adecuado, lo que refleja un 43% de desaprobación para este ítem.

Con respecto a la afirmación cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo, el 31% está totalmente de acuerdo, el 63% está de acuerdo, y el 6% está en desacuerdo. En la entidad existe un pequeño porcentaje de Servidoras y Servidores que aún desconocen las áreas en donde pueden realizar sus solicitudes, y el personal que puede facilitar esta labor.

En cuanto al fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (correo electrónico, teléfonos, memorandos), el 39% está totalmente de acuerdo, el 50% está de acuerdo, y 11% está en desacuerdo. El porcentaje de población encuestada que presenta dificultades para el acceso a estos recursos se ubica en el Nivel asistencial, específicamente en los empleos de conductor y auxiliar de servicios generales.

Tabla 5. Resultados factor Comunicación e Integración para Carrera Administrativa

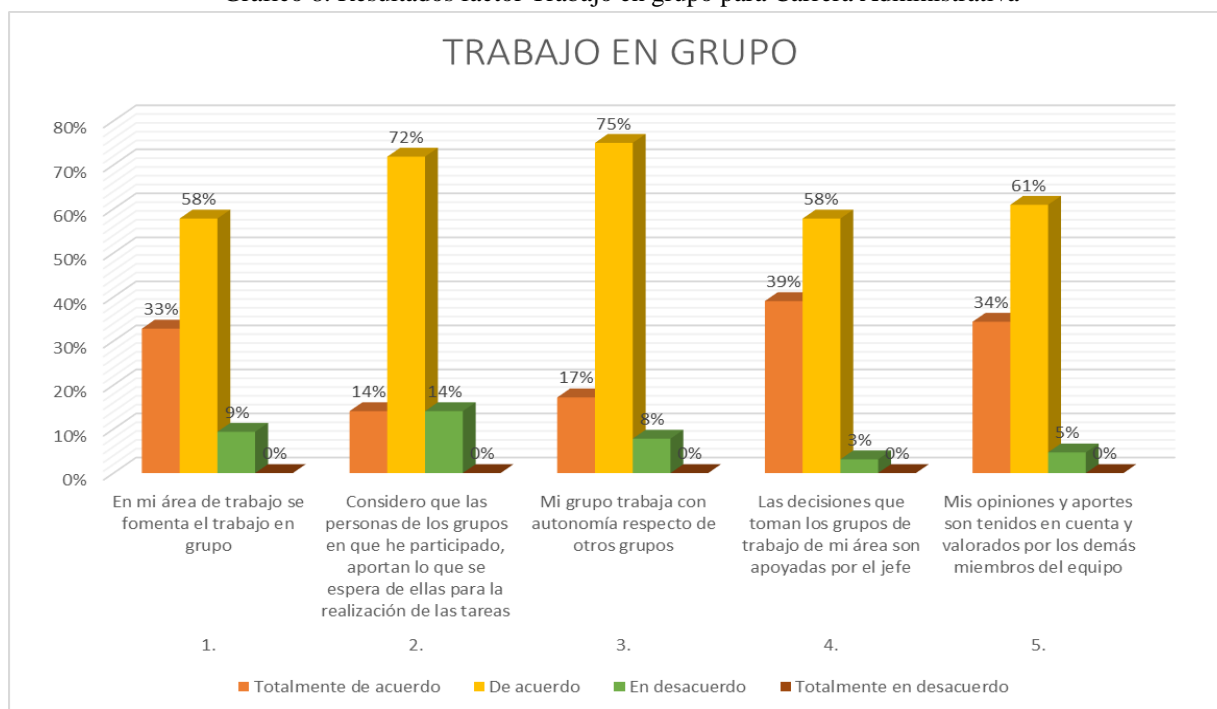
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	21	33%	38	59%	5	8%	0	0%	64	100%
2.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	10	16%	40	63%	12	19%	2	3%	64	100%
3.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	3	5%	34	53%	24	38%	3	5%	64	100%
4.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	20	31%	40	63%	4	6%	0	0%	64	100%
5.	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	25	39%	32	50%	7	11%	0	0%	64	100%
TOTAL		79	25%	184	58%	52	16%	5	2%	320	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

TRABAJO EN GRUPO

El quinto factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el trabajo en grupo, que hace referencia a lo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Gráfico 8. Resultados factor Trabajo en grupo para Carrera Administrativa



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de trabajo en grupo, las y los Servidores Públicos de Carrera Administrativa tienen una percepción positiva a nivel general, teniendo en cuenta que el 58% está totalmente de acuerdo, el 33% está de acuerdo, y el 9% están en desacuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.

El 14% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que las personas de los grupos en que ha participado aportan lo que se requiere para la realización de las tareas, 72% está de acuerdo, y el 14% está en desacuerdo.

Frente a la autonomía de los grupos de trabajo con respecto a otros, el 17% está totalmente de acuerdo con que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos, el 75% está de acuerdo, y el 8% está en desacuerdo.

Del resultado obtenido en la afirmación las decisiones que toman los grupos de trabajo son apoyadas por el jefe, el 39% está totalmente de acuerdo, el 58% está de acuerdo, y el 3% en desacuerdo. Este aspecto tiene un porcentaje de aprobación del 97%, que evidencia un mejoramiento con respecto al 93% que se obtuvo en el año 2014.

Con respecto a la valoración de las opiniones y los aportes en los equipos de trabajo, el 34% está totalmente de acuerdo, el 61% está de acuerdo, y el 5% está en desacuerdo.

Tabla 6. Resultados factor Trabajo en grupo para Carrera Administrativa

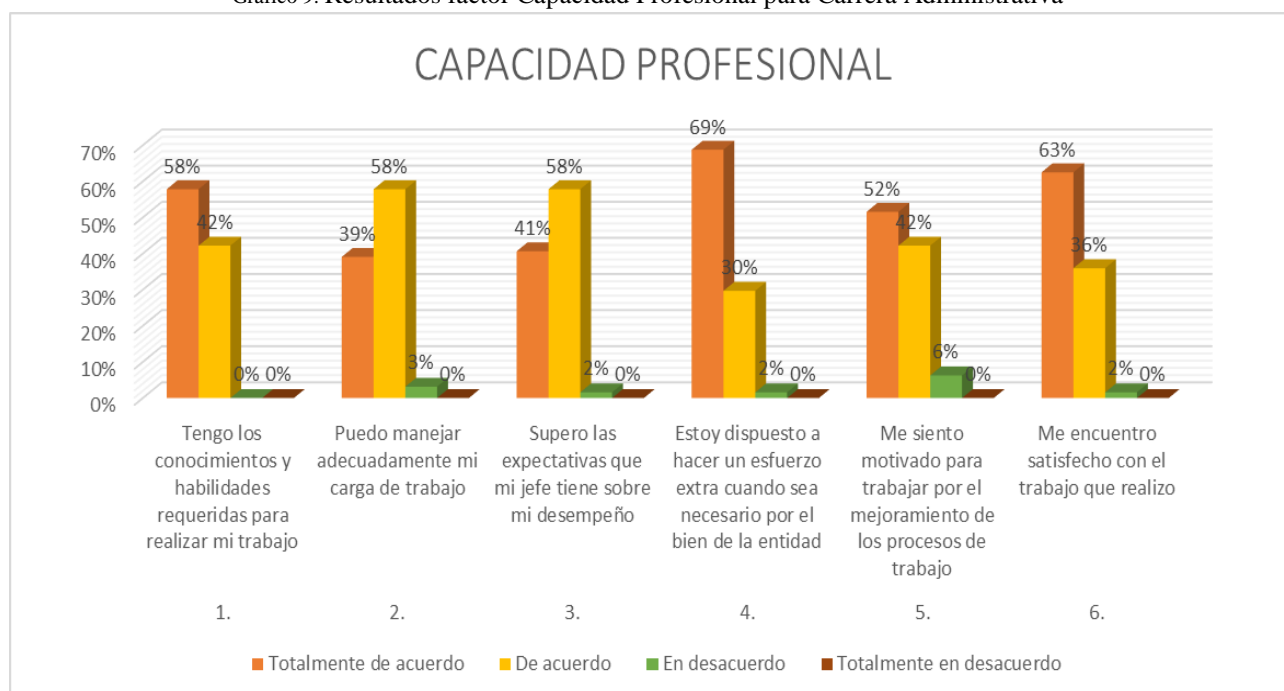
TRABAJO EN GRUPO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	21	33%	37	58%	6	9%	0	0%	64	100%
2.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	9	14%	46	72%	9	14%	0	0%	64	100%
3.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	11	17%	48	75%	5	8%	0	0%	64	100%
4.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	25	39%	37	58%	2	3%	0	0%	64	100%
5.	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	22	34%	39	61%	3	5%	0	0%	64	100%
TOTAL		88	28%	207	65%	25	8%	0	0%	320	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

CAPACIDAD PROFESIONAL

El sexto factor a tener en cuenta en la medición de clima laboral, es el de Capacidad Profesional, que hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

Gráfico 9. Resultados factor Capacidad Profesional para Carrera Administrativa



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

La capacidad profesional ha sido calificada por parte de las y los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa de la manera ideal: la mayoría de las respuestas se centran en la escala de acuerdo (totalmente de acuerdo y de acuerdo).

Frente a la afirmación tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo, se obtuvo que el 58% está totalmente de acuerdo y el 42% está de acuerdo, por lo cual esta afirmación está en el rango de aceptación del 100%.

En cuanto al manejo de la carga de trabajo, el 97% considera que la puede manejar y el 3% considera que no.

El 41% de los (as) encuestados (as) está totalmente de acuerdo, y el 58% está de acuerdo en que supera las expectativas que el jefe tiene sobre su desempeño, sin embargo el 2% considera que no logra superarlas.

El 68% está totalmente de acuerdo y el 30% está de acuerdo en que está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad, sin embargo, el 2% no lo haría. Frente a los resultados obtenidos en el año 2014, se presenta una disminución para este ítem del 2%.

La motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos tiene un porcentaje de aprobación del 94% y solo el 6% de los (as) encuestados (as) no se siente motivado (a).

El 63% del personal encuestado se siente totalmente satisfecho con el trabajo que realiza, el 36% se siente satisfecho, y el 2% no.

Tabla 7. Resultados factor Capacidad Profesional para Carrera Administrativa

CAPACIDAD PROFESIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	37	58%	27	42%	0	0%	0	0%	64	100%
2.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	25	39%	37	58%	2	3%	0	0%	64	100%
3.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	26	41%	37	58%	1	2%	0	0%	64	100%
4.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	44	69%	19	30%	1	2%	0	0%	64	100%
5.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	33	52%	27	42%	4	6%	0	0%	64	100%
6.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	40	63%	23	36%	1	2%	0	0%	64	100%
TOTAL		205	53%	170	44%	9	2%	0	0%	384	100%

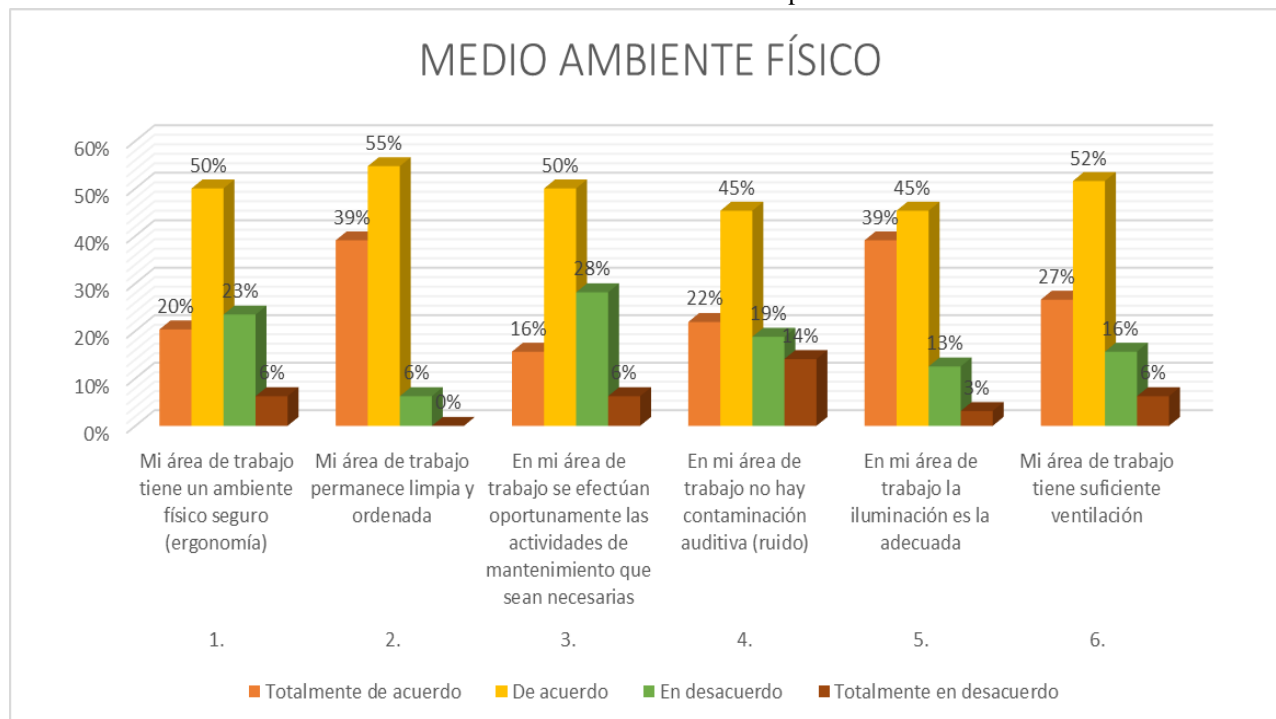
Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

El séptimo factor a tener en cuenta para la medición del clima laboral es el Medio Ambiente Físico, que hace referencia a condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos

visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral las y los Servidores Públicos.

Gráfico 10. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Carrera Administrativa



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

El medio ambiente físico es uno de los factores que presenta un mayor porcentaje de inconformidad para las y los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, de los cuales el 70% está de acuerdo con que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía), y el 30% está en desacuerdo.

En cuanto a la afirmación su área de trabajo permanece limpia y ordenada, el 94% está de acuerdo y el 6% está en desacuerdo.

El 66% del personal encuestado de Carrera administrativa está de acuerdo con que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento cuando son necesarias, y el 34% está en desacuerdo.

El 67% de las y los Servidores Públicos está totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva, y el 33% está en desacuerdo.

Con respecto a la iluminación del área de trabajo el 84% considera que es adecuada, y el 16% considera que no lo es.

En cuanto a la ventilación suficiente en las áreas de trabajo, el 79% de los encuestados está de acuerdo, y el 21% está en desacuerdo.

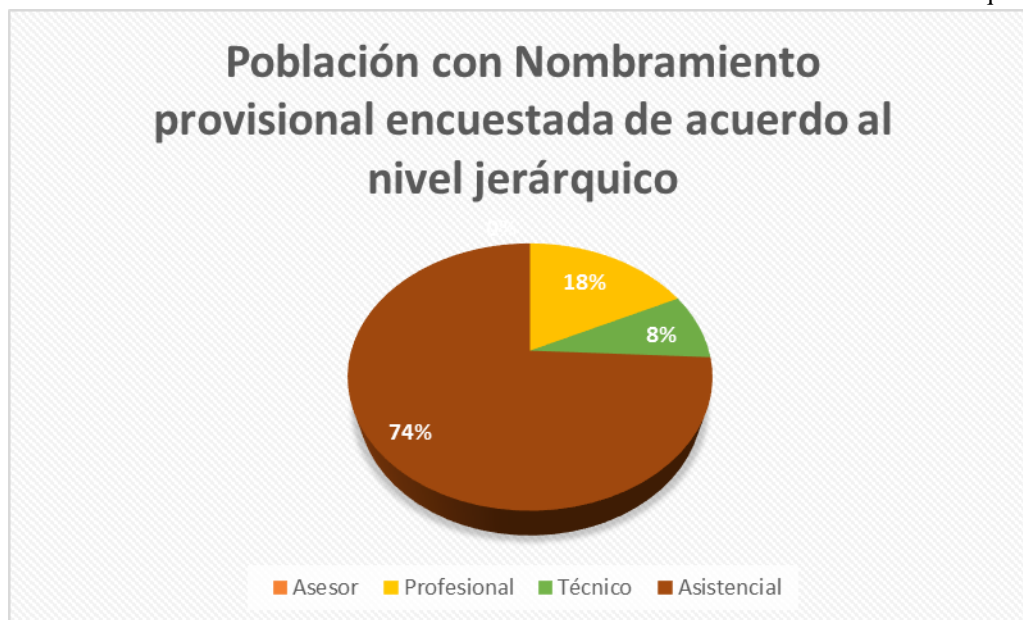
Tabla 8. Resultados factor Medio Ambiente físico para Carrera Administrativa

MEDIO AMBIENTE FÍSICO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	13	20%	32	50%	15	23%	4	6%	64	100%
2.	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	25	39%	35	55%	4	6%	0	0%	64	100%
3.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	10	16%	32	50%	18	28%	4	6%	64	100%
4.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	14	22%	29	45%	12	19%	9	14%	64	100%
5.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	25	39%	29	45%	8	13%	2	3%	64	100%
6.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	17	27%	33	52%	10	16%	4	6%	64	100%
TOTAL		104	27%	190	49%	67	17%	23	6%	384	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Gráfico 11. Población con Nombramiento Provisional encuestada de acuerdo al Nivel Jerárquico



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

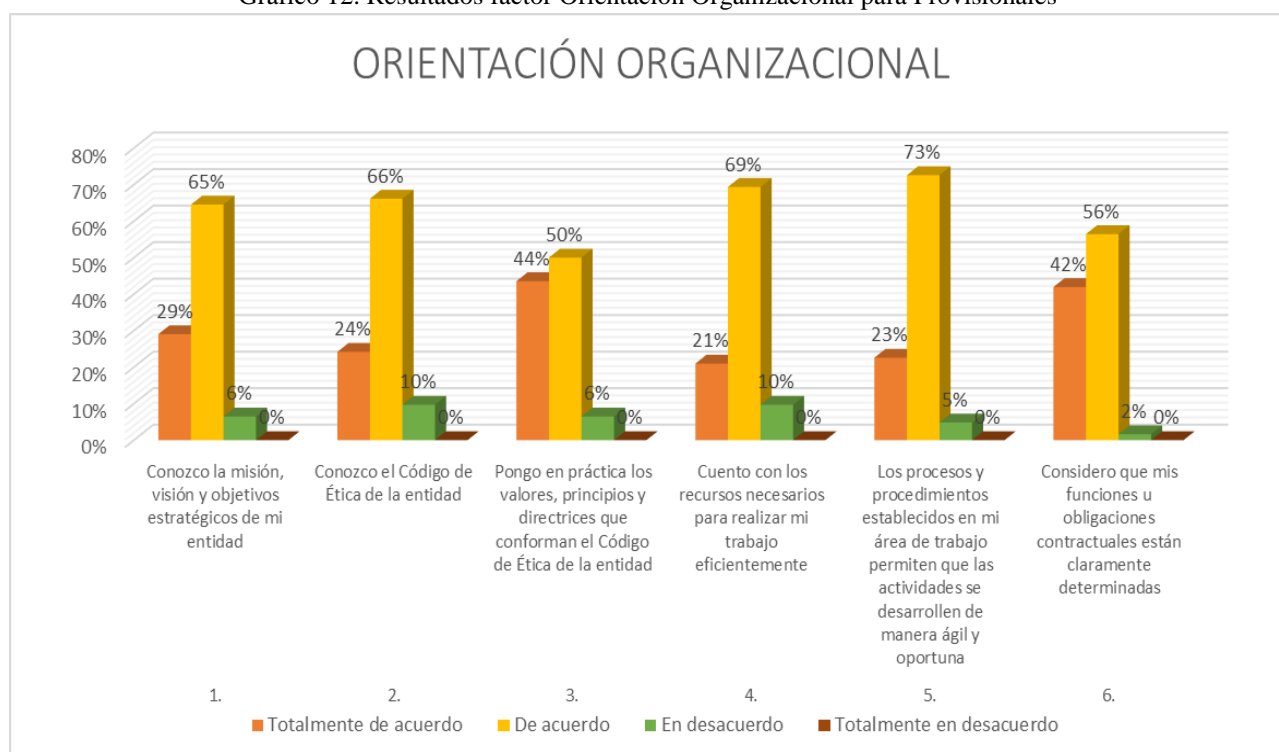
De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, de los 251 Servidoras y Servidores Públicos encuestados, 62 están vinculados (as) mediante un Nombramiento Provisional y representan el 25% del total de la muestra. Así mismo tiene una representación del 18% en el Nivel Profesional, el 8% en el Nivel Técnico, y el 74% en el Nivel Asistencial.

La percepción de las y los Servidores Públicos vinculados mediante Nombramiento Provisional que fueron encuestados, con respecto del clima organizacional de la entidad es analizado a partir de los 7 factores determinados.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

El primer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Orientación Organizacional, que hace referencia la claridad de las y los Servidores Públicos en relación con la Misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos, se distribuyen las funciones y son asignados los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las labores.

Gráfico 12. Resultados factor Orientación Organizacional para Provisionales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El 65% de las y los Servidores con Nombramiento Provisional está de acuerdo, y el 29% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad, así mismo el 6% está en desacuerdo. Teniendo en cuenta que la plataforma estratégica fue modificada este año, se puede inferir que el esfuerzo realizado en la divulgación del re direccionamiento de la entidad, aunque ha sido efectivo para de las y los Servidores con Nombramiento Provisional, no ha sido interiorizado por todo el personal del Instituto.

El 66% de las y los Servidores con Nombramiento Provisional están de totalmente de acuerdo, y el 24% están de acuerdo con la afirmación de que conocen el código de ética de la entidad, demostrando así que la función del Comité de Ética de la entidad mediante la socialización del nuevo código ha sido efectiva gracias a la gestión realizada por medio de la estrategia de los gestores éticos. Así mismo, el 44% están totalmente de acuerdo, y el 50% están de acuerdo con la afirmación pongo en práctica los valores, principios y directrices del código de ética.

En cuanto a si se cuenta con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente, el 21% de las y los Servidores están totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 69% está de acuerdo, y el 10% está en desacuerdo. Esta variable refleja una tendencia hacia la necesidad de aumentar los recursos necesarios para que las y los Servidores Públicos puedan realizar eficientemente su trabajo. Por lo cual, se requiere determinar detalladamente cuales son las necesidades de recursos teniendo en cuenta que para esta afirmación en el año 2014 se obtuvo una favorabilidad del 73%.

En referencia a la afirmación acerca de si los procesos y procedimientos establecidos en el área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna, el 23% está totalmente de acuerdo, el 73% está de acuerdo, y el 5% está en desacuerdo. Lo que refleja una mejora en la agilidad de los procesos con relación a los resultados obtenidos en la encuesta anterior con el 34% de desaprobación.

El 42% las y los Servidores encuestados con Nombramiento Provisional está totalmente de acuerdo en que sus funciones están claramente determinadas, el 56% está de acuerdo, y el 2% está en desacuerdo. Al obtener un 98% de aprobación para esta afirmación, se puede inferir que el esfuerzo realizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano en la modificación del Manual de Funciones, la determinación de las funciones de cada cargo y la entrega de las mismas a cada Servidor (a) posesionado (a), ha tenido un buen impacto en el Instituto.

Tabla 9. Resultados factor Orientación Organizacional para Provisionales

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	18	29%	40	65%	4	6%	0	0%	62	100%
2.	Conozco el Código de Ética de la entidad	15	24%	41	66%	6	10%	0	0%	62	100%
3.	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	27	44%	31	50%	4	6%	0	0%	62	100%
4.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	13	21%	43	69%	6	10%	0	0%	62	100%
5.	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	14	23%	45	73%	3	5%	0	0%	62	100%
6.	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	26	42%	35	56%	1	2%	0	0%	62	100%
TOTAL		113	30%	235	63%	24	6%	0	0%	372	100%

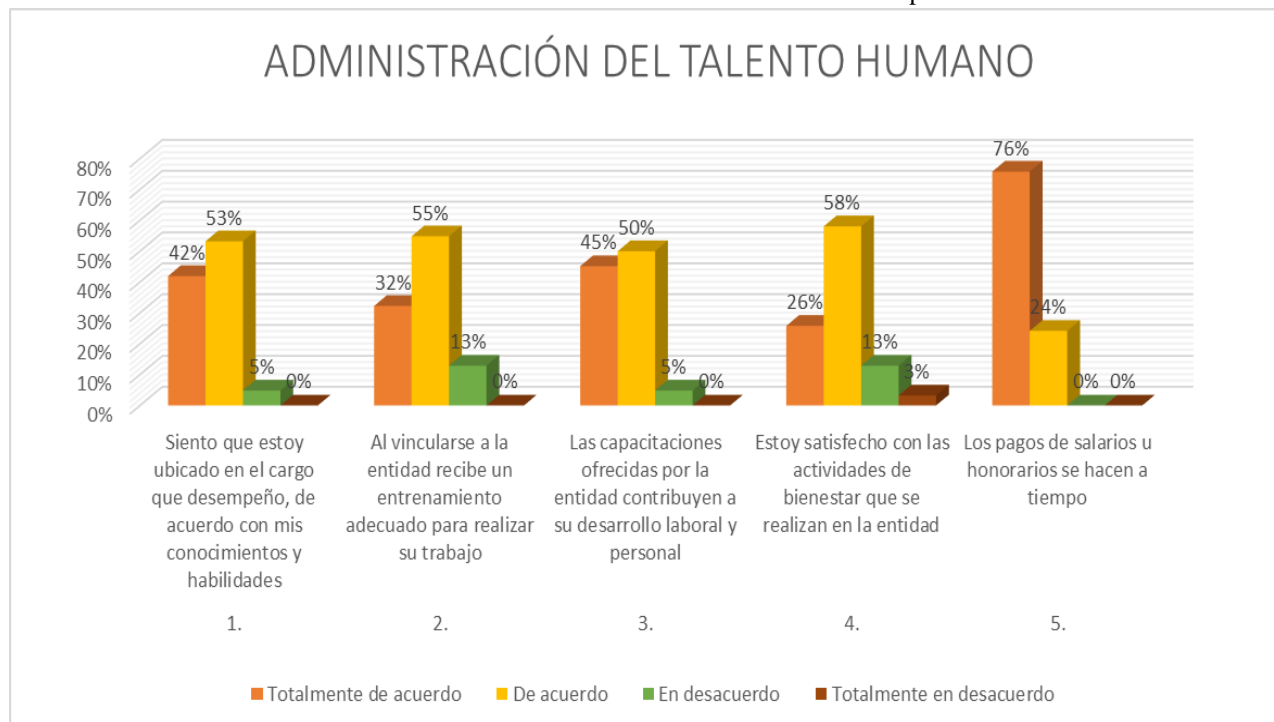
Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El segundo factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Administración del Talento Humano, este busca identificar el nivel de percepción de las y los Servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos,

a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Gráfico 13. Resultados factor Administración del Talento Humano para Provisionales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de Administración del Talento Humano, los resultados obtenidos para la afirmación siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades, el 42% está totalmente de acuerdo, el 53% está de acuerdo, y el 5% está en desacuerdo. Lo cual evidencia que con un 95% de aprobación, el Instituto logró mediante los encargos en la Planta Definitiva y los encargos en la Planta Temporal reubicar en diferentes cargos al personal que ha obtenido títulos académicos y experiencia para cumplir con los perfiles requeridos. Con respecto al 5% que no considera que está ubicado de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, es importante determinar si lo que impide que sean encargados es su perfil o los resultados en la Evaluación del Rendimiento Laboral.

El 32% de los las y los Servidores Públicos están totalmente de acuerdo, y el 55% está de acuerdo con la afirmación de que al vincularse a la entidad recibió un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, por otro lado el 13% está en desacuerdo. Este resultado evidencia que los esfuerzos de la entidad para realizar el proceso de inducción y reinducción de las y los Servidores han repercutido en el desempeño, sin embargo el porcentaje en desacuerdo se puede deber a la inducción en el puesto de trabajo.

El 45% de los las y los Servidores Públicos está totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo, con la afirmación de que las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal, y el 5% está en desacuerdo. Es decir existe un 95% de aprobación y un 5% de desaprobación del enfoque de las capacitaciones ofrecidas, esto refleja una mejora con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014.

Con respecto a la satisfacción de las actividades de bienestar que se realizan en la entidad, el 26% está totalmente de acuerdo, y el 58% está de acuerdo, esto arroja una aprobación del 84%. Se produjo un mejoramiento del 2% con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014 para las y los Servidores con Nombramiento Provisional.

La afirmación los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo, tiene una aprobación del 100% por parte de las y los Servidores públicos, lo que evidencia el excelente trabajo realizado por parte del equipo de nómina, contabilidad, y tesorería de la entidad.

Tabla 10. Resultados factor Administración del Talento Humano para Provisionales

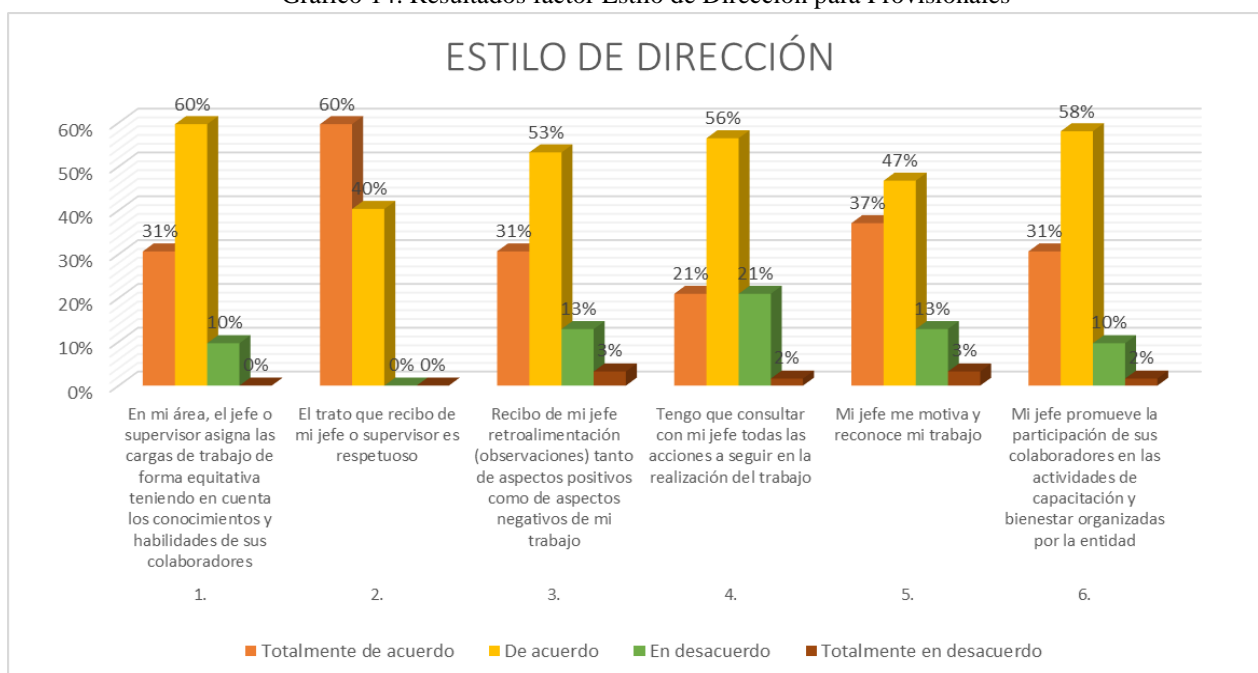
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	26	42%	33	53%	3	5%	0	0%	62	100%
2.	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	20	32%	34	55%	8	13%	0	0%	62	100%
3.	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	28	45%	31	50%	3	5%	0	0%	62	100%
4.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	16	26%	36	58%	8	13%	2	3%	62	100%
5.	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	47	76%	15	24%	0	0%	0	0%	62	100%
TOTAL		137	44%	149	48%	22	7%	2	1%	310	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ESTILO DE DIRECCIÓN

El tercer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el Estilo de Dirección, definido a partir de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Gráfico 14. Resultados factor Estilo de Dirección para Provisionales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a los resultados obtenidos para el factor de Estilo de Dirección, se puede concluir lo siguiente:

Para la afirmación en mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, el 31% está totalmente de acuerdo, y el 60% está de acuerdo, lo cual arroja una aprobación del 91%. Sin embargo persiste un 9% de inconformidad con respecto a la asignación de carga laboral. Es fundamental establecer en qué áreas es recurrente esta situación para establecer estrategias de mejoramiento que contribuyan al bienestar de las y los Servidores Públicos.

Respecto a si el trato que reciben de sus jefes es respetuoso, el 60% está totalmente de acuerdo, y el 40% está de acuerdo con la afirmación. Así mismo, frente a la afirmación recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como negativos de mi trabajo el 31% está totalmente de acuerdo, el 53% está de acuerdo con la afirmación, el 13% no está de acuerdo, y el 3% está totalmente en desacuerdo. El primer aspecto presenta una mejora del 8% con respecto al porcentaje de 92% obtenido para el año 2014; y el segundo aspecto presenta una mejora del 1% para el año 2017 con respecto al 83% que se obtuvo en el año 2014.

El 21% de las y los Servidores encuestados está totalmente de acuerdo, el 56% está de acuerdo con que debe consultar con su jefe todas las acciones a seguir para la realización de su trabajo, así mismo el 21% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo. Lo cual evidencia que la autonomía en la toma de decisiones es relativa a las funciones de los empleos, sobretudo en el Nivel Profesional.

El 37% de las y los Servidores encuestados están totalmente de acuerdo con que su jefe los motiva y reconoce su trabajo, el 47% está de acuerdo, el 13% está en desacuerdo, y el 3% está totalmente en desacuerdo. Lo que arroja un 84% de aprobación, sin embargo es necesario establecer estrategias que conlleven al reconocimiento de la labor de sus colaboradores por parte de los jefes. Con respecto

a la afirmación mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad, el 31% está totalmente de acuerdo, el 58% está de acuerdo, lo que arroja una aprobación del 89%. Sin embargo el 10% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo, lo que evidencia una mejora del 11% con respecto al resultado obtenido en el año 2014.

Tabla 11. Resultados factor Estilo de Dirección para Provisionales

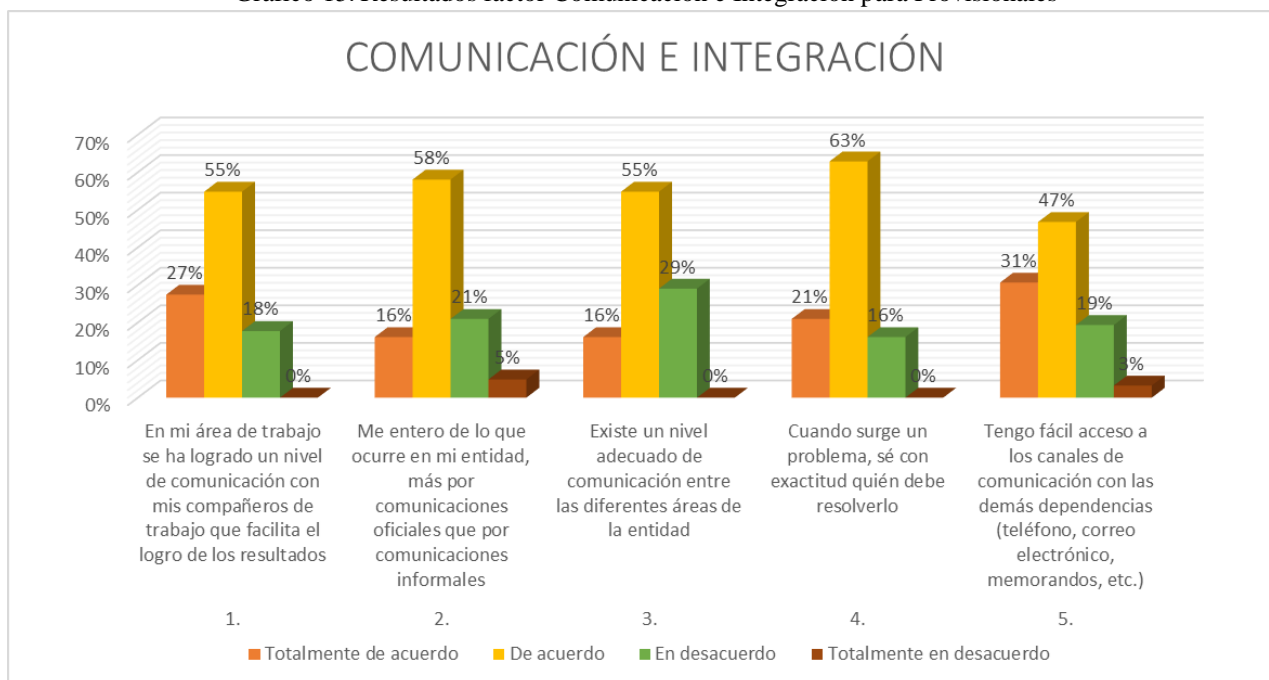
ESTILO DE DIRECCIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	19	31%	37	60%	6	10%	0	0%	62	100%
2.	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	37	60%	25	40%	0	0%	0	0%	62	100%
3.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	19	31%	33	53%	8	13%	2	3%	62	100%
4.	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	13	21%	35	56%	13	21%	1	2%	62	100%
5.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	23	37%	29	47%	8	13%	2	3%	62	100%
6.	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	19	31%	36	58%	6	10%	1	2%	62	100%
TOTAL		130	35%	195	52%	41	11%	6	2%	372	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

El cuarto factor es el de comunicación e integración que hace referencia al intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que influyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

Gráfico 15. Resultados factor Comunicación e Integración para Provisionales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a la comunicación entre compañeros y la integración entre las áreas. Se plantearon 5 afirmaciones que arrojaron los siguientes resultados: el 82% de la población encuestada está de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados, y el 18% está en desacuerdo. El porcentaje de Servidoras y Servidores que está en desacuerdo aumentó en un 4% con respecto a los resultados obtenidos para esta misma población en el año 2014.

El 16% de las y los Servidores encuestados está totalmente de acuerdo, y el 58% está de acuerdo con la afirmación de que se enteran de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales, el 21% está en desacuerdo y el 5% está en total desacuerdo.

El nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad es uno de los factores que requiere especial atención, debido a que el 16% está totalmente de acuerdo en que es adecuado, el 55% está de acuerdo en que es adecuado, y el 29% está en desacuerdo, aunque este ítem presenta un mejoramiento del 20% con respecto a los resultados del año 2014, se requiere implementar una estrategia de intervención para el mejoramiento de la coordinación entre áreas.

Con respecto a la afirmación cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo, el 21% está totalmente de acuerdo, el 63% está de acuerdo, y el 16% está en desacuerdo. En la entidad existe un pequeño porcentaje de Servidoras y Servidores que aún desconocen las áreas en donde pueden realizar sus solicitudes, y el personal que puede facilitar esta labor.

En cuanto al fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (correo electrónico, teléfonos, memorandos), el 31% está totalmente de acuerdo, el 47% está de acuerdo, el 19% está en desacuerdo, y 3% está totalmente en desacuerdo. El porcentaje de población encuestada que presenta dificultades para el acceso a estos recursos se ubica en el Nivel asistencial, específicamente en los empleos de conductor y auxiliar de servicios generales.

Tabla 12. Resultados factor Comunicación e Integración para Provisionales

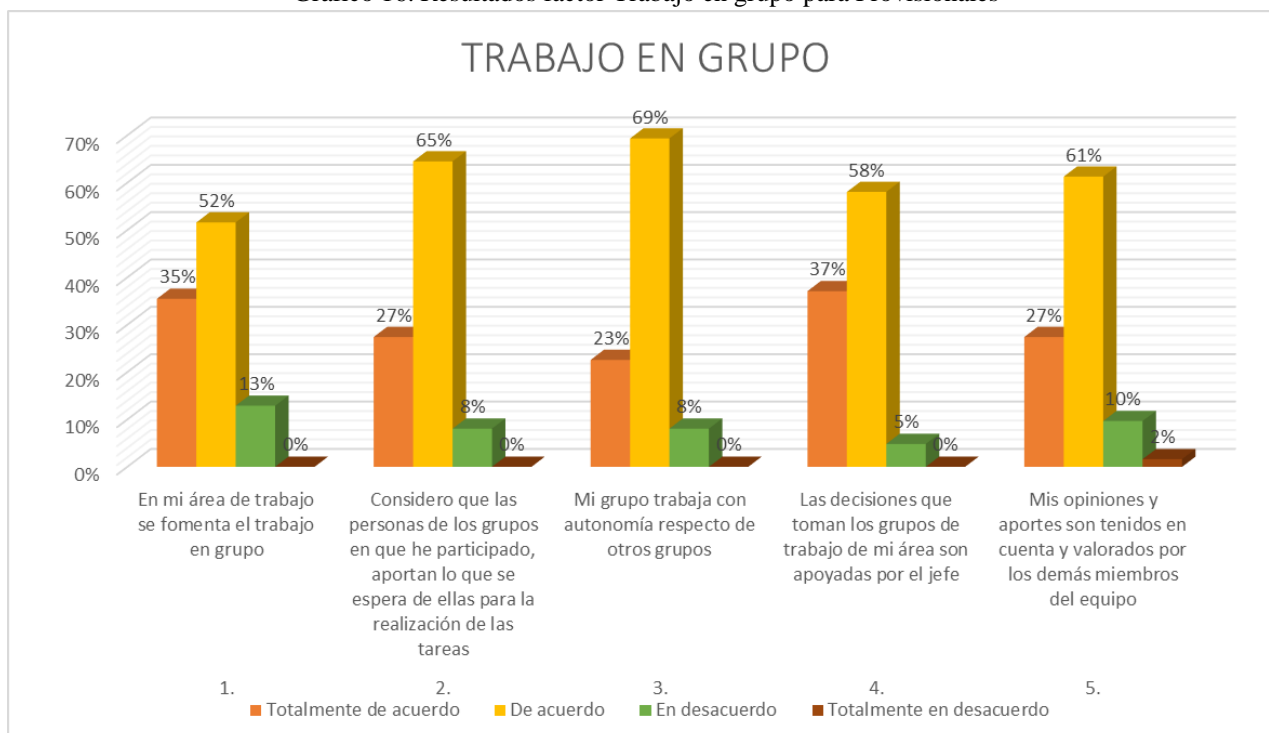
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	17	27%	34	55%	11	18%	0	0%	62	100%
2.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	10	16%	36	58%	13	21%	3	5%	62	100%
3.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	10	16%	34	55%	18	29%	0	0%	62	100%
4.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	13	21%	39	63%	10	16%	0	0%	62	100%
5.	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	19	31%	29	47%	12	19%	2	3%	62	100%
TOTAL		69	22%	172	55%	64	21%	5	2%	310	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

TRABAJO EN GRUPO

El quinto factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el trabajo en grupo que hace referencia a lo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Gráfico 16. Resultados factor Trabajo en grupo para Provisionales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de trabajo en grupo, las y los Servidores con Nombramiento Provisional tienen una percepción positiva a nivel general, teniendo en cuenta que el 35% está totalmente de acuerdo, el 52% está de acuerdo, y el 13% están en desacuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.

El 27% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que las personas de los grupos en que ha participado aportan lo que se requiere para la realización de las tareas, 65% está de acuerdo, y el 8% está en desacuerdo.

Frente a la autonomía de los grupos de trabajo con respecto a otros, el 23% está totalmente de acuerdo con que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos, el 69% está de acuerdo, y el 8% está en desacuerdo. Este resultado evidencia un mejoramiento con respecto al 89% que se obtuvo en el año 2014.

El resultado obtenido en la afirmación las decisiones que toman los grupos de trabajo son apoyadas por el jefe, es del 37% totalmente de acuerdo, el 58% está de acuerdo, y el 5% en desacuerdo. Este aspecto tiene un porcentaje de aprobación del 95%, que evidencia un mejoramiento con respecto al 85% que se obtuvo en el año 2014.

Con respecto a la valoración de las opiniones y los aportes en los equipos de trabajo, el 27% está totalmente de acuerdo, el 61% está de acuerdo, el 10% está en desacuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 13. Resultados factor Trabajo en grupo para Provisionales

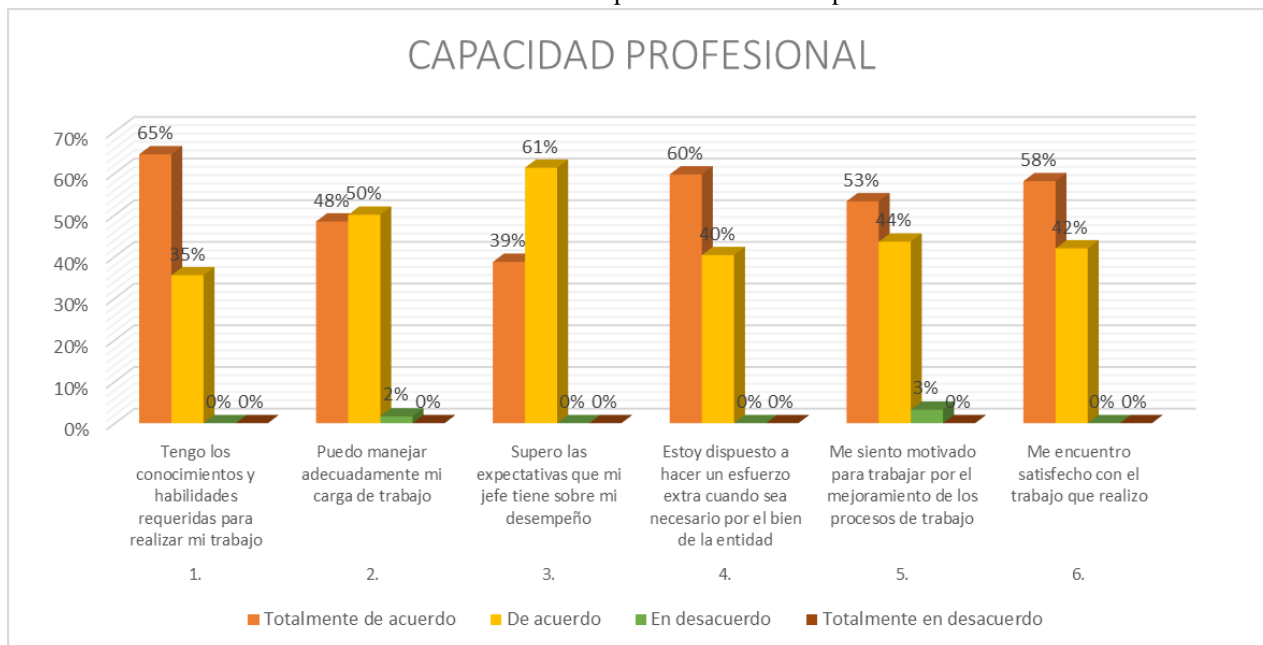
TRABAJO EN GRUPO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	22	35%	32	52%	8	13%	0	0%	62	100%
2.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	17	27%	40	65%	5	8%	0	0%	62	100%
3.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	14	23%	43	69%	5	8%	0	0%	62	100%
4.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	23	37%	36	58%	3	5%	0	0%	62	100%
5.	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	17	27%	38	61%	6	10%	1	2%	62	100%
TOTAL		93	30%	189	61%	27	9%	1	0%	310	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

CAPACIDAD PROFESIONAL

El sexto factor a tener en cuenta en la medición de clima laboral, es el de Capacidad Profesional que hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

Gráfico 17. Resultados factor Capacidad Profesional para Provisionales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

La capacidad profesional ha sido calificada por parte de las y los Servidores con Nombramiento Provisional de la manera positiva reflejado en que la mayoría de las respuestas se centran en la escala de acuerdo (totalmente de acuerdo y de acuerdo).

Frente a la afirmación tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo, se obtuvo que 65% está totalmente de acuerdo y el 35% está de acuerdo, por lo cual esta afirmación está en el rango de aceptación del 100%.

En cuanto al manejo de la carga de trabajo, el 98% de los (as) encuestados (as) considera que la puede manejar adecuadamente, y el 2% considera que no.

El 39% de los (as) encuestados (as) está totalmente de acuerdo, y el 61% está de acuerdo en que supera las expectativas que el jefe tiene sobre su desempeño. Este ítem presenta una mejora con respecto a los resultados obtenidos del 91% en el 2014.

El 60% está totalmente de acuerdo y el 40% está de acuerdo en que está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.

La motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos tiene un porcentaje de aprobación del 97% y solo el 3% de los (as) encuestados (as) no se siente motivado.

El 58% del personal encuestado se siente totalmente satisfecho con el trabajo que realiza, y el 42% se siente satisfecho, este porcentaje aumentó un 6% con respecto al 94% obtenido en el año 2014.

Tabla 14. Resultados factor Capacidad Profesional para Provisionales

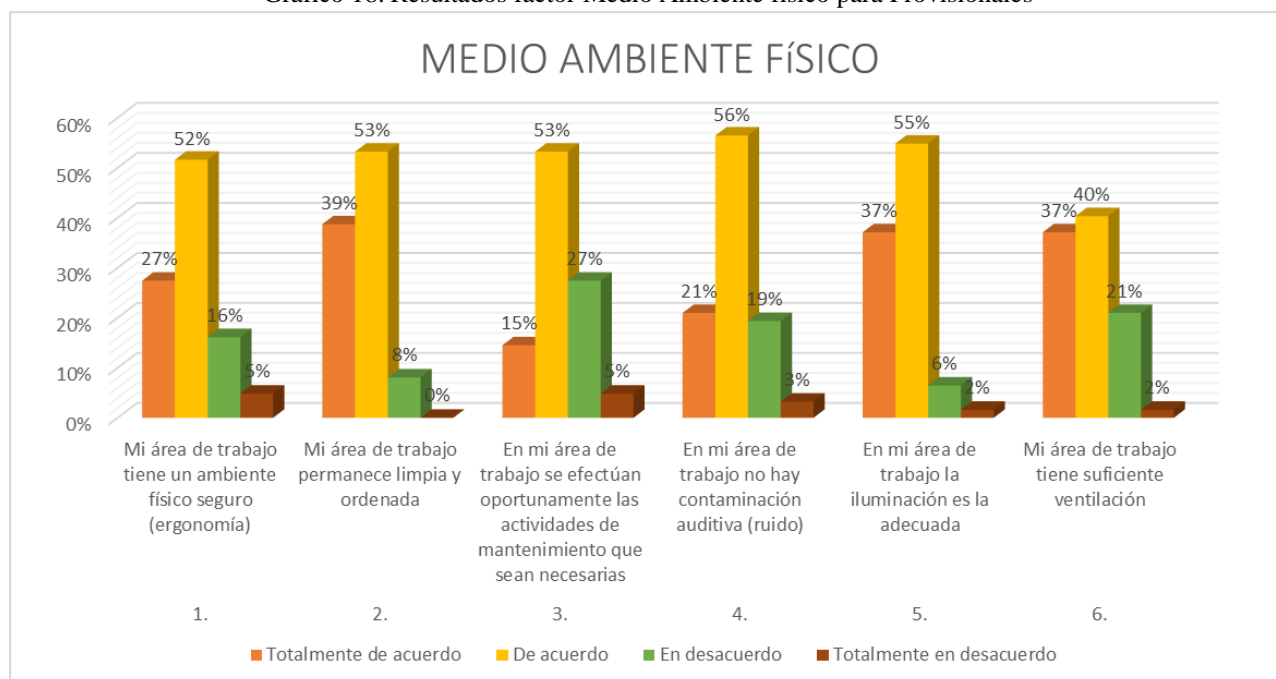
CAPACIDAD PROFESIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	40	65%	22	35%	0	0%	0	0%	62	100%
2.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	30	48%	31	50%	1	2%	0	0%	62	100%
3.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	24	39%	38	61%	0	0%	0	0%	62	100%
4.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	37	60%	25	40%	0	0%	0	0%	62	100%
5.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	33	53%	27	44%	2	3%	0	0%	62	100%
6.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	36	58%	26	42%	0	0%	0	0%	62	100%
TOTAL		200	54%	169	45%	3	1%	0	0%	372	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

El séptimo factor a tener en cuenta para la medición del clima laboral es el Medio Ambiente Físico que hace referencia a condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de las y los Servidores Públicos.

Gráfico 18. Resultados factor Medio Ambiente físico para Provisionales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El medio ambiente físico es uno de los factores que presenta un mayor porcentaje de inconformidad para los las y los Servidores con Nombramiento Provisional, de los cuales el 79% está de acuerdo con que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía), y el 21% está en desacuerdo.

En cuanto a la afirmación su área de trabajo permanece limpia y ordenada, el 92% está de acuerdo y el 8% está en desacuerdo.

El 68% del personal encuestado con Nombramiento Provisional está de acuerdo con que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento cuando son necesarias, y el 32% está en desacuerdo. Si bien se evidencia una mejora con respecto al 46% de inconformidad que se obtuvo para este ítem en el año 2014, se sigue presentando una de las mayores inconformidades de las y los Servidores Públicos.

El 78% de las y los Servidores está de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva, y el 22% está en desacuerdo. Este aspecto tuvo una mejora del 17% con respecto a los resultados de la encuesta aplicada en el año 2014.

Con respecto a la iluminación del área de trabajo el 92% considera que es adecuada, y el 8% considera que no lo es. Este aspecto tuvo una mejora del 24% con respecto a los resultados de la encuesta aplicada en el año 2014.

En cuanto a si la ventilación es suficiente en las áreas de trabajo, el 87% de los encuestados está de acuerdo, y el 23% está en desacuerdo. Este aspecto tuvo una mejora del 24% con respecto a los resultados de la encuesta aplicada en el año 2014.

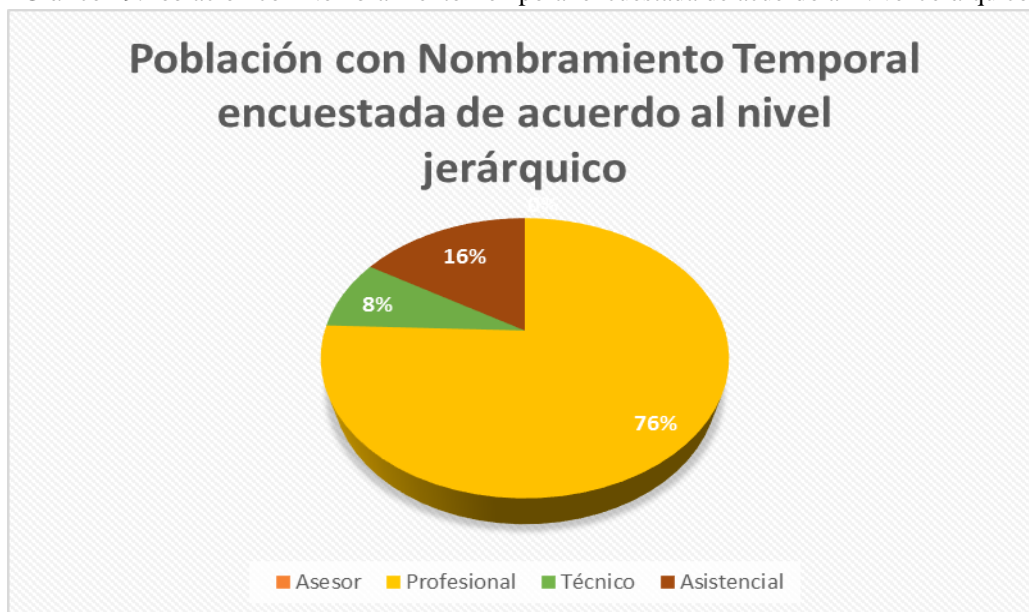
Tabla 15. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Provisionales

MEDIO AMBIENTE FÍSICO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	17	27%	32	52%	10	16%	3	5%	62	100%
2.	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	24	39%	33	53%	5	8%	0	0%	62	100%
3.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	9	15%	33	53%	17	27%	3	5%	62	100%
4.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	13	21%	35	56%	12	19%	2	3%	62	100%
5.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	23	37%	34	55%	4	6%	1	2%	62	100%
6.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	23	37%	25	40%	13	21%	1	2%	62	100%
TOTAL		109	29%	192	52%	61	16%	10	3%	372	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO TEMPORAL

Gráfico 19. Población con Nombramiento Temporal encuestada de acuerdo al Nivel Jerárquico



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, de los 251 las y los Servidores encuestados, 123 tienen un Nombramiento Temporal y representan el 49% del total de la muestra. Así mismo tiene una representación del 76% en el Nivel Profesional, el 8% en el Nivel Técnico, y 16% en el Nivel Asistencial.

La percepción de las y los Servidores con Nombramiento Temporal que fueron encuestados, con respecto del clima organizacional de la entidad es analizado a partir de los 7 factores determinados.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

El primer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Orientación Organizacional, que hace referencia a la claridad de las y los Servidores en relación con la Misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos, se distribuyen las funciones y son asignados los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las labores.

Gráfico 20. Resultados factor Orientación Organizacional para Temporales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El 46% de las y los Servidores con Nombramiento Temporal está de acuerdo, y el 53% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad, teniendo en cuenta que la plataforma estratégica fue modificada este año, se puede inferir que el esfuerzo realizado en la divulgación del re direccionamiento de la entidad, ha sido efectivo, sin embargo el 2% lo desconoce.

El 57% de las y los Servidores con Nombramiento Temporal está de acuerdo, el 38% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que conocen el código de ética de la entidad, el 4% está en desacuerdo, y el 1% está en total desacuerdo, demostrando así que la función del comité de ética mediante la socialización del nuevo código, ha sido efectivo gracias a la gestión realizada por medio de la estrategia de los gestores éticos. Así mismo, el 58% está totalmente de acuerdo, y el 40% está de acuerdo con la afirmación pongo en práctica los valores, principios y directrices del código de ética, el 2% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo.

En cuanto a si se cuenta con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente, el 20% de las y los Servidores están totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 50% está de acuerdo, y el 30% está en desacuerdo. Esta variable refleja una tendencia hacia la necesidad de aumentar los recursos necesarios para que las y los Servidores Públicos puedan realizar eficientemente su trabajo. Si bien se obtuvo un porcentaje de mejora del 11% con respecto a la medición del año 2014, se requiere determinar detalladamente cuales son las necesidades de recursos por área.

En referencia a la afirmación acerca de si los procesos y procedimientos establecidos en el área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna, el 13% está totalmente de acuerdo, el 68% está de acuerdo, el 17% está en desacuerdo, y el 2% está en total desacuerdo. Lo que refleja que un 19% del personal encuestado considera que la ejecución de los procesos y procedimientos de su área no se realizan oportunamente o presentan algún tipo de demora.

El 37% de los las y los Servidores encuestados con Nombramiento Temporal están totalmente de acuerdo en que sus funciones están claramente determinadas, el 58% está de acuerdo, y el 6% está en desacuerdo. Al obtener un 94% de aprobación para esta afirmación, se puede inferir que el esfuerzo realizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano al entregar a cada Servidor posesionado sus funciones, así como la publicación del Manual de Funciones de la Planta Temporal en la página web ha tenido un buen impacto en el Instituto.

Tabla 16. Resultados factor Orientación Organizacional para Temporales

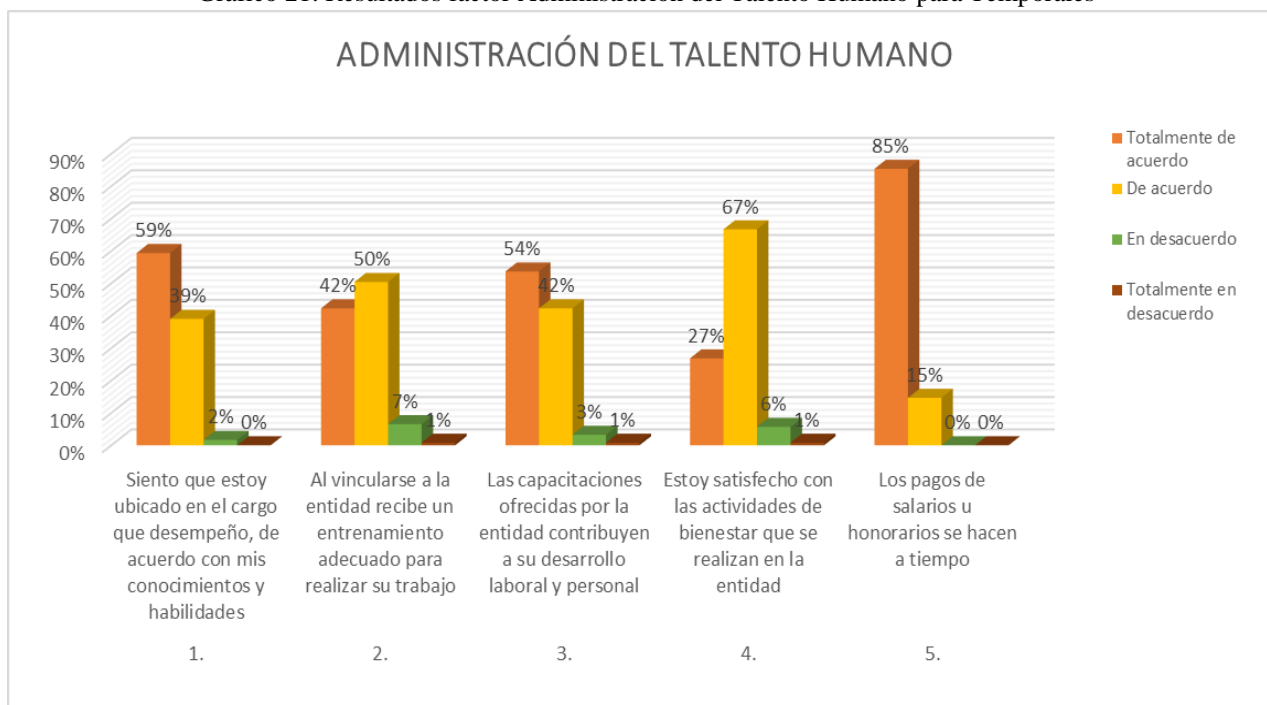
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	65	53%	56	46%	2	2%	0	0%	123	100%
2.	Conozco el Código de Ética de la entidad	47	38%	70	57%	5	4%	1	1%	123	100%
3.	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	71	58%	49	40%	2	2%	1	1%	123	100%
4.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	24	20%	62	50%	37	30%	0	0%	123	100%
5.	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	16	13%	84	68%	21	17%	2	2%	123	100%
6.	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	45	37%	71	58%	7	6%	0	0%	123	100%
TOTAL		268	36%	392	53%	74	10%	4	1%	738	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El segundo factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Administración del Talento Humano, este busca identificar el nivel de percepción de las y los Servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Gráfico 21. Resultados factor Administración del Talento Humano para Temporales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de Administración del Talento Humano, los resultados obtenidos para la afirmación siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades, el 59% está totalmente de acuerdo, el 39% está de acuerdo, y el 2% está en desacuerdo. Lo cual evidencia que con un 98% de aprobación el Instituto logró mediante la creación de la Planta Temporal vincular al personal con el perfil requerido por la entidad.

El 42% de las y los Servidores Públicos están totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo con la afirmación de que al vincularse a la entidad recibió un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, por otro lado el 7% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo. El resultado de aprobación obtenido para este ítem es del 92%. Si bien el esfuerzo realizado por la entidad mediante las jornadas de inducción permitió a las y los Servidores vinculados mediante nombramiento temporal tener un panorama general del Instituto, y logro impactar positivamente este factor que en el año 2014 obtuvo una aprobación de solo el 45%. Por lo cual se debe priorizar la inducción en el puesto de trabajo es un factor clave para orientar el qué hacer de cada empleo.

El 54% de las y los Servidores Públicos está totalmente de acuerdo, y el 42% está de acuerdo con la afirmación de que las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal, el 3% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo. Es decir existe un 96% de aprobación y un 4% de desaprobación del enfoque de las capacitaciones ofrecidas, y se obtuvo un mejoramiento del 19% con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014.

Con respecto a la satisfacción de las actividades de bienestar que se realizan en la entidad, el 27% está totalmente de acuerdo, y el 67% está de acuerdo, esto arroja una aprobación del 94%. Se obtuvo un mejoramiento del 12% con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014.

La afirmación los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo, tiene una aprobación del 100% por parte de las y los Servidores.

Tabla 17. Resultados factor Administración del Talento Humano para Temporales

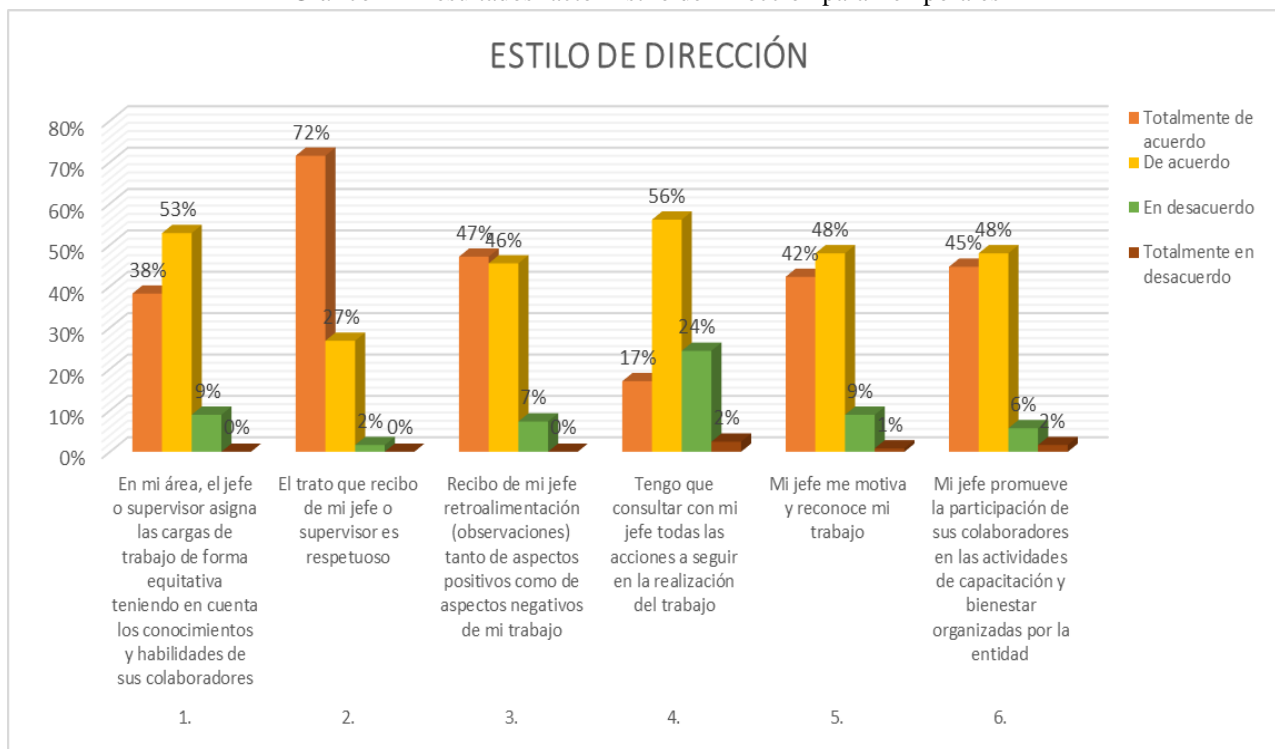
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	73	59%	48	39%	2	2%	0	0%	123	100%
2.	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	52	42%	62	50%	8	7%	1	1%	123	100%
3.	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	66	54%	52	42%	4	3%	1	1%	123	100%
4.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	33	27%	82	67%	7	6%	1	1%	123	100%
5.	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	105	85%	18	15%	0	0%	0	0%	123	100%
TOTAL		329	53%	262	43%	21	3%	3	0%	615	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ESTILO DE DIRECCIÓN

El tercer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el Estilo de Dirección, definido a partir de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Gráfico 22. Resultados factor Estilo de Dirección para Temporales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a los resultados obtenidos para el factor de Estilo de Dirección, se puede concluir lo siguiente:

Para la afirmación en mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, el 38% está totalmente de acuerdo, y el 53% está de acuerdo, lo cual arroja una aprobación del 91%. Sin embargo persiste un 9% de inconformidad con respecto a la asignación de carga laboral. Es fundamental establecer en qué áreas es recurrente esta situación para establecer estrategias de mejoramiento que contribuyan al bienestar de las y los Servidores.

Respecto a si el trato que reciben de sus jefes es respetuoso, el 72% está totalmente de acuerdo, el 27% está de acuerdo con la afirmación, y el 2% está en desacuerdo. Así mismo, frente a la afirmación recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como negativos de mi trabajo el 47% está totalmente de acuerdo, el 46% está de acuerdo con la afirmación, y el 7% no está de acuerdo. El primer aspecto presenta una mejora del 8% con respecto al porcentaje de 90% obtenido para el año 2014; y el segundo aspecto presenta una mejora del 3% para el año 2017 con respecto al 90% que se obtuvo en el año 2014.

El 17% de las y los Servidores encuestados está totalmente de acuerdo, el 56% está de acuerdo con que debe consultar con su jefe todas las acciones a seguir para la realización de su trabajo, así mismo el 24% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo. Lo cual evidencia que la autonomía en la toma de decisiones es relativa a las funciones de los empleos, sobretudo en el Nivel Profesional.

El 42% de las y los Servidores encuestados están totalmente de acuerdo con que su jefe los motiva y reconoce su trabajo, el 48% está de acuerdo, el 9% está en desacuerdo, y el 1% está totalmente en desacuerdo. Lo que arroja un 90% de aprobación, y una mejora del 8% con respecto al 82% obtenido en el año 2014. Sin embargo es necesario establecer estrategias que conlleven al reconocimiento de la labor de sus colaboradores por parte de los jefes.

Con respecto a la afirmación mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad, el 45% está totalmente de acuerdo, el 48% está de acuerdo, lo que arroja una aprobación del 93%. Sin embargo el 6% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo, lo que evidencia una mejora del 9% con respecto al resultado obtenido en el año 2014.

Tabla 18. Resultados factor Estilo de Dirección para Temporales

ESTILO DE DIRECCIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	47	38%	65	53%	11	9%	0	0%	123	100%
2.	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	88	72%	33	27%	2	2%	0	0%	123	100%
3.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	58	47%	56	46%	9	7%	0	0%	123	100%

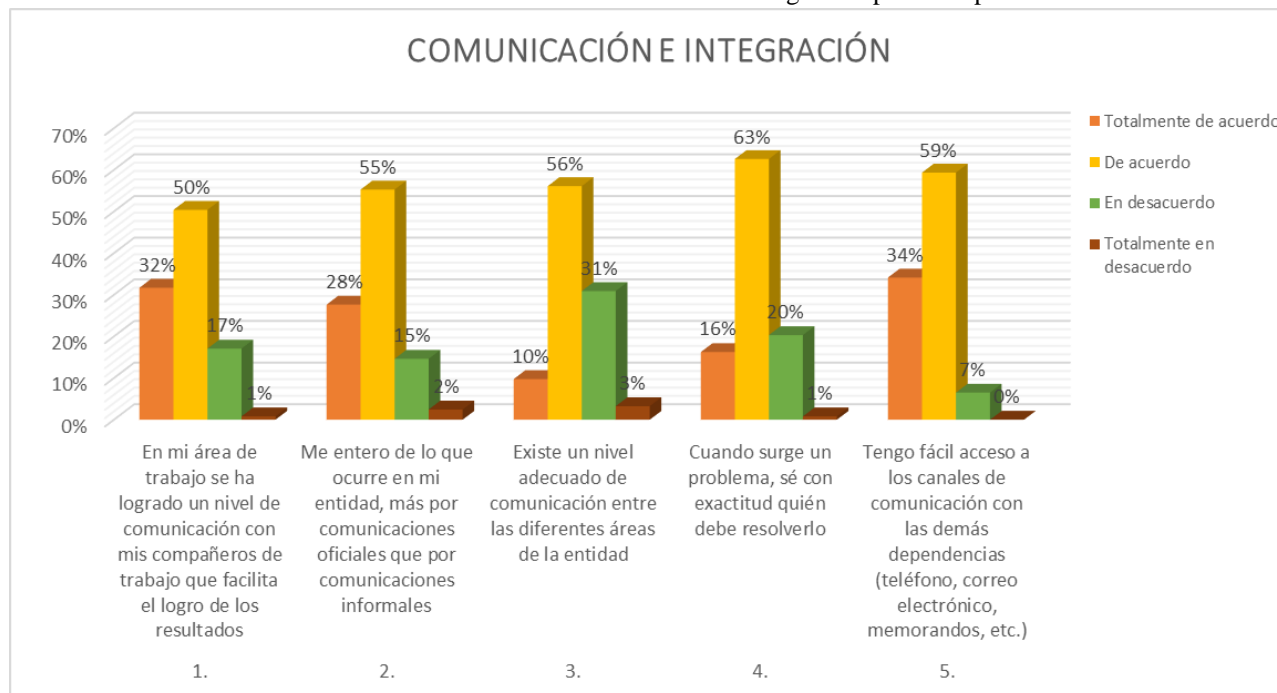
4.	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	21	17%	69	56%	30	24%	3	2%	123	100%
5.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	52	42%	59	48%	11	9%	1	1%	123	100%
6.	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	55	45%	59	48%	7	6%	2	2%	123	100%
TOTAL		321	43%	341	46%	70	9%	6	1%	738	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

El cuarto factor es el de comunicación e integración que hace referencia al intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que influyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

Gráfico 23. Resultados factor Comunicación e Integración para Temporales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a la comunicación entre compañeros y la integración entre las áreas, se plantearon 5 afirmaciones que arrojaron los siguientes resultados: El 82% de la población encuestada está de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados, el 17% está en desacuerdo y el 1% está en total desacuerdo. Con respecto a los resultados del 2014 se redujo el porcentaje de aprobación en un 4%.

El 55% de las y los Servidores encuestados está de acuerdo, y el 28% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que se enteran de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que

por comunicaciones informales, el 15% está en desacuerdo y el 2% está en total desacuerdo. Este ítem refleja una mejora del 9% en comparación con los resultados del año 2014.

El nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad es uno de los factores que requiere especial atención, debido a que solo el 10% está totalmente de acuerdo en que es adecuado, el 56% está de acuerdo en que es adecuado, el 31% está en desacuerdo, y el 3% está totalmente en desacuerdo con que es adecuado, lo que refleja un 34% de desaprobación para este ítem. Si bien se obtuvo un mejoramiento del 9% con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014, se requiere plantear una estrategia para el mejoramiento de los canales de comunicación entre las áreas con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Con respecto a la afirmación cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo, el 16% está totalmente de acuerdo, el 63% está de acuerdo, el 20% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo. En la entidad existe un porcentaje importante de Servidoras y Servidores que aún desconocen las áreas en donde pueden realizar sus solicitudes, y el personal que puede facilitar esta labor.

El acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (correo electrónico, teléfonos, memorandos), el 34% está totalmente de acuerdo, el 59% está de acuerdo, y el 7% está en desacuerdo. Es importante determinar las áreas en las cuales se dificulta el acceso a estos canales de comunicación debido a que los empleos de la Planta Temporal tienen en su mayoría funciones administrativas para las cuales estos recursos son indispensables.

Tabla 19. Resultados factor Comunicación e Integración para Temporales

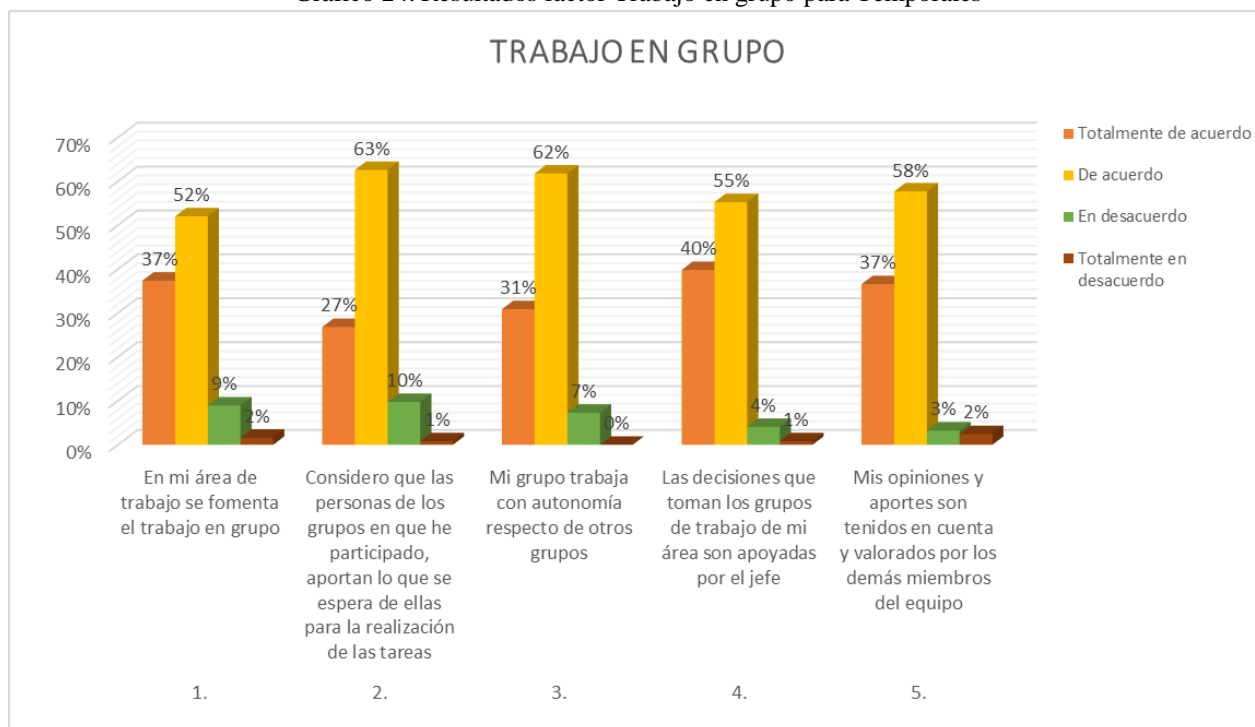
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	39	32%	62	50%	21	17%	1	1%	123	100%
2.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	34	28%	68	55%	18	15%	3	2%	123	100%
3.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	12	10%	69	56%	38	31%	4	3%	123	100%
4.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	20	16%	77	63%	25	20%	1	1%	123	100%
5.	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	42	34%	73	59%	8	7%	0	0%	123	100%
TOTAL		147	24%	349	57%	110	18%	9	1%	615	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

TRABAJO EN GRUPO

El quinto factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el trabajo en grupo que hace referencia a lo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Gráfico 24. Resultados factor Trabajo en grupo para Temporales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de trabajo en grupo, las y los Servidores con Nombramiento Temporal tienen una percepción positiva a nivel general, teniendo en cuenta que el 37% está totalmente de acuerdo, el 52% está de acuerdo, el 9% está en desacuerdo y el 2% están totalmente en desacuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo. Este ítem tuvo una disminución de 5% en la percepción favorable con relación a los resultados del 2014.

El 27% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que las personas de los grupos en que ha participado aportan lo que se requiere para la realización de las tareas, 63% está de acuerdo, el 9% está de acuerdo y el 1% está en total desacuerdo.

Frente a la autonomía de los grupos de trabajo con respecto a otros, el 31% está totalmente de acuerdo con que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos, el 62% está de acuerdo, y el 7% está en desacuerdo. Este resultado evidencia un mejoramiento del 4% con respecto al 89% que se obtuvo en el año 2014.

El resultado obtenido en la afirmación las decisiones que toman los grupos de trabajo son apoyadas por el jefe, es del 40% totalmente de acuerdo, el 55% está de acuerdo, el 4% está en desacuerdo y el

1% está totalmente en desacuerdo. Este aspecto tiene un porcentaje de aprobación del 95%, y evidencia un mejoramiento del 3% con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014.

Con respecto a la valoración de las opiniones y los aportes en los equipos de trabajo, el 37% está totalmente de acuerdo, el 58% está de acuerdo, el 3% está en desacuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo. Para el año 2017 se presenta un mejoramiento en la percepción para este ítem del 7%.

Tabla 20. Resultados factor Trabajo en grupo para Temporales

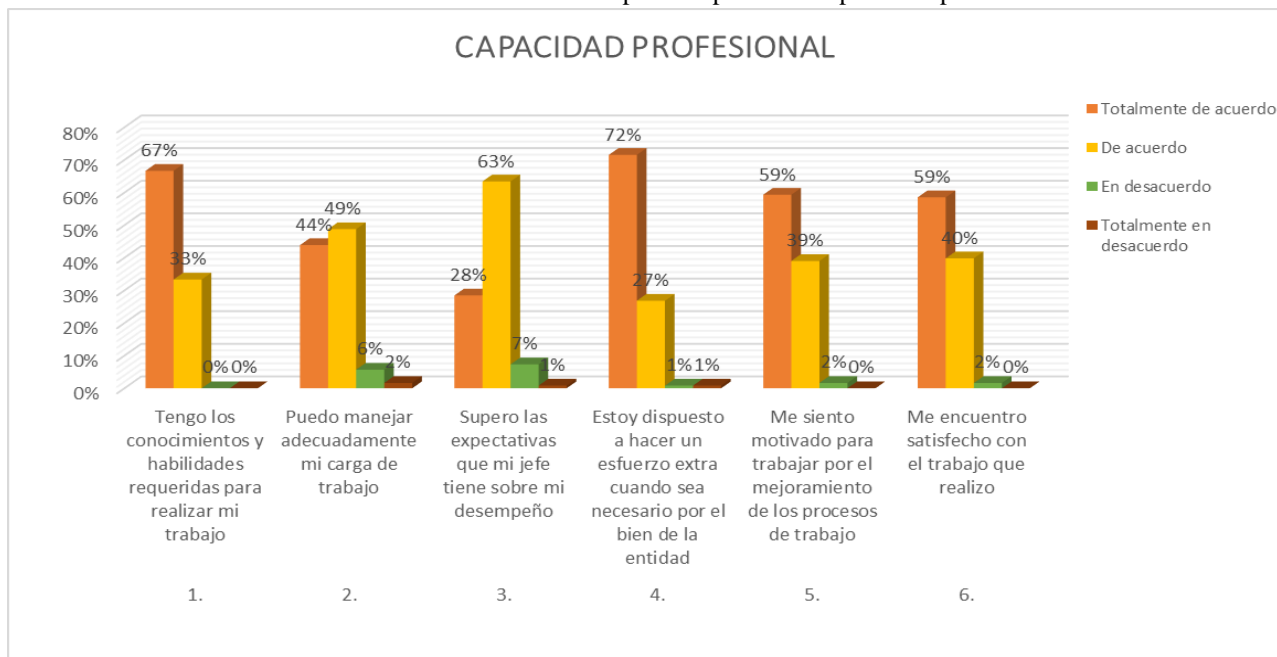
TRABAJO EN GRUPO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	46	37%	64	52%	11	9%	2	2%	123	100%
2.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	33	27%	77	63%	12	10%	1	1%	123	100%
3.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	38	31%	76	62%	9	7%	0	0%	123	100%
4.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	49	40%	68	55%	5	4%	1	1%	123	100%
5.	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	45	37%	71	58%	4	3%	3	2%	123	100%
TOTAL		211	34%	356	58%	41	7%	7	1%	615	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

CAPACIDAD PROFESIONAL

El sexto factor a tener en cuenta en la medición de clima laboral, es el de Capacidad Profesional que hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

Gráfico 25. Resultados factor Capacidad profesional para Temporales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

La capacidad profesional ha sido calificada por parte de las y los Servidores con Nombramiento Temporal de manera favorable: la mayoría de las respuestas se centran en la escala de acuerdo (totalmente de acuerdo y de acuerdo).

Frente a la afirmación tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo, se obtuvo que el 67% está totalmente de acuerdo y el 33% está de acuerdo, por lo cual esta afirmación está en el rango de aceptación del 100%.

En cuanto al manejo de la carga de trabajo, el 92% de los (as) encuestados (as) considera que la puede manejar adecuadamente, y el 8% considera que no.

El 28% de los (as) encuestados (as) está totalmente de acuerdo, y el 63% está de acuerdo en que supera las expectativas que el jefe tiene sobre su desempeño, sin embargo el 8% considera que no logra superarlas.

El 72% está totalmente de acuerdo y el 27% está de acuerdo en que está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad, sin embargo, el 2% no lo haría. Frente a los resultados obtenidos en el año 2014, se presenta una favorabilidad para este ítem del 2%.

La motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos tiene un porcentaje de aprobación del 98% y solo el 2% de los (as) encuestados (as) no se siente motivado.

El 59% del personal encuestado se siente totalmente satisfecho con el trabajo que realiza, el 40% se siente satisfecho, y el 2% no está satisfecho con su trabajo.

Tabla 21. Resultados factor Capacidad profesional para Temporales

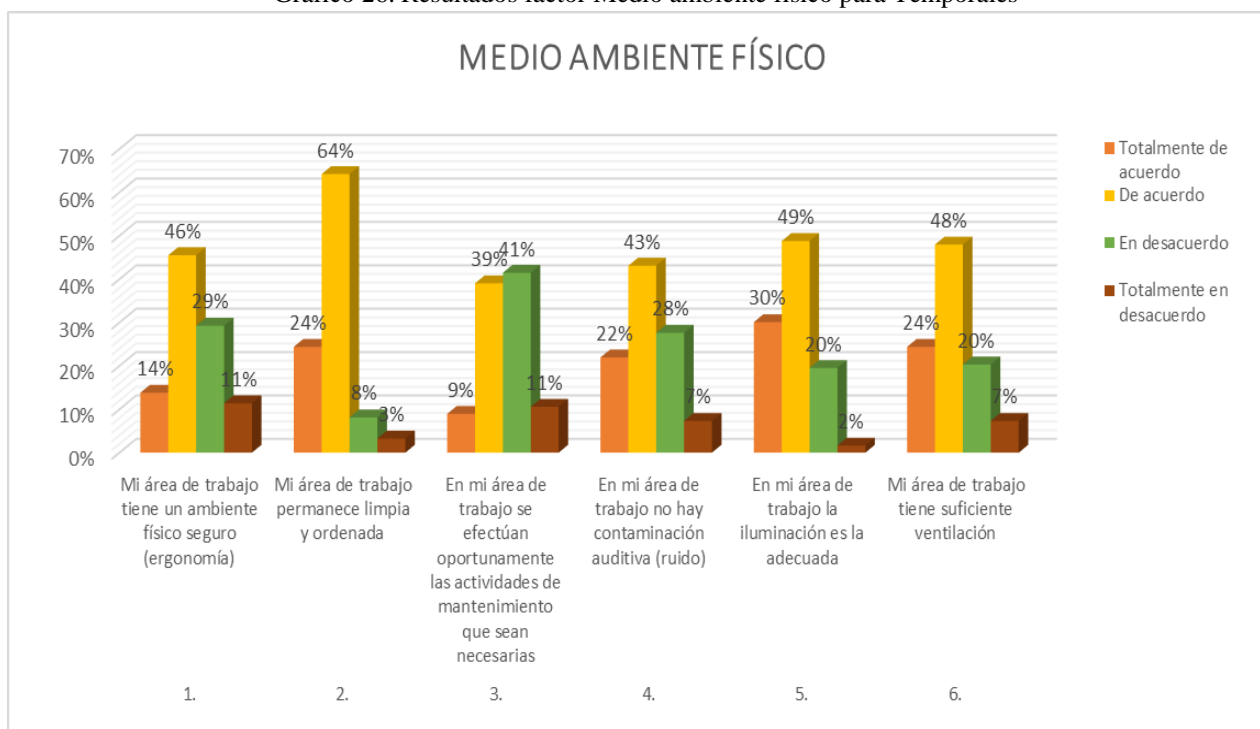
CAPACIDAD PROFESIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	82	67%	41	33%	0	0%	0	0%	123	100%
2.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	54	44%	60	49%	7	6%	2	2%	123	100%
3.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	35	28%	78	63%	9	7%	1	1%	123	100%
4.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	88	72%	33	27%	1	1%	1	1%	123	100%
5.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	73	59%	48	39%	2	2%	0	0%	123	100%
6.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	72	59%	49	40%	2	2%	0	0%	123	100%
TOTAL		404	55%	309	42%	21	3%	4	1%	738	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

El séptimo factor a tener en cuenta para la medición del clima laboral es el Medio Ambiente Físico que hace referencia a condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de las y los Servidores.

Gráfico 26. Resultados factor Medio ambiente físico para Temporales



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El medio ambiente físico es uno de los factores que presenta un mayor porcentaje de inconformidad para las y los Servidores Públicos con Nombramiento Temporal, de los cuales el 60% está de acuerdo con que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía), y el 40% está en desacuerdo.

En cuanto a la afirmación su área de trabajo permanece limpia y ordenada, el 88% está de acuerdo y el 11% está en desacuerdo.

El 48% del personal encuestado con Nombramiento Temporal está de acuerdo con que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento cuando son necesarias, y el 52% está en desacuerdo. Se evidencia una disminución del 11% en la favorabilidad de este ítem con respecto al 59% obtenido en el año 2014, siendo este el uno de los factores críticos del Instituto.

El 65% de las y los Servidores está de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva, y el 35% está en desacuerdo. Este aspecto tuvo un aumento de la favorabilidad del 8% con respecto a los resultados de la encuesta aplicada en el año 2014.

Con respecto a la iluminación del área de trabajo el 79% considera que es adecuada, y el 22% considera que no lo es. Este aspecto tuvo una mejora del 2% con respecto a los resultados de la encuesta aplicada en el año 2014.

En cuanto a la ventilación suficiente en las áreas de trabajo, el 72% de los encuestados está de acuerdo, y el 27% está en desacuerdo. Este aspecto tuvo una disminución del 2% en la favorabilidad con respecto a los resultados de la encuesta aplicada en el año 2014.

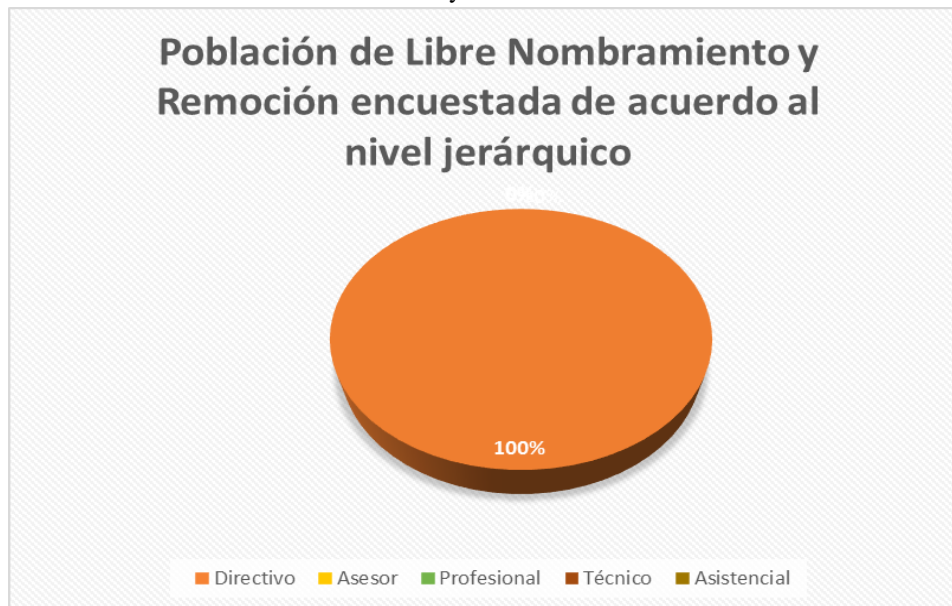
Tabla 22. Resultados factor Medio Ambiente físico para Temporales

MEDIO AMBIENTE FÍSICO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	17	14%	56	46%	36	29%	14	11%	123	100%
2.	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	30	24%	79	64%	10	8%	4	3%	123	100%
3.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	11	9%	48	39%	51	41%	13	11%	123	100%
4.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	27	22%	53	43%	34	28%	9	7%	123	100%
5.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	37	30%	60	49%	24	20%	2	2%	123	100%
6.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	30	24%	59	48%	25	20%	9	7%	123	100%
TOTAL		152	21%	355	48%	180	24%	51	7%	738	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

SERVIDORES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Gráfico 27. Población de Libre nombramiento y remoción encuestada de acuerdo al Nivel Jerárquico



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, de los 251 las y los Servidores encuestados, 2 son de libre nombramiento y remoción y representan el 1% del total de la muestra. Así mismo tiene una representación del 100% en el Nivel Directivo.

La percepción de las y los Servidores inscritos de Libre nombramiento y remoción que fueron encuestados, con respecto del clima organizacional de la entidad es analizado a partir de los 7 factores determinados.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

El primer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Orientación Organizacional, que hace referencia la claridad las y los Servidores en relación con la Misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos, se distribuyen las funciones y son asignados los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las labores.

Gráfico 28. Resultados factor Orientación Organizacional para Libre nombramiento y remoción



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Teniendo en cuenta que solo dos Servidores (as) de Libre nombramiento y remoción respondieron la encuesta, los resultados obtenidos por factor oscilan entre el 50% y el 100%.

El 100% de las y los Servidores de Libre nombramiento y remoción están totalmente de acuerdo con la afirmación de que conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.

El 100% de las y los Servidores de Libre nombramiento y remoción están totalmente de acuerdo con la afirmación de que conocen el código de ética de la entidad, demostrando así que la función del comité de ética de la entidad mediante la socialización del nuevo código ha sido efectiva gracias a la gestión realizada por medio de la estrategia de los gestores éticos. Así mismo, el 50% está totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo con la afirmación pongo en práctica los valores, principios y directrices del código de ética.

En cuanto a si se cuenta con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente, el 50% de las y los Servidores están totalmente de acuerdo con esta afirmación, y el 50% está de acuerdo. Esta variable refleja una tendencia hacia la necesidad de aumentar los recursos necesarios para que las y los Servidores Públicos puedan realizar eficientemente su trabajo.

En referencia a la afirmación acerca de si los procesos y procedimientos establecidos en el área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna, el 100% está totalmente de acuerdo.

El 100% de las y los Servidores encuestados de Libre nombramiento y remoción están totalmente de acuerdo en que sus funciones están claramente determinadas. Se puede inferir que el esfuerzo realizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano en la modificación del manual de

Funciones, la determinación de las funciones de cada cargo y la entrega de las mismas a cada Servidor posesionado, ha tenido un buen impacto en el Instituto.

Tabla 23. Resultados factor Orientación Organizacional para Libre nombramiento y remoción

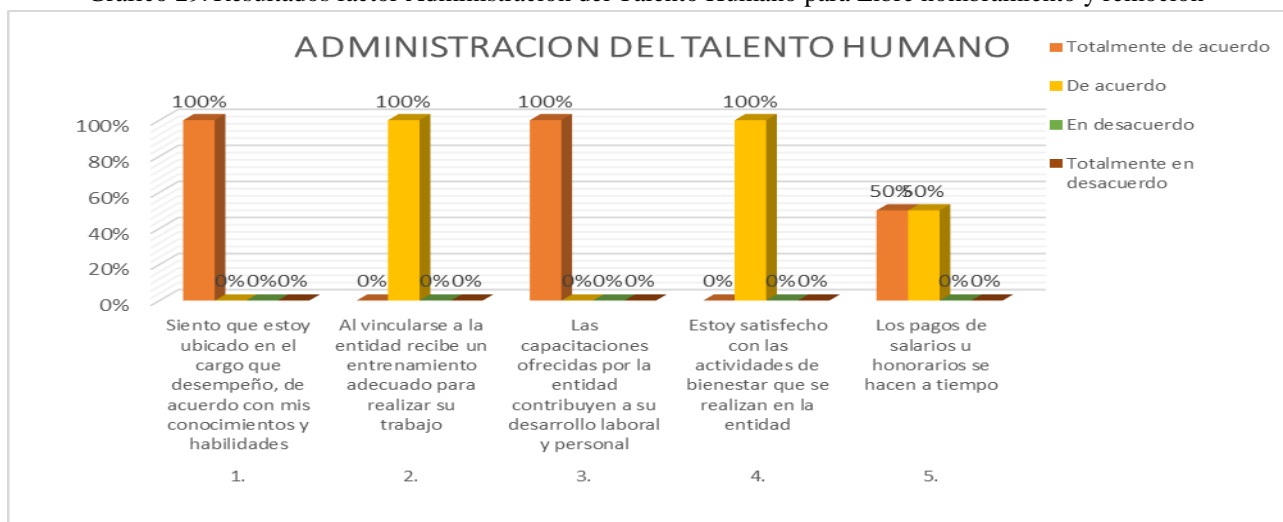
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
2.	Conozco el Código de Ética de la entidad	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
4.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
5.	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
6.	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL		10	83%	2	17%	0	0%	0	0%	12	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El segundo factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Administración del Talento Humano, este busca identificar el nivel de percepción de las y los Servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Gráfico 29. Resultados factor Administración del Talento Humano para Libre nombramiento y remoción



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de Administración del Talento Humano, los resultados obtenidos para la afirmación siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades, el 100% está totalmente de acuerdo.

El 100% de las y los Servidores Públicos están de acuerdo con la afirmación que al vincularse a la entidad recibió un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.

El 100% de las y los Servidores Públicos están totalmente de acuerdo con la afirmación de que las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal.

Con respecto a la satisfacción de las actividades de bienestar que se realizan en la entidad, el 100% está de acuerdo.

La afirmación los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo, tiene una aprobación del 100% por parte de las y los Servidores Públicos.

Tabla 24. Resultados factor Administración del Talento Humano para Libre nombramiento y remoción

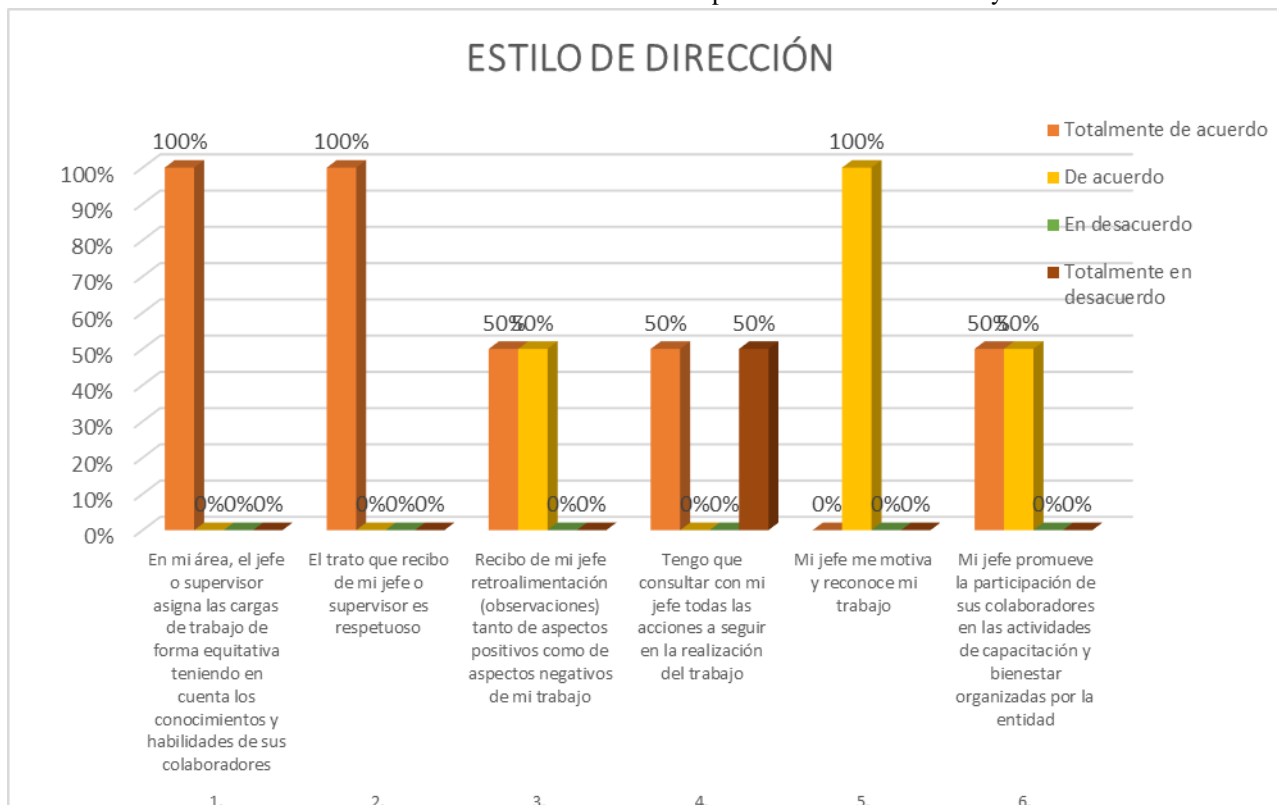
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
2.	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
4.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
5.	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL		5	50%	5	50%	0	0%	0	0%	10	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ESTILO DE DIRECCIÓN

El tercer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el Estilo de Dirección, definido a partir de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Gráfico 30. Resultados factor Estilo de Dirección para Libre nombramiento y remoción



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a los resultados obtenidos para el factor de Estilo de Dirección, se puede concluir lo siguiente:

Para la afirmación en mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, el 100% está totalmente de acuerdo.

Respecto a si el trato que reciben de sus jefes es respetuoso, el 100% está totalmente de acuerdo. Así mismo, frente a la afirmación recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como negativos de mi trabajo el 50% está totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo con la afirmación.

El 50% de las y los Servidores Públicos están encuestados está totalmente de acuerdo con que debe consultar con su jefe todas las acciones a seguir para la realización de su trabajo, así mismo el 50% está totalmente en desacuerdo.

El 100% de las y los Servidores Públicos están está de acuerdo con que su jefe los motiva y reconoce su trabajo.

Con respecto a la afirmación mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad, el 50% está totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo.

Tabla 25. Resultados factor Estilo de Dirección para Libre nombramiento y remoción

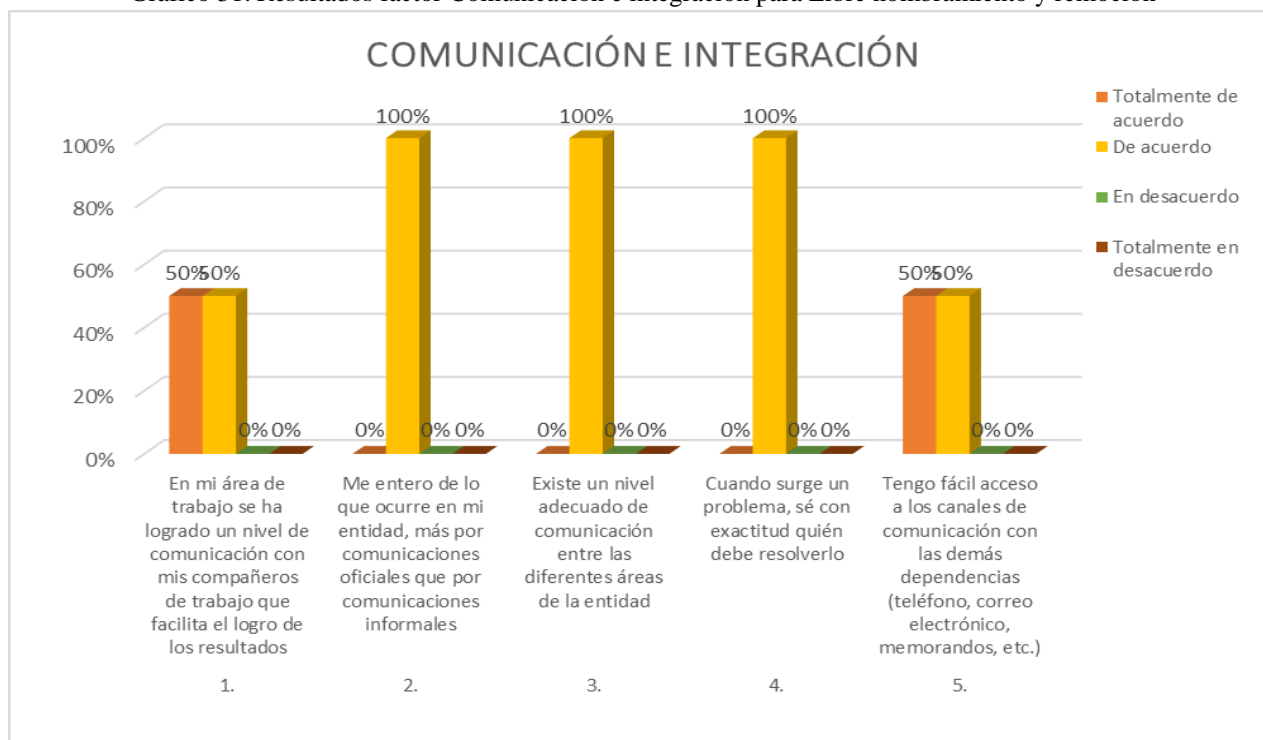
ESTILO DE DIRECCIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
2.	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
4.	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	2	100%
5.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
6.	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL		7	58%	4	33%	0	0%	1	8%	12	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

El cuarto factor es el de comunicación e integración que hace referencia al intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que influyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

Gráfico 31. Resultados factor Comunicación e integración para Libre nombramiento y remoción



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a la comunicación entre compañeros y la integración entre las áreas. Se plantearon 5 afirmaciones que arrojaron los siguientes resultados: el 50% de la población encuestada de Libre nombramiento y remoción está de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados, y el 50% está de acuerdo.

El 100% de las y los Servidores Públicos encuestados está de acuerdo con la afirmación de que se enteran de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.

La percepción de las y los Servidores Públicos de Libre nombramiento y remoción en cuanto al nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad tiene una aprobación del 100%.

Con respecto a la afirmación cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo, el 100% está de acuerdo.

El acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (correo electrónico, teléfonos, memorandos), el 50% está totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo.

Tabla 26. Resultados factor Comunicación e integración para Libre nombramiento y remoción

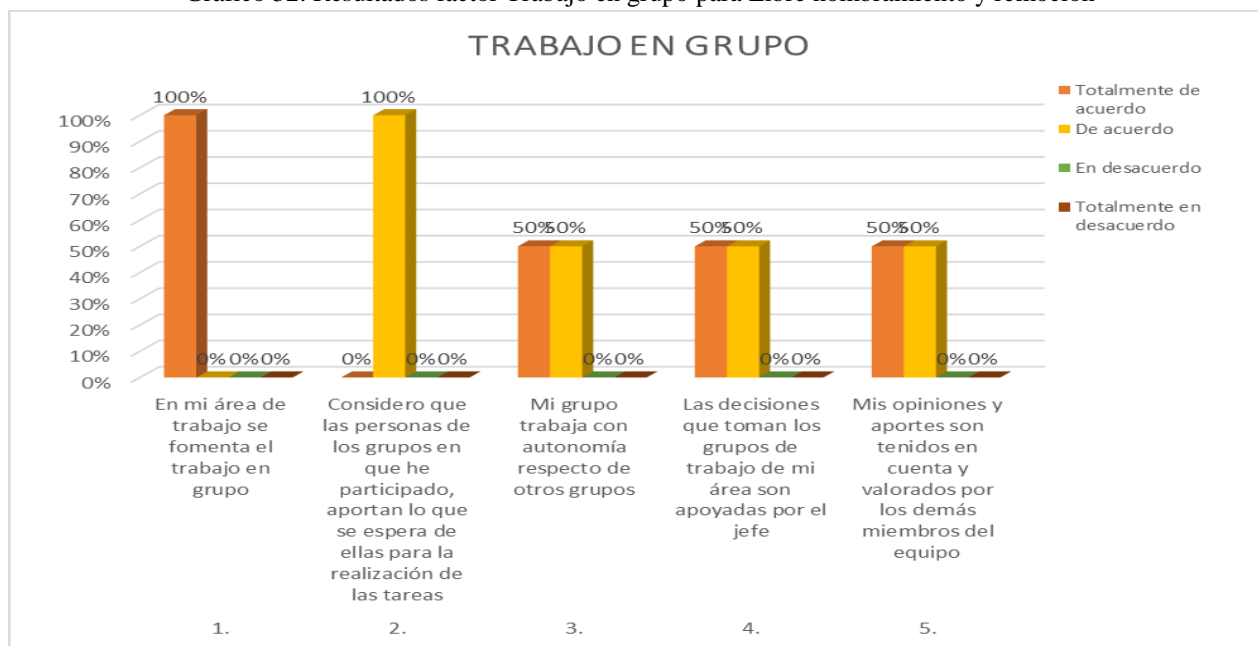
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
2.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
4.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
5.	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL		2	20%	8	80%	0	0%	0	0%	10	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

TRABAJO EN GRUPO

El quinto factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el trabajo en grupo que hace referencia a lo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Gráfico 32. Resultados factor Trabajo en grupo para Libre nombramiento y remoción



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de trabajo en grupo, de las y los Servidores Públicos de Libre nombramiento y remoción tienen una percepción positiva a nivel general, teniendo en cuenta que el 100% está totalmente de acuerdo con que en su área se fomenta el trabajo en grupo.

El 100% de los encuestados está de acuerdo en que las personas de los grupos en que ha participado aportan lo que se requiere para la realización de las tareas.

Frente a la autonomía de los grupos de trabajo con respecto a otros, el 50% está de acuerdo con que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos y el 50% está de acuerdo.

El resultado obtenido en la afirmación las decisiones que toman los grupos de trabajo son apoyadas por el jefe, es del 50% totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo.

Con respecto a la valoración de las opiniones y los aportes en los equipos de trabajo, el 50% está totalmente de acuerdo, y el 50% está de acuerdo.

Tabla 27. Resultados factor Trabajo en grupo para Libre nombramiento y remoción

TRABAJO EN GRUPO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
2.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
4.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
5.	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL		5	50%	5	50%	0	0%	0	0%	10	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

CAPACIDAD PROFESIONAL

El sexto factor a tener en cuenta en la medición de clima laboral, es el de Capacidad Profesional que hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

Gráfico 33. Resultados factor Capacidad profesional para Libre nombramiento y remoción



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

La capacidad profesional ha sido calificada por parte de las y los Servidores Públicos de Libre nombramiento y remoción de la manera ideal: la mayoría de las respuestas se centran en la escala de acuerdo (totalmente de acuerdo y de acuerdo).

Frente a la afirmación tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo, se obtuvo que 100% está totalmente de acuerdo.

En cuanto al manejo de la carga de trabajo, el 100% de los (as) encuestados (as) considera que la puede manejar adecuadamente.

El 100% de los (as) encuestados (as) está de acuerdo en que supera las expectativas que el jefe tiene sobre su desempeño.

El 100% está totalmente de acuerdo en que está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.

La motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos tiene un porcentaje de aprobación del 100%.

El 100% del personal encuestado de Libre nombramiento y remoción se siente totalmente satisfecho con el trabajo que realiza.

Tabla 28. Resultados factor Capacidad profesional para Libre nombramiento y remoción

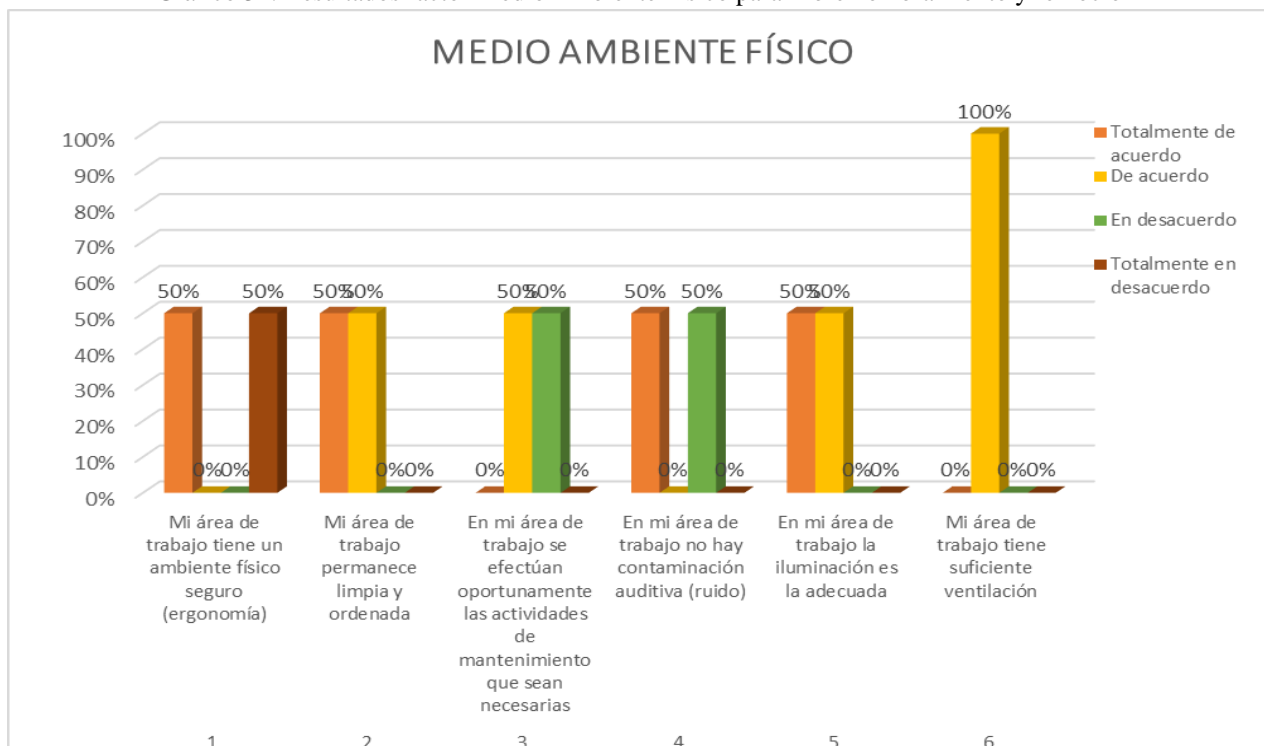
CAPACIDAD PROFESIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
2.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
4.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
5.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
6.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL		10	83%	2	17%	0	0%	0	0%	12	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

El séptimo factor a tener en cuenta para la medición del clima laboral es el Medio Ambiente Físico que hace referencia a condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de las y los Servidores Públicos.

Gráfico 34. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Libre nombramiento y remoción



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

El medio ambiente físico es uno de los factores que presenta un mayor porcentaje de inconformidad para las y los Servidores Públicos de Libre nombramiento y remoción, de los cuales el 50% está totalmente de acuerdo con que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía), y el 50% está totalmente en desacuerdo.

En cuanto a la afirmación su área de trabajo permanece limpia y ordenada, el 50% está totalmente de acuerdo y el 50% está de acuerdo.

El 50% del personal encuestado de Libre nombramiento y remoción está de acuerdo con que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento cuando son necesarias, y el 50% está en desacuerdo.

El 50% de las y los Servidores Públicos está totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva, y el 50% está en desacuerdo.

Con respecto a la iluminación del área de trabajo el 50% está totalmente de acuerdo en que es adecuada, y el 50% está de acuerdo en que si lo es.

En cuanto a la ventilación suficiente en las áreas de trabajo, el 100% de los encuestados está de acuerdo en que es adecuada.

Tabla 29. Resultados factor Medio Ambiente Físico para Libre nombramiento y remoción

MEDIO AMBIENTE FÍSICO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	2	100%
2.	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2	100%
4.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	2	100%
5.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
6.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL		4	33%	5	42%	2	17%	1	8%	12	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos para la medición del clima laboral en el Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud- IDIPRON son analizados con base en los resultados obtenidos en la Medición del clima laboral del año 2014, y la consolidación de las respuestas de las y los Servidores Públicos por factor del año 2017. Dichos resultados de la totalidad de la población encuestada están representados gráficamente y mediante tablas que se presentan por factor.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

El primer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Orientación Organizacional, que hace referencia a la claridad de las y los Servidores Públicos en relación con la Misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos, se distribuyen las funciones y son asignados los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las labores.

Gráfico 35. Consolidado factor Orientación organizacional para Planta de personal



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Del 100% de las y los Servidores Públicos encuestados en el año 2017, el 98% manifiesta conocer la misión, visión, y objetivos estratégicos de la entidad, y el 2% manifiesta que no la conoce. Teniendo en cuenta que la plataforma estratégica fue modificada este año, se puede inferir que el esfuerzo realizado en la divulgación del re direccionamiento de la entidad, ha sido efectivo e interiorizado por el personal del Instituto.

Con relación al conocimiento del código de ética el 96% dice conocerlo, y el 4% no lo conoce. Así mismo el 97% manifiesta que aplica y práctica de los valores, principios y directrices que conforman el código, y el 3% restante no los práctica.

El 78% considera que cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo eficientemente, y el 23% considera que no. Es fundamental establecer qué tipo de recursos físicos, económicos, y humanos se requieren por área para la ejecución de sus procesos.

Con respecto a si los procesos y procedimientos de las áreas de trabajo permiten el desarrollo ágil y oportuno de las actividades, el 87% de las y los Servidores Públicos encuestados está de acuerdo, y el 13% está en desacuerdo. Este es un factor a tener en cuenta para la intervención y el mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos.

En cuanto a la determinación clara de las funciones de las y los Servidores del Instituto, el 96% considera que son claras, y el 4% que no lo son.

Tabla 30. Consolidado factor Orientación organizacional para Planta de personal

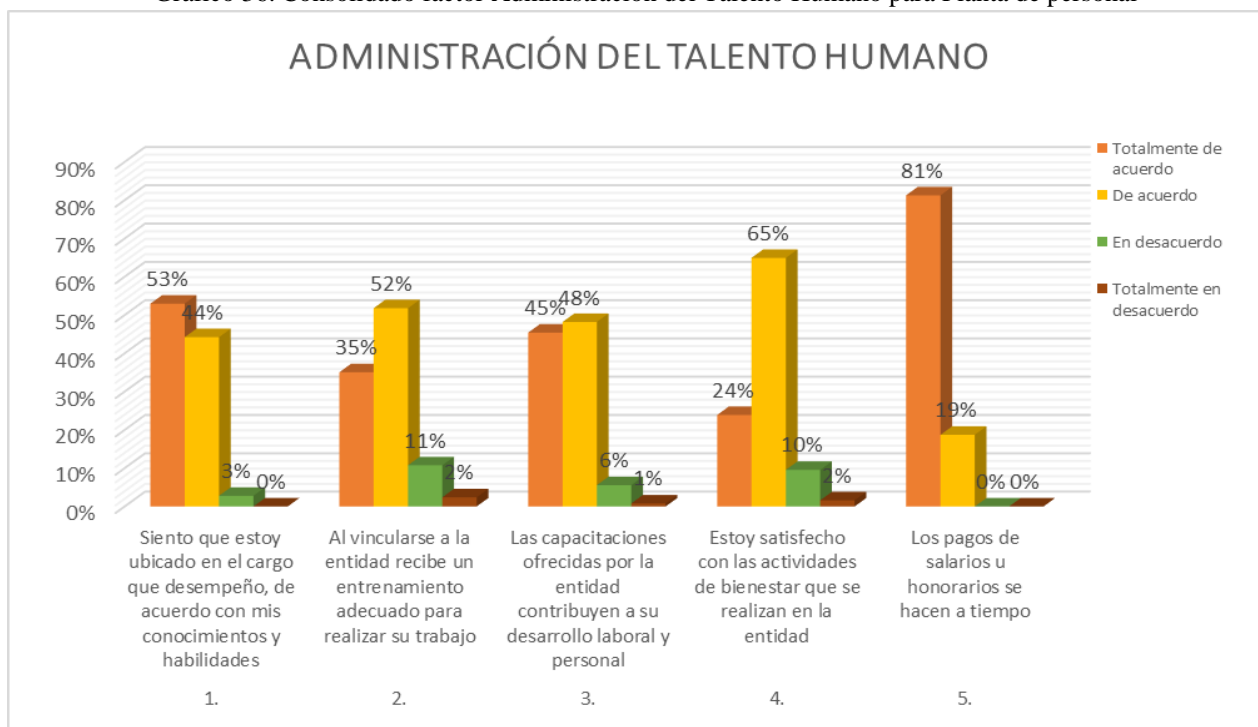
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	112	45%	133	53%	6	2%	0	0%	251	100%
2.	Conozco el Código de Ética de la entidad	92	37%	147	59%	11	4%	1	0%	251	100%
3.	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	136	54%	108	43%	6	2%	1	0%	251	100%
4.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	57	23%	138	55%	54	22%	2	1%	251	100%
5.	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	51	20%	168	67%	29	12%	3	1%	251	100%
6.	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	105	42%	137	55%	9	4%	0	0%	251	100%
TOTAL		553	37%	831	55%	115	8%	7	0%	1506	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El segundo factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es la Administración del Talento Humano, este busca identificar el nivel de percepción de las y los Servidores están sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Gráfico 36. Consolidado factor Administración del Talento Humano para Planta de personal



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al factor de Administración del Talento Humano, en los resultados obtenidos se evidencia que la percepción de las y los Servidores Públicos en cuanto a su ubicación en los cargos de acuerdo con sus habilidades y conocimientos, el 97% está de acuerdo con su ubicación, y el 3% no lo está.

Con respecto al entrenamiento recibido al vincularse a la entidad, el 87% considera que si se le entrenó para asumir el empleo en el que se encuentra ubicado, y por el contrario el 13% considera que no.

Así mismo, el 93% de las y los Servidores Públicos encuestados considera que las capacitaciones ofrecidas contribuyen a su desarrollo personal y laboral, y el 7% considera que las capacitaciones no están aportando a estos aspectos de su vida.

Con respecto a la satisfacción frente a las actividades de bienestar que se realizan en la entidad, el 88% está satisfecho, y el 12% no lo está.

En referencia a la puntualidad en el pago de los salarios u honorarios, se obtuvo una probación del 100% por parte de las y los Servidores Públicos encuestados.

Tabla 31. Consolidado factor Administración del talento humano para Planta de personal

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	133	53%	111	44%	7	3%	0	0%	251	100%
2.	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	88	35%	130	52%	27	11%	6	2%	251	100%

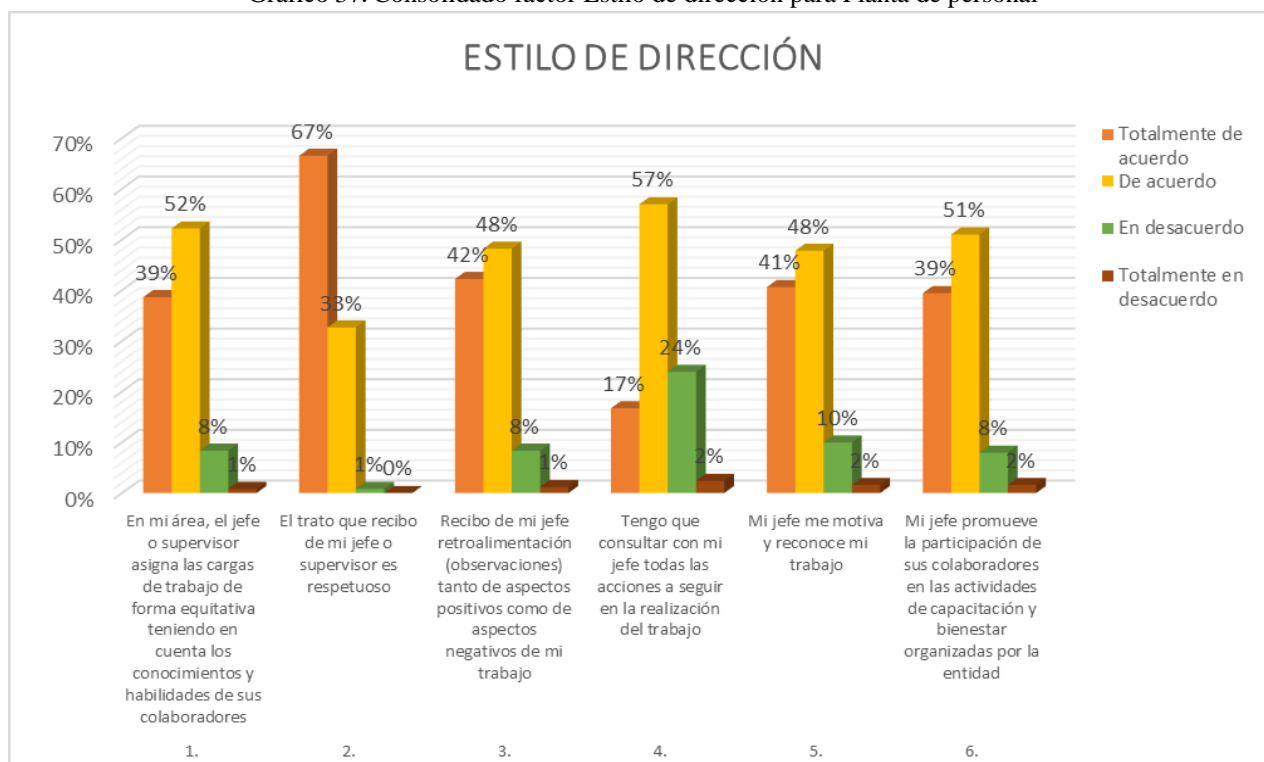
3.	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	114	45%	121	48%	14	6%	2	1%	251	100%
4.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	60	24%	163	65%	24	10%	4	2%	251	100%
5.	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	204	81%	47	19%	0	0%	0	0%	251	100%
TOTAL		599	48%	572	46%	72	6%	12	1%	1255	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

ESTILO DE DIRECCIÓN

El tercer factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el Estilo de Dirección, definido a partir de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Gráfico 37. Consolidado factor Estilo de dirección para Planta de personal



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Dentro de las afirmaciones del factor de Estilo de Dirección, para el 2017 el 91% de la población encuestada considera que el jefe de su área asigna cargas de trabajo de forma equitativa según los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, sin embargo el 9% considera que las cargas no son equitativas en su área.

Respecto a sí el trato que reciben de sus jefes es respetuoso, el 99% de las y los Servidores está de acuerdo con esta afirmación. Así mismo, frente a la afirmación recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como negativos de mi trabajo, el 91% está de acuerdo, y el 9% en desacuerdo con esta afirmación.

El 74% de las y los Servidores encuestados considera que debe consultar con su jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo, por el contrario el 26% considera que no debe consultarlas.

En cuanto al reconocimiento y motivación del trabajo por parte de los jefes, este aspecto tuvo una aceptación del 89% y una desaprobación del 11%.

Con respecto a la promoción de la participación de los trabajadores en las actividades de capacitación y bienestar, se obtuvo una aprobación del 90%. Sin embargo el 10% considera que no se promueve la participación en estas actividades.

Tabla 32. Consolidado factor Estilo de Dirección para Planta de personal

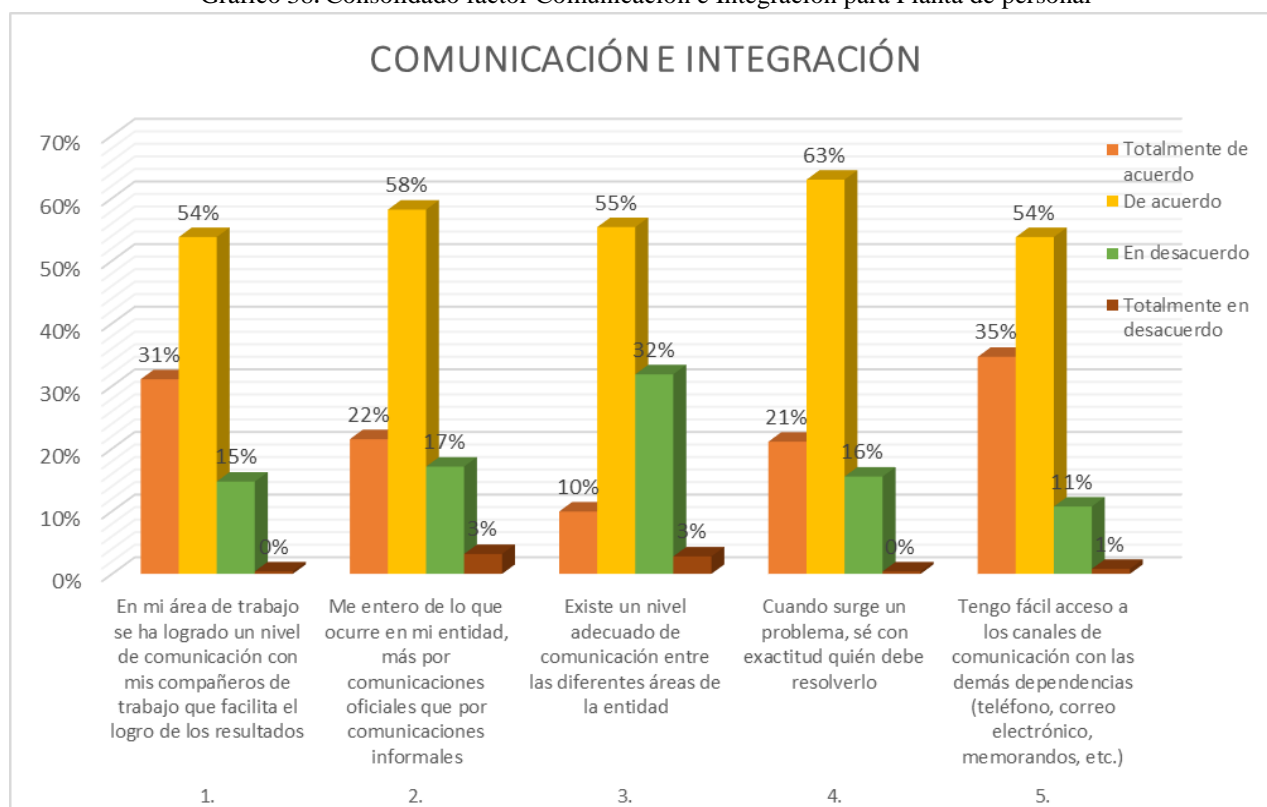
ESTILO DE DIRECCIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	97	39%	131	52%	21	8%	2	1%	251	100%
2.	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	167	67%	82	33%	2	1%	0	0%	251	100%
3.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	106	42%	121	48%	21	8%	3	1%	251	100%
4.	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	42	17%	143	57%	60	24%	6	2%	251	100%
5.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	102	41%	120	48%	25	10%	4	2%	251	100%
6.	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	99	39%	128	51%	20	8%	4	2%	251	100%
TOTAL		613	41%	725	48%	149	10%	19	1%	1506	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

El cuarto factor es el de comunicación e integración que hace referencia al intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que influyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

Gráfico 38. Consolidado factor Comunicación e Integración para Planta de personal



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto al nivel de comunicación entre los compañeros de trabajo para el logro de resultados se obtuvo que el 85% de la población encuestada considera que es apropiada, y el 15% está en desacuerdo. Este es un factor a intervenir debido a que las dificultades en la comunicación pueden generar inconvenientes para el logro de las tareas conjuntas y afectar la gestión del área.

Para el 2017, el 80% de las y los Servidores Públicos encuestados está de acuerdo, y el 20% está en desacuerdo con la afirmación de que se enteran de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales. Se requiere intervenir este factor para el mejoramiento de las comunicaciones formalmente expedidas por medio de los responsables de área o unidad.

El nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad es uno de los factores que requiere especial atención, debido a que se obtuvo un 65% de aprobación, y un 35% de desaprobación.

Frente al conocimiento acerca de a quién acudir para resolver algún problema, el 84% de las y los Servidores Públicos están manifiestan que lo sabe, en oposición al 16% que desconocen a quien acudir frente a cualquier solicitud.

El acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (correo electrónico, teléfonos, memorandos), tuvo una aprobación del 88%, y un porcentaje del 12% de la población encuestada que presenta dificultades para el acceso a estos recursos y se ubica en el Nivel asistencial, específicamente en los empleos de conductor y auxiliar de servicios generales.

Tabla 33. Consolidado factor Comunicación e integración para Planta de personal

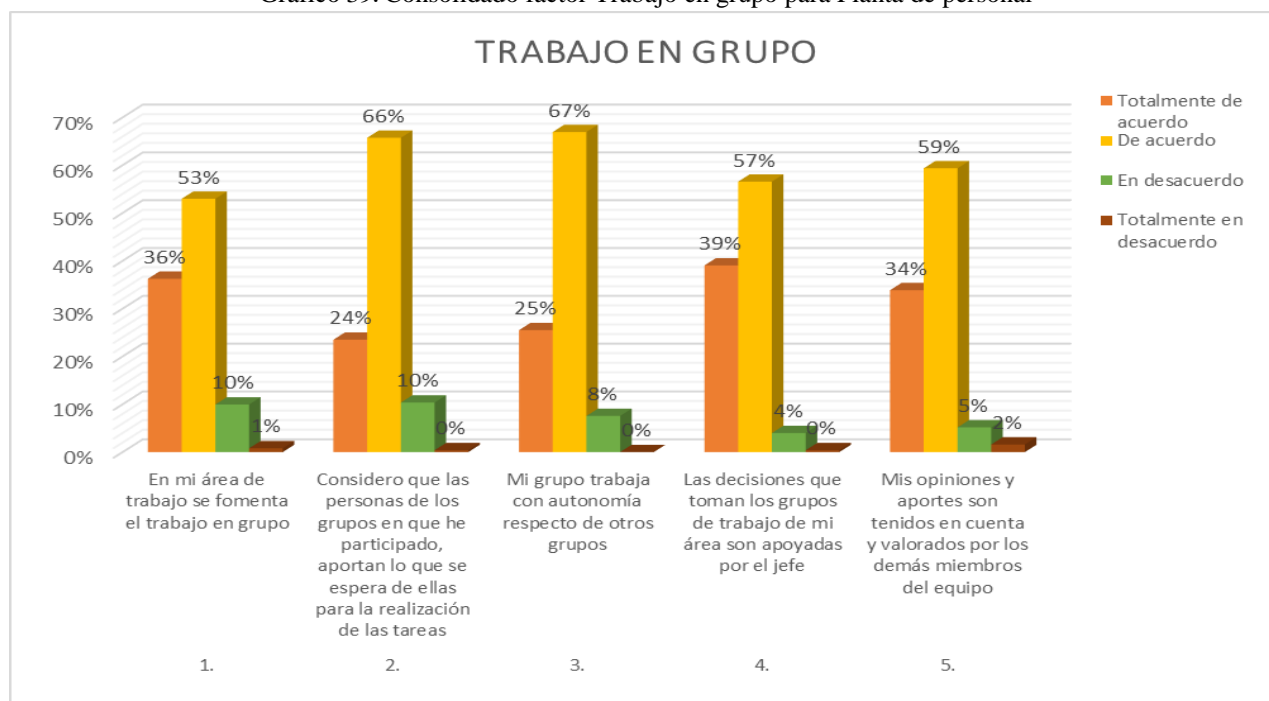
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	78	31%	135	54%	37	15%	1	0%	251	100%
2.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	54	22%	146	58%	43	17%	8	3%	251	100%
3.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	25	10%	139	55%	80	32%	7	3%	251	100%
4.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	53	21%	158	63%	39	16%	1	0%	251	100%
5.	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	87	35%	135	54%	27	11%	2	1%	251	100%
TOTAL		297	24%	713	57%	226	18%	19	2%	1255	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

TRABAJO EN GRUPO

El quinto factor a tener en cuenta en la medición del clima laboral es el trabajo en grupo que hace referencia a lo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Gráfico 39. Consolidado factor Trabajo en grupo para Planta de personal



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El 89% de las y los Servidores Públicos considera que en su área se fomenta el trabajo en grupo, y el 11% considera que no se trabaja en equipo al interior de sus áreas.

El resultado obtenido arroja que el 90% de los encuestados (as) considera que las personas de los grupos en que ha participado aportan lo que se requiere para la realización de las tareas, en contraposición al 10% que no lo considera.

Frente a la autonomía de los grupos de trabajo con respecto a otros, para el año 2017 el 92% considera que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos, y el 8% considera que su grupo de trabajo no es autónomo.

El resultado obtenido en la afirmación las decisiones que toman los grupos de trabajo son apoyadas por el jefe, es del 96% está de acuerdo, y el 4% en desacuerdo.

Con respecto a la valoración de las opiniones y los aportes en los equipos de trabajo, para el año 2017 se obtuvo una aprobación del 97%, y una desaprobación del 3%.

Tabla 34. Consolidado factor Trabajo en grupo para Planta de personal

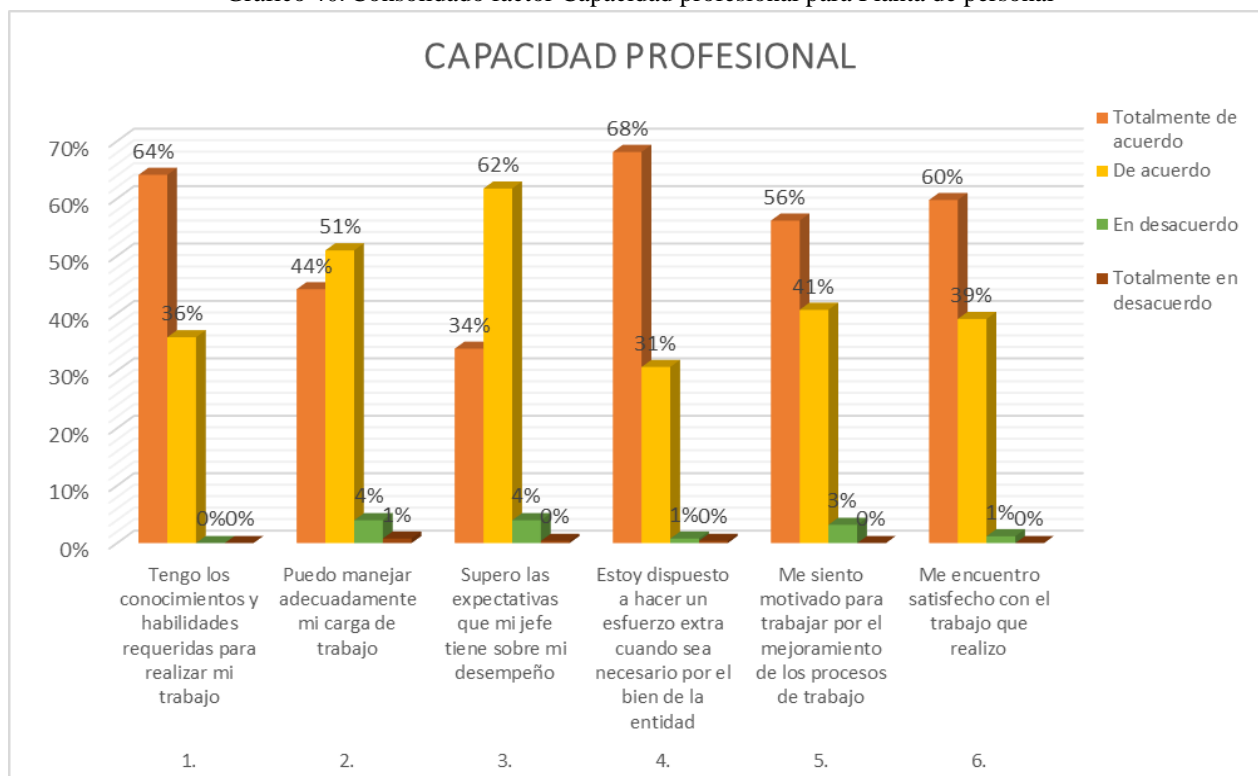
TRABAJO EN GRUPO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	91	36%	133	53%	25	10%	2	1%	251	100%
2.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	59	24%	165	66%	26	10%	1	0%	251	100%
3.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	64	25%	168	67%	19	8%	0	0%	251	100%
4.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	98	39%	142	57%	10	4%	1	0%	251	100%
5.	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	85	34%	149	59%	13	5%	4	2%	251	100%
TOTAL		397	32%	757	60%	93	7%	8	1%	1255	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

CAPACIDAD PROFESIONAL

El sexto factor a tener en cuenta en la medición de clima laboral, es el de Capacidad Profesional que hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

Gráfico 40. Consolidado factor Capacidad profesional para Planta de personal



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

La capacidad profesional es uno de los factores con mayor aprobación por parte de las y los Servidores Públicos del Instituto, la mayoría de las respuestas se centran en la escala de acuerdo (totalmente de acuerdo y de acuerdo).

El 100% de la población encuestada considera que tiene los conocimientos y habilidades requeridas para realizar su trabajo.

En cuanto al manejo de la carga de trabajo, el 95% de los (as) encuestados (as) considera que la puede manejar adecuadamente, y el 5% considera que no la puede manejar.

El 96% de los (as) encuestados (as) está de acuerdo en que supera las expectativas que el jefe tiene sobre su desempeño, sin embargo el 4% considera que no logra superarlas.

El 99% está totalmente de acuerdo en que está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad, sin embargo, el 1% no lo haría.

La motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos tiene un porcentaje de aprobación del 97% y solo el 3% de los (as) encuestados (as) no se siente motivado.

El 99% del personal encuestado se siente totalmente satisfecho con el trabajo que realiza, y el 1% no.

Tabla 35. Consolidado factor Capacidad profesional para Planta de personal

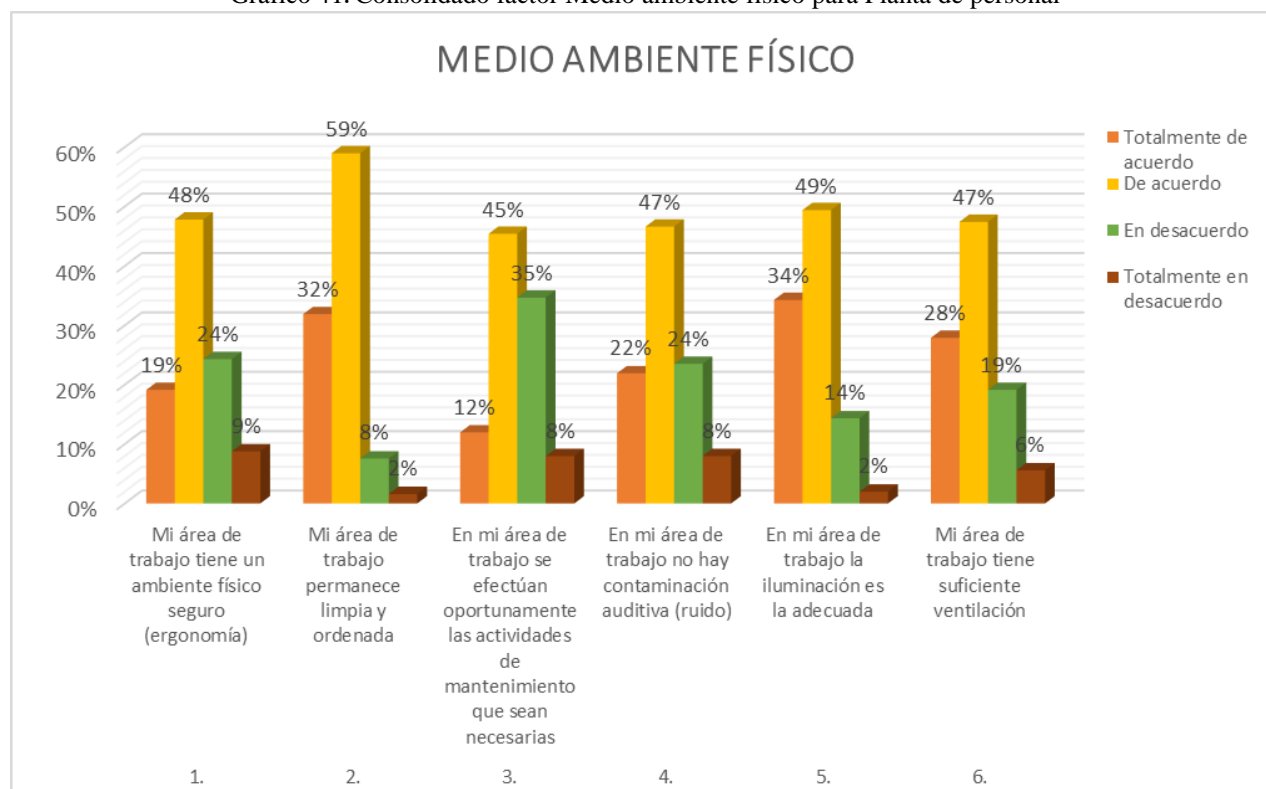
CAPACIDAD PROFESIONAL											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	161	64%	90	36%	0	0%	0	0%	251	100%
2.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	111	44%	128	51%	10	4%	2	1%	251	100%
3.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	85	34%	155	62%	10	4%	1	0%	251	100%
4.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	171	68%	77	31%	2	1%	1	0%	251	100%
5.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	141	56%	102	41%	8	3%	0	0%	251	100%
6.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	150	60%	98	39%	3	1%	0	0%	251	100%
TOTAL		819	54%	650	43%	33	2%	4	0%	1506	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

El séptimo factor a tener en cuenta para la medición del clima laboral es el Medio Ambiente Físico que hace referencia a condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de las y los Servidores Públicos.

Gráfico 41. Consolidado factor Medio ambiente físico para Planta de personal



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El 67% está de acuerdo con que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía), y el 33% está en desacuerdo.

En cuanto a la afirmación su área de trabajo permanece limpia y ordenada, el 90% está de acuerdo y el 10% está en desacuerdo.

El 57% del personal encuestado está de acuerdo con que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento cuando son necesarias, y el 43% está en desacuerdo, este porcentaje es alto con relación a los ítems de los demás factores.

El 69% de las y los Servidores Públicos está totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva, y el 31% está en desacuerdo.

Con respecto a la iluminación del área de trabajo el 83% considera que es adecuada, y el 16% considera que no lo es.

En cuanto a la ventilación suficiente en las áreas de trabajo, el 75% de los encuestados está de acuerdo, y el 25% está en desacuerdo.

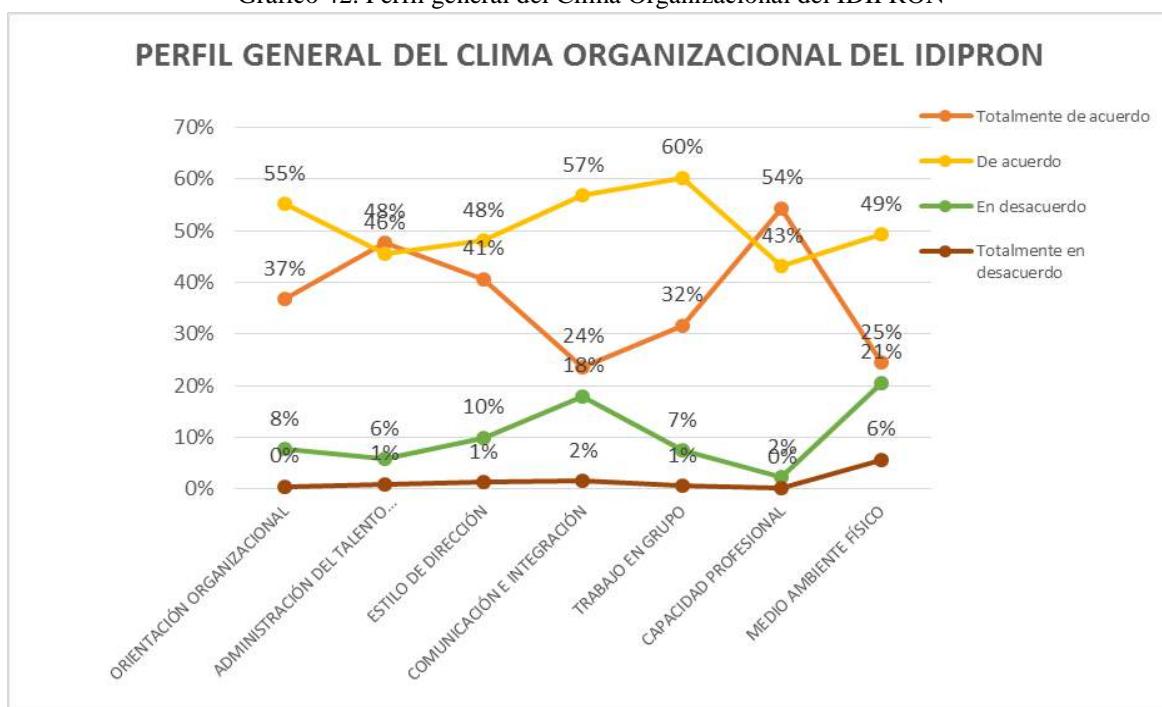
Tabla 36. Consolidado factor Medio ambiente físico para Planta de personal

MEDIO AMBIENTE FÍSICO											
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD		TOTAL	
		P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	48	19%	120	48%	61	24%	22	9%	251	100%
2.	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	80	32%	148	59%	19	8%	4	2%	251	100%
3.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	30	12%	114	45%	87	35%	20	8%	251	100%
4.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	55	22%	117	47%	59	24%	20	8%	251	100%
5.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	86	34%	124	49%	36	14%	5	2%	251	100%
6.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	70	28%	119	47%	48	19%	14	6%	251	100%
TOTAL		369	25%	742	49%	310	21%	85	6%	1506	100%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

La siguiente gráfica muestra el perfil general del clima organizacional arrojados en la Medición del Clima Laboral en el IDIPRON para el año 2017, se obtuvo mediante la consolidación de los resultados de acuerdo con cada uno de los factores analizados.

Gráfico 42. Perfil general del Clima Organizacional del IDIPRON



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El perfil general del Clima laboral en el IDIPRON refleja que la favorabilidad establecida mediante las respuestas obtenidas como totalmente de acuerdo y de acuerdo, con una tendencia superior al 80% a nivel general para los factores determinados.

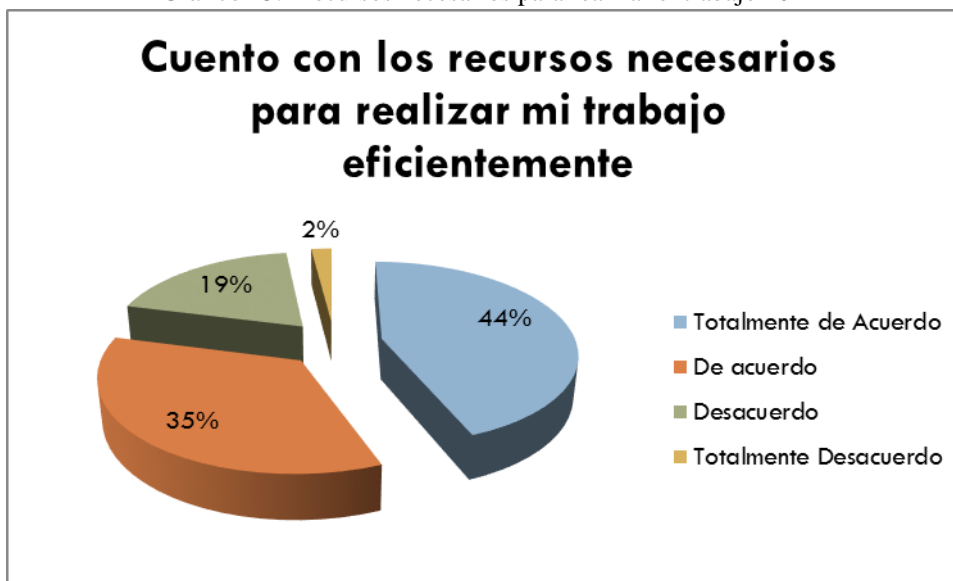
Si bien existen factores que reflejan inconformidad, tales como estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo y medio ambiente físico, no presenta porcentajes alarmantes; pero si son objeto de intervención por parte del Instituto para el mejoramiento continuo del clima laboral, por tanto, el clima laboral para el año 2017 en términos generales es favorable.

COMPARATIVO RESULTADOS ESTUDIOS 2014 – 2017

Los resultados obtenidos en la medición de clima laboral para los años 2014 y 2017 evidencian ítems que se determinaron como susceptibles de intervención, posterior a las medidas planteadas en este periodo para minimizar las inconformidades, es necesario realizar un análisis comparativo que dé cuenta de los resultados del impacto de dichas medidas en el mejoramiento del clima laboral del IDIPRON.

2014

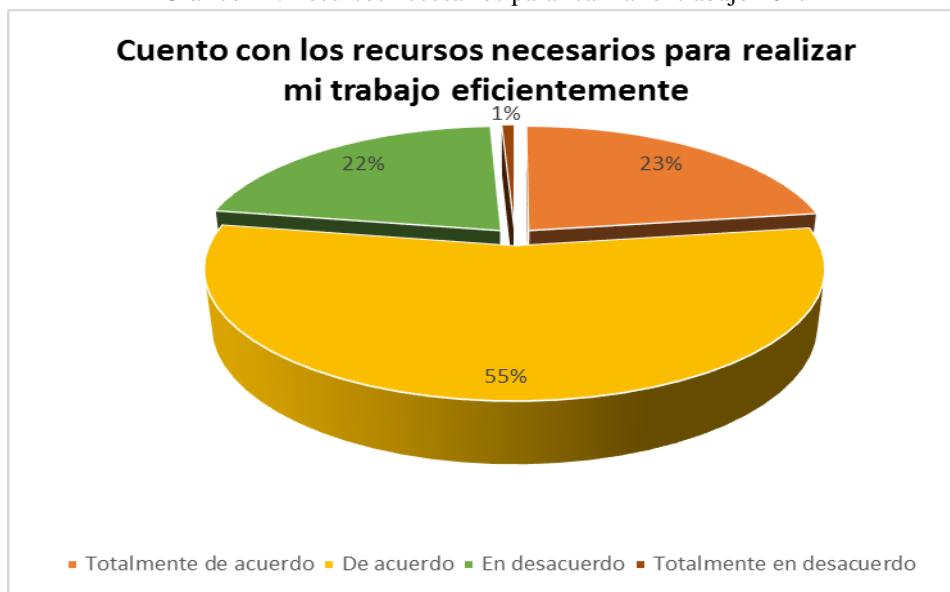
Gráfico 43. Recursos necesarios para realizar el trabajo 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 44. Recursos necesarios para realizar el trabajo 2017

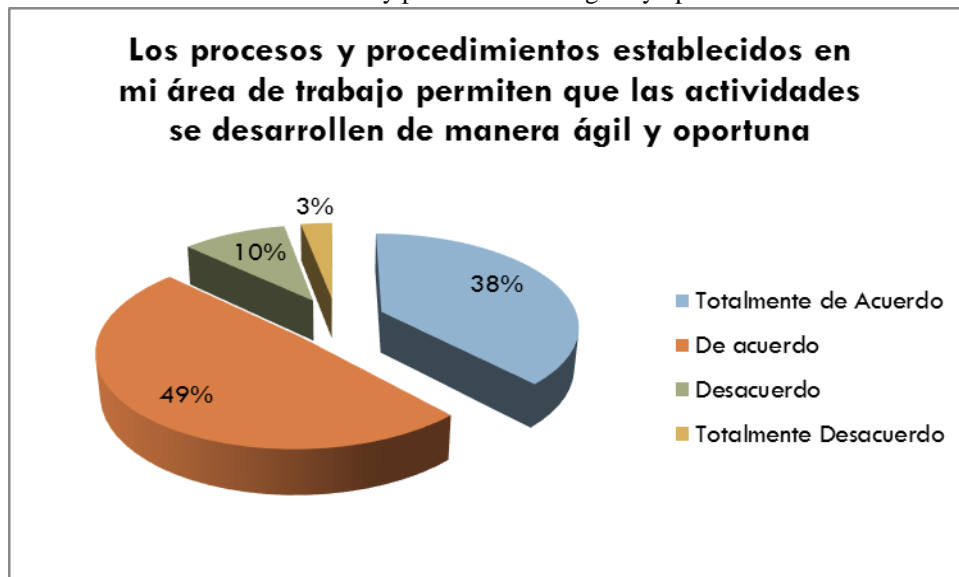


Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a si se cuenta con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente, en el año 2014 se obtuvo como resultado una aprobación del 79%, y una desaprobación del 21%, y para el año 2017 se obtuvo una aprobación del 78% y una desaprobación del 22%. Esto evidencia que de las y los Servidores Públicos mantienen la percepción desfavorable, por lo que es necesario establecer las necesidades y el tipo de recursos por área, así como las estrategias de consecución de los mismos con el fin de mejorar la gestión y el ambiente laboral.

2014

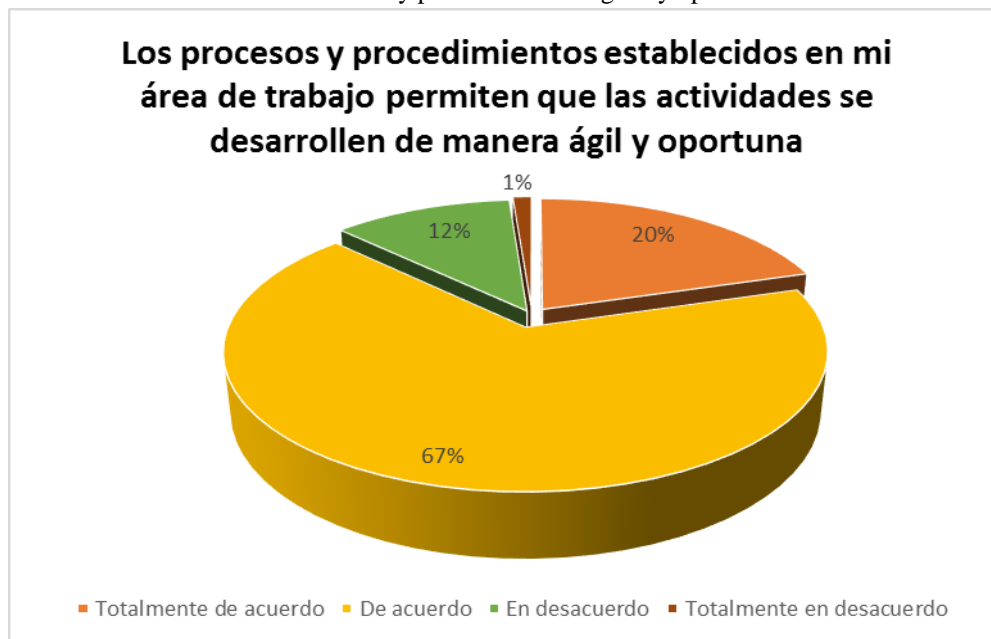
Gráfico 45. Procesos y procedimientos ágiles y oportunos 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 46. Procesos y procedimientos ágiles y oportunos 2017

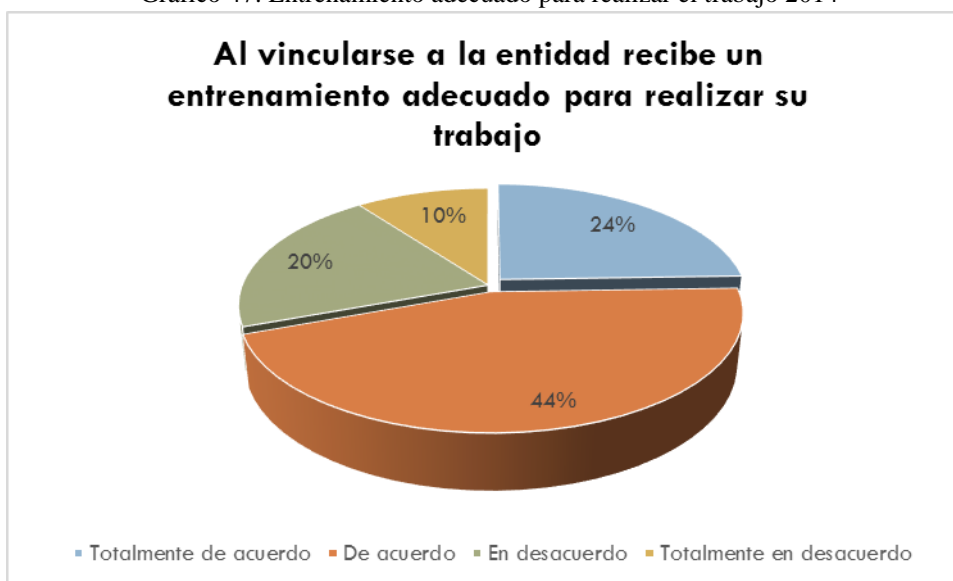


Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Con respecto al desarrollo ágil y oportuno de los procesos y procedimientos de las áreas de trabajo, en el año 2014 se obtuvo un porcentaje de aprobación del 87% y una desaprobación del 13%, y para el año 2017 se obtuvo un 87% de aprobación, y un 13% de desaprobación. Estos resultados reflejan que la percepción de las y los Servidores Públicos es la misma, por tanto es necesario establecer mecanismos para el mejoramiento de los procesos y procedimientos por área.

2014

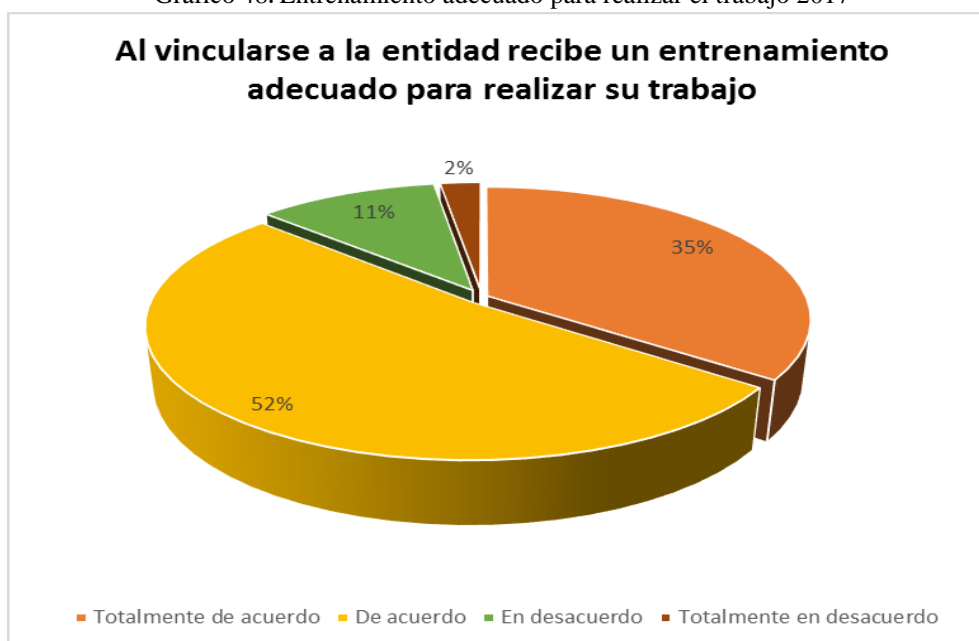
Gráfico 47. Entrenamiento adecuado para realizar el trabajo 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 48. Entrenamiento adecuado para realizar el trabajo 2017



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Acerca del entrenamiento recibido para realizar su trabajo, en 2014 se obtuvo que el 68% de las y los Servidores Públicos encuestados consideran que fue adecuado, y en el año 2017 un 87%, por lo cual se puede inferir que el esfuerzo realizado por la Subdirección técnica de Desarrollo Humano en la ejecución de las Jornadas de Inducción y reinducción tuvo un buen impacto, sin embargo persiste un porcentaje de inconformidad del 13%; por lo cual es fundamental identificar si esta inconformidad está dada por la inducción en el puesto de trabajo como tal, para poder establecer las estrategias de intervención requeridas con los jefes de área.

2014

Gráfico 49. Satisfacción con las actividades de bienestar 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 50. Satisfacción con las actividades de bienestar 2017

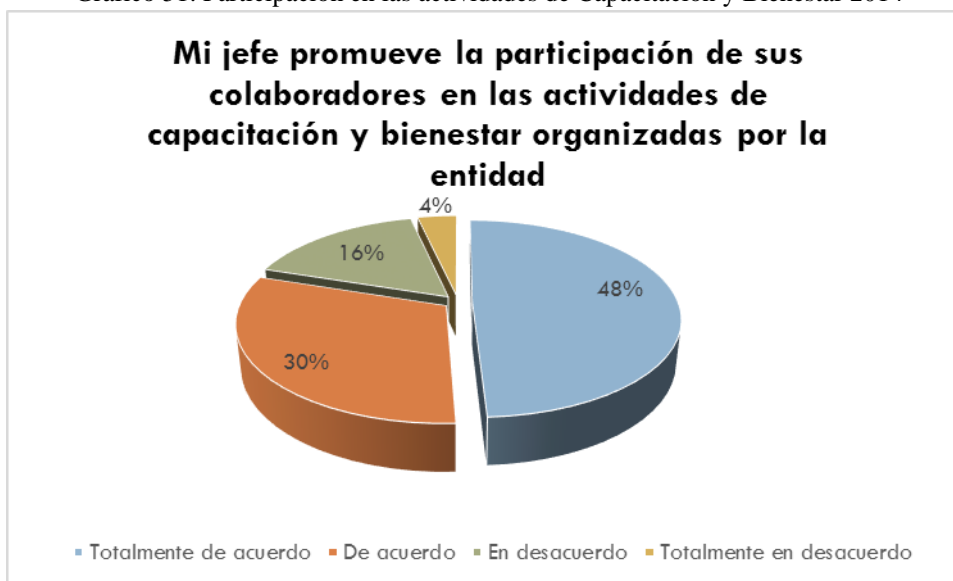


Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En relación con la satisfacción con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad, para el año 2014 fue del 78% y para el 2017 se obtuvo una aprobación del 89%. Se evidencia el aumento del 11% de satisfacción, por lo cual es importante que la formulación del Plan Anual de Bienestar esté fundamentado en las necesidades y expectativas de las y los Servidores Públicos para de esta manera generar un mejoramiento en la calidad de vida personal, familiar y laboral.

2014

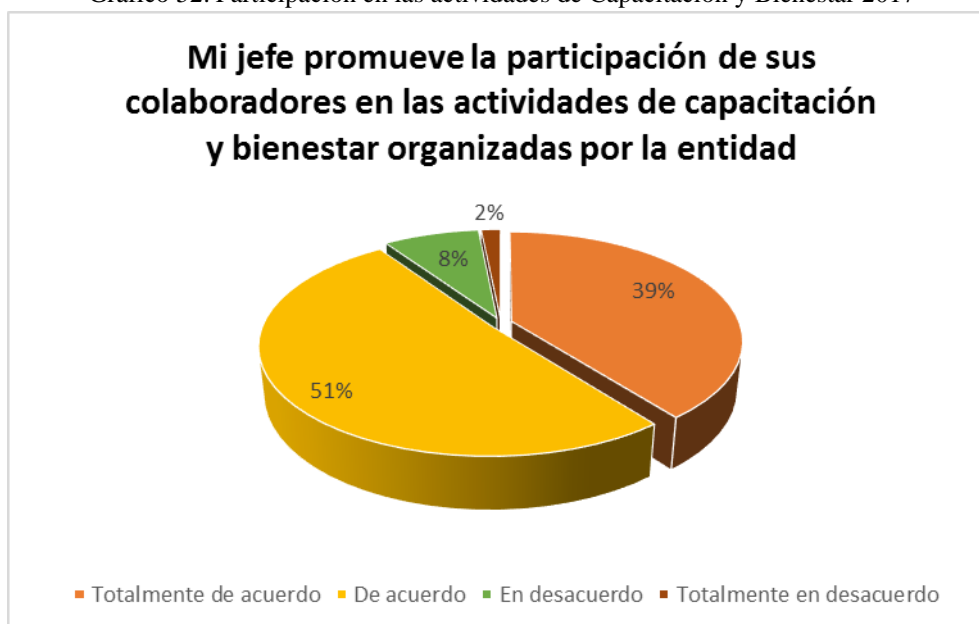
Gráfico 51. Participación en las actividades de Capacitación y Bienestar 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 52. Participación en las actividades de Capacitación y Bienestar 2017

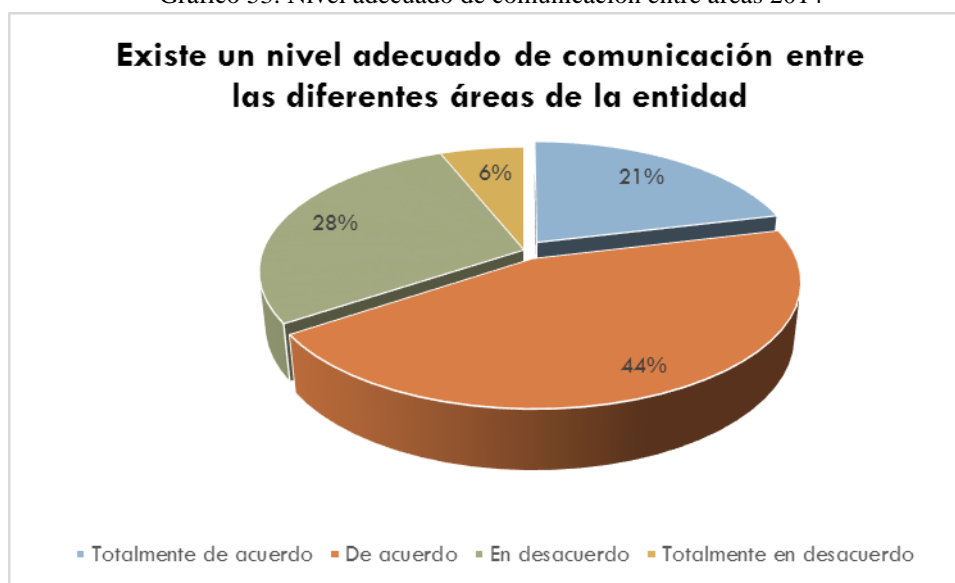


Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

En cuanto a la promoción de la participación de los colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar, para el 2014 se obtuvo una aprobación del 78% y en el año 2017 del 90%. Esto refleja un mejoramiento del 12% con respecto a la medición del año 2014, sin embargo hay áreas en las cuales no se facilita a de las y los Servidores Públicos los espacios y permisos para participar en estas actividades.

2014

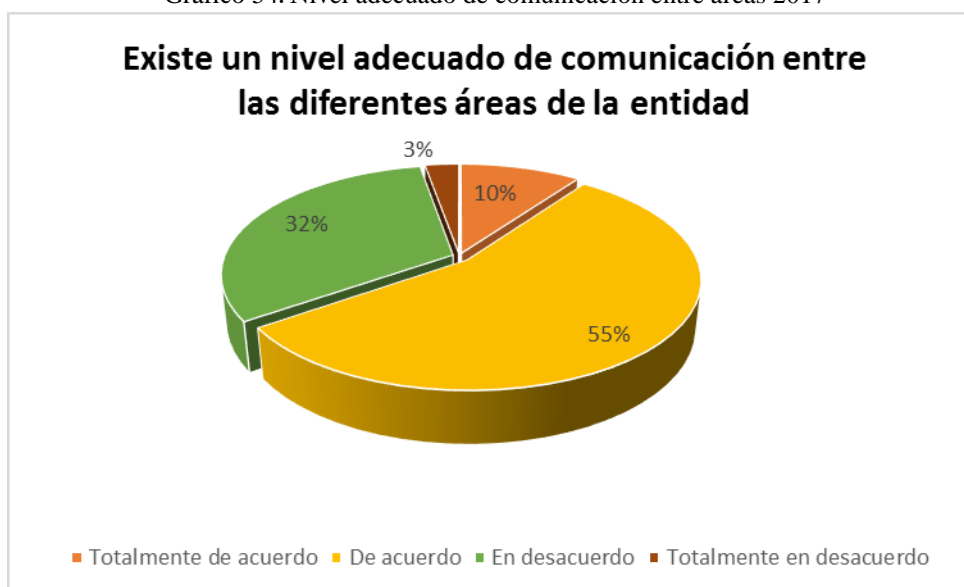
Gráfico 53. Nivel adecuado de comunicación entre áreas 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 54. Nivel adecuado de comunicación entre áreas 2017

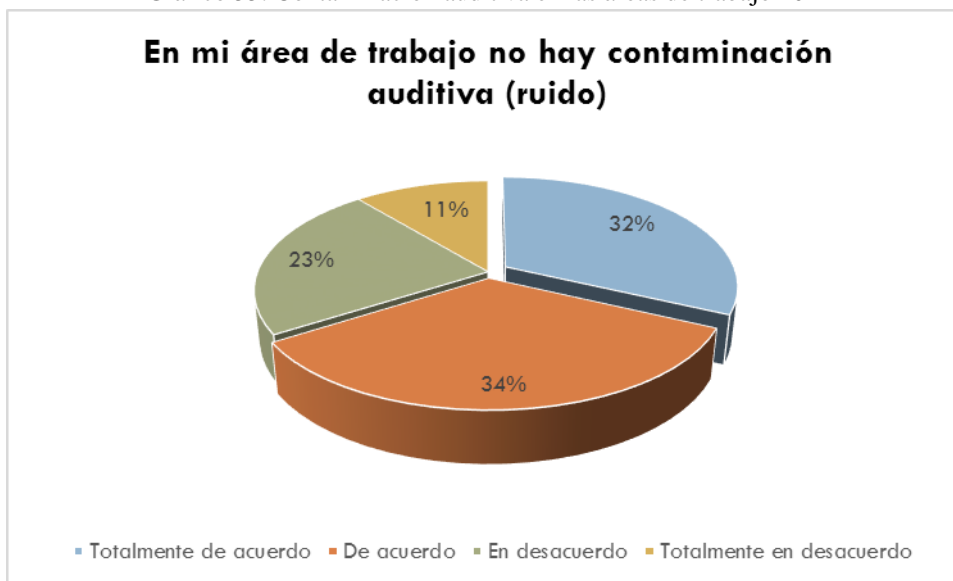


Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad es uno de los factores que requiere especial atención, debido a que en el año 2017 se obtuvo un 65% de aprobación, y un 35% de desaprobación, en comparación con el año 2014, este ítem obtuvo un 65% de aprobación y un 35% de desaprobación. Por lo cual se evidencia que la percepción desfavorable persiste, por lo cual es necesario adoptar estrategias para establecer canales de comunicación entre las áreas que conlleven a una gestión coordinada para el logro de los objetivos institucionales.

2014

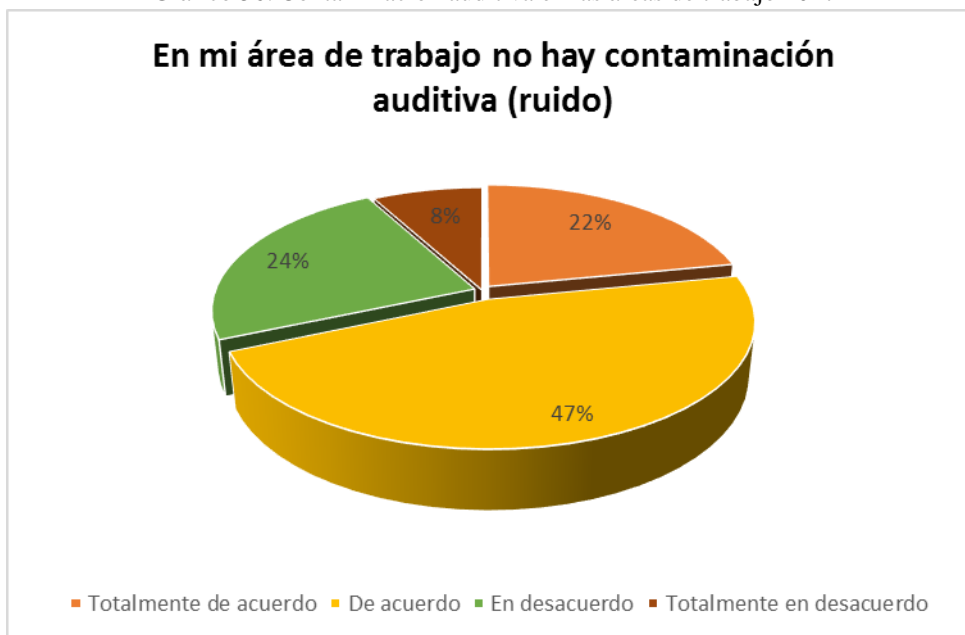
Gráfico 55. Contaminación auditiva en las áreas de trabajo 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 56. Contaminación auditiva en las áreas de trabajo 2017

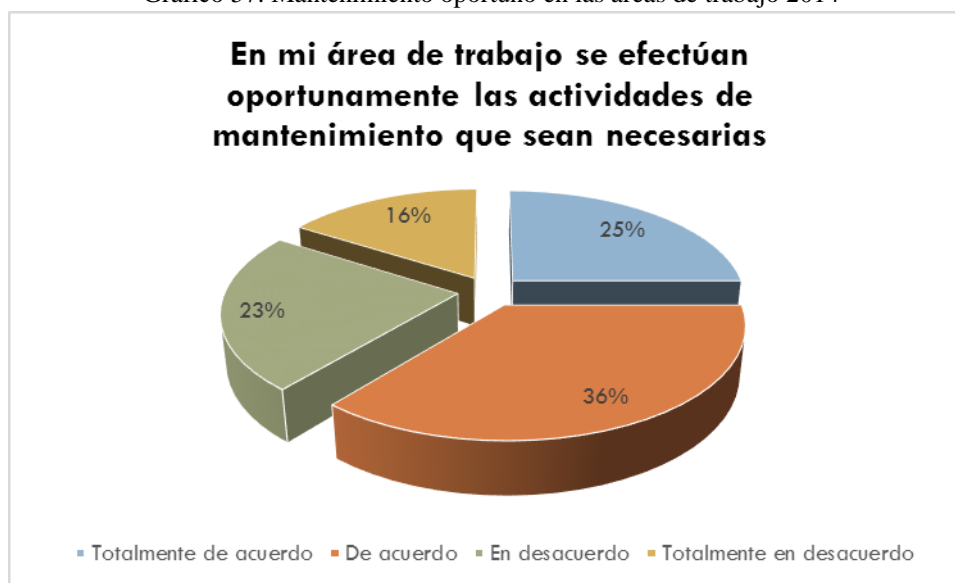


Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Con respecto a la contaminación auditiva en las áreas, se obtuvo para el año 2014 que el 34% de las y los Servidores Públicos consideran que en su área de trabajo hay contaminación auditiva, y en el año 2017 el 32%. Esto refleja una mejora del 2% respecto a los resultados obtenidos en el año 2014, sin embargo es uno de los ítems que presenta mayor inconformidad en las dos mediciones y se requiere de estrategias para el manejo de este tipo de contaminación en las Sedes del Instituto.

2014

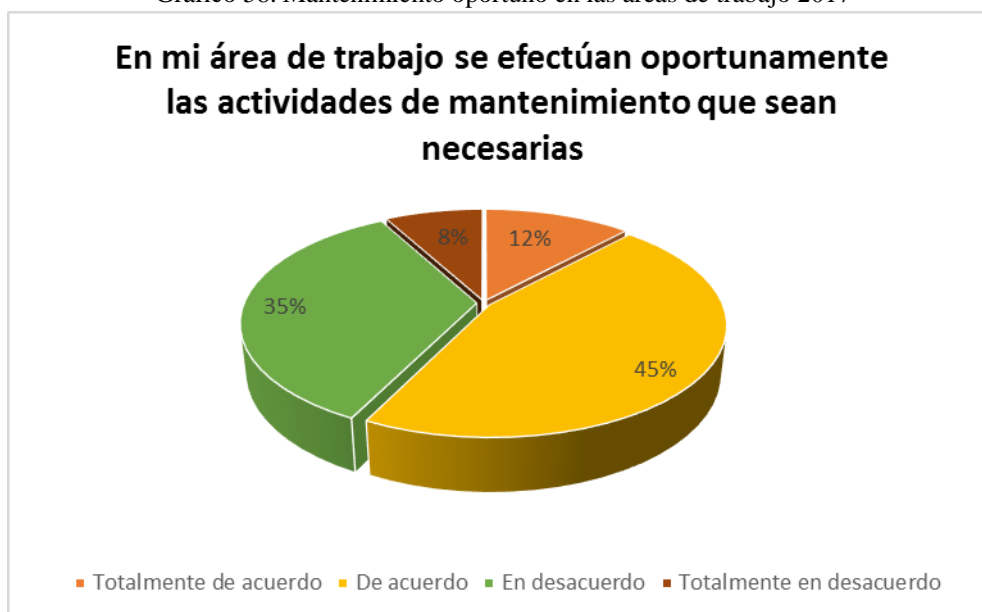
Gráfico 57. Mantenimiento oportuno en las áreas de trabajo 2014



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

2017

Gráfico 58. Mantenimiento oportuno en las áreas de trabajo 2017

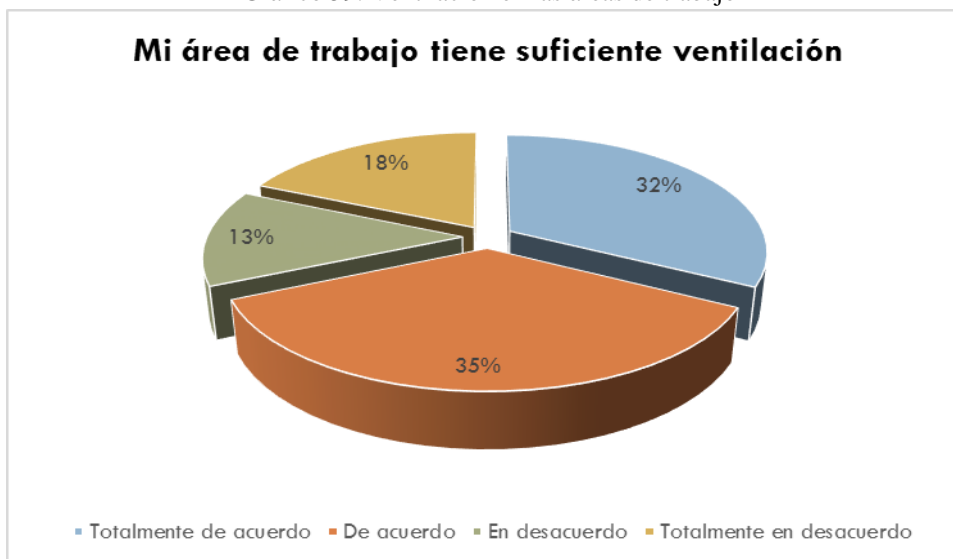


Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Acerca del mantenimiento oportuno en las áreas de trabajo, en la medición del año 2014 se obtuvo que el 39% considera que no se realiza oportunamente, y para el año 2017 el 43%. Lo que refleja un aumento en la inconformidad con las actividades de mantenimiento requeridas en las áreas del 4% con respecto al 2014, así mismo se ha identificado como un factor clave que debe ser intervenido por el área de mantenimiento e infraestructura, y las recomendaciones del área de Seguridad y Salud en el trabajo.

2014

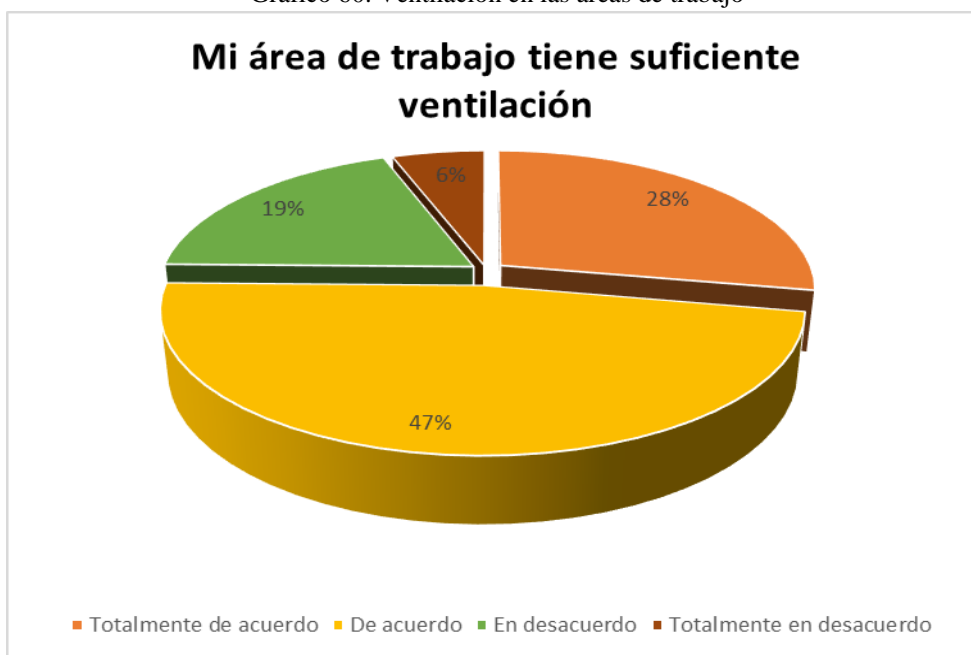
Gráfico 59. Ventilación en las áreas de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2014

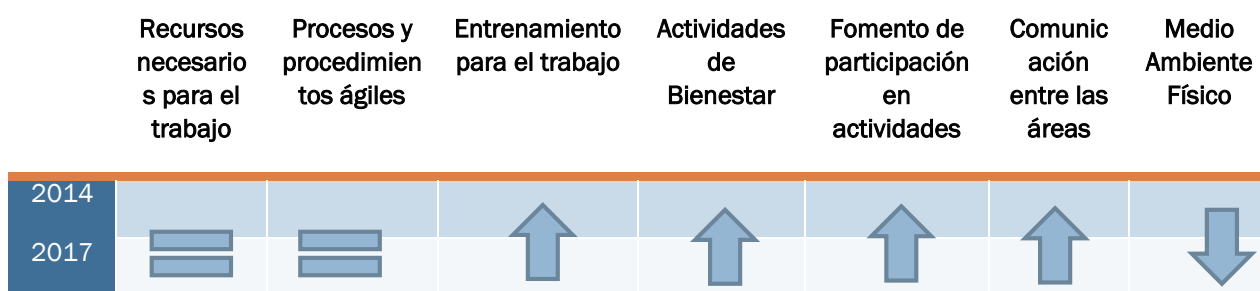
2017

Gráfico 60. Ventilación en las áreas de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

En cuanto a la ventilación suficiente en las áreas de trabajo, el 31% de los encuestados en el año 2014 consideraba que no era suficiente, con respecto al año 2017 se obtuvo que el 25% opina lo mismo. Esto evidencia una disminución de la calidad de la ventilación en algunas sedes, al igual que el ítem anteriormente analizado, el área de mantenimiento e infraestructura debe coordinar con el área de Seguridad y salud en el trabajo las adecuaciones necesarias para elevar la calidad de los espacios laborales.



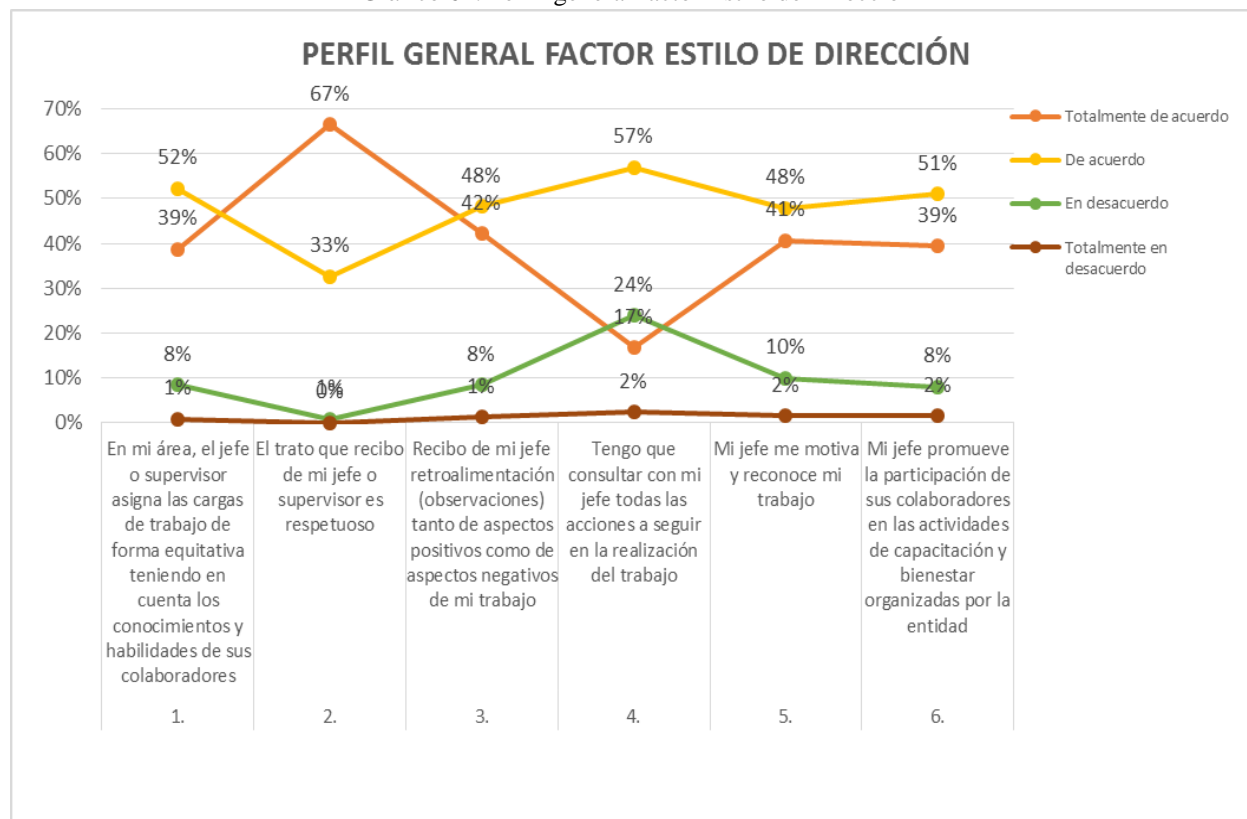
FACTORES A INTERVENIR POR ÁREA

El análisis de los resultados obtenidos en la Medición del clima laboral para el año 2017, arrojan cuatro factores que presentan porcentajes de inconformidad que oscilan entre el 1% y el 21%. Si bien este rango de resultados no refleja un estado crítico, es objeto de intervención por parte del Instituto para el mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de las y los Servidores Públicos del IDIPRON.

ESTILO DE DIRECCIÓN

La percepción en general de las y los Servidores Públicos del Instituto frente al estilo de dirección, es decir la forma en que se gerencia y conducen las áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales obtuvo una probación general del 89%, y una desaprobación del 11%.

Gráfico 61. Perfil general factor Estilo de Dirección



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Con respecto a si la carga de trabajo que asigna el jefe del área es equitativa, se obtuvo un porcentaje de aprobación del 91%, y de desaprobación del 9%, las dependencias del Instituto donde se identificaron estas dificultades son: área de almacén e inventarios, área de sistemas, área de tesorería, UPI La 32, UPI La florida, UPI Santa Lucía, área de transporte, y en menor medida en las áreas de Carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de mantenimiento, área psicosocial, área de Distrito Joven, UPI El oasis, área de escuela (territorio calle), Subdirección Técnica de desarrollo humano, y la Subdirección Técnica de métodos educativos y operativa.

Frente a si el trato que se recibe del jefe es respetuoso se obtuvo un 99% de aprobación, y un 1% de inconformidad en la UPI La 32, y la UPI La florida.

La retroalimentación de aspectos positivos y negativos del trabajo por parte del jefe arrojó una aprobación del 91% y una desaprobación del 9%, las dependencias del Instituto que presentan dificultades en este aspecto son: área de almacén e inventarios, área de sistemas, área de trabajo de gestión ambiental, área de transporte, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El Perdomo, UPI La 32, y en menor medida en las áreas de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de economato, área de pedagogía, área de tesorería, área de Distrito Joven, área sicosocial, Grupo formal de control interno disciplinario, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI La florida, y UPI Santa Lucia.

En cuanto a la consulta con el jefe de todas las acciones a seguir para la realización del trabajo, se obtuvo un porcentaje de aprobación del 74%, es decir este porcentaje de las y los Servidores Públicos debe consultar con su jefe las acciones a seguir, y se ubican en su mayoría en los niveles profesional, técnico, y asistencial; por otro lado, se obtuvo un porcentaje de desaprobación del 26%, es decir este porcentaje no debe consultar todas las acciones a seguir con su jefe, y se ubican en el nivel profesional, y asistencial. Este ítem refleja el nivel de autonomía que otorgan algunos jefes a sus colaboradores, por lo tanto no se puede identificar como positivo o negativo, este carácter depende del tipo de funciones y responsabilidades de cada empleo.

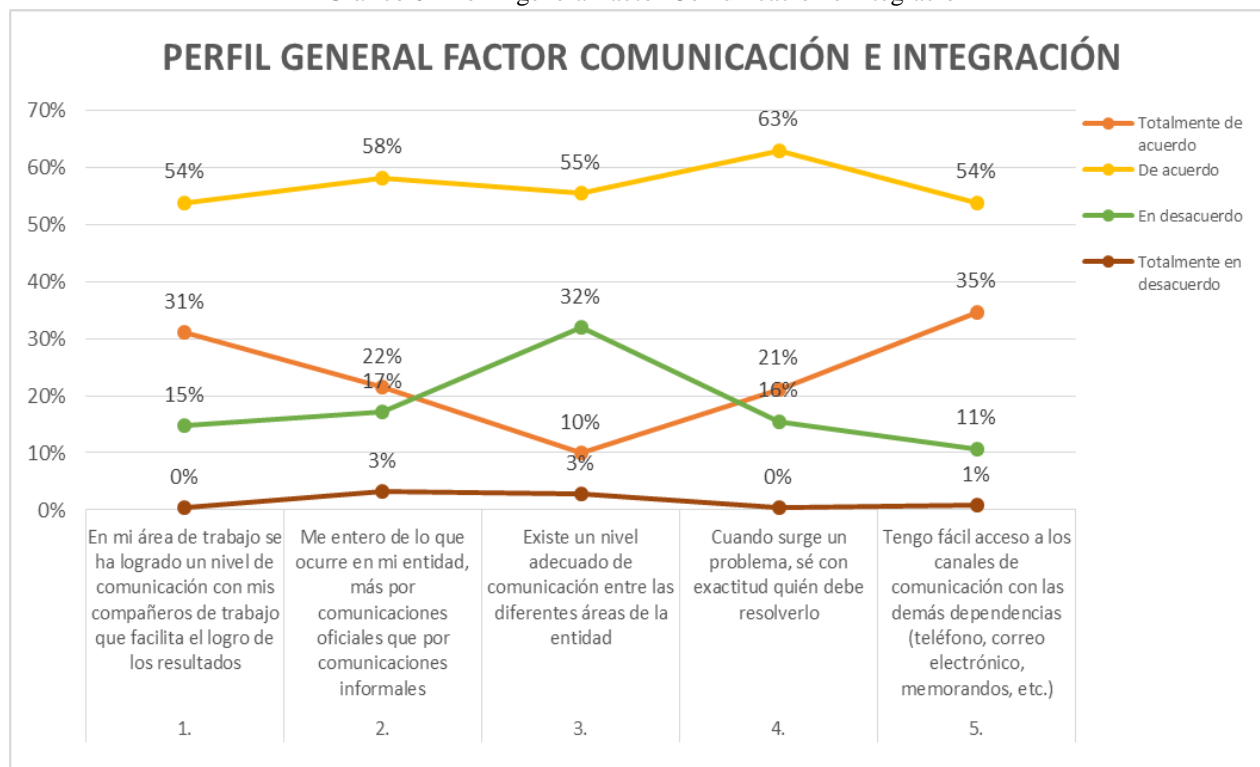
La motivación y el reconocimiento del trabajo obtuvo un 88% de aprobación, y un porcentaje de desaprobación del 12%, las dependencias del Instituto que presentan dificultades en este aspecto son área de mantenimiento e infraestructura, área de transporte, área de Distrito Joven, Grupo formal de control interno disciplinario, UPI El Perdomo, UPI La florida, y en menor medida el área de almacén e inventarios, carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de pedagogía, área de tesorería, área de trabajo de comunicaciones, área de trabajo de gestión ambiental, área sicosocial, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI Arcadia, y UPI La 32.

La promoción de la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar por parte de los jefes, tiene un porcentaje de aprobación del 90%, y de desaprobación del 10%, las áreas que presentan baja participación son: el área de almacén e inventarios, área de mantenimiento e infraestructura, área de transportes, área de presupuesto, grupo formal de control interno disciplinario, UPI La florida, y en menor medida el área de contabilidad, área de tesorería, área de trabajo de gestión ambiental, área de Distrito Joven, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI La 32.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

La comunicación al interior de las dependencias, así como la integración de las mismas requiere canales verbales, escritos, y tecnológicos que facilitan el intercambio de información para el mejoramiento de la coordinación entre las áreas y la consecución de los objetivos institucionales obtuvo una aprobación general del 80% y una desaprobación del 20%.

Gráfico 62. Perfil general factor Comunicación e integración



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El nivel adecuado de comunicación entre los compañeros de trabajo para facilitar el logro de resultados arrojó un 85% de aprobación, y un 15 % de desaprobación. Las dependencias que tienen dificultades en este aspecto son: área de transporte, UPI El Perdomo, UPI Santa Lucía, área de pedagogía, área de sistemas, área de tesorería, Grupo formal de control interno disciplinario, UPI Bosa, UPI La florida, área de trabajo de gestión ambiental, carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de Distrito Joven, área de servicio médico, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI La 32.

Frente a la afirmación *me entero de lo que ocurre en mi entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales* se obtuvo que el 80% está de acuerdo, y el 20% en desacuerdo. Las dependencias que tienen dificultades son: área de almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de presupuesto, área de tesorería, área de transporte, área sicosocial, Grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora jurídica, la Subdirección técnica de Desarrollo Humano, la UPI Arborizadora alta, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI Santa Lucía y en menor medida el área de escuela (territorio calle), área de mantenimiento e infraestructura, área de pedagogía, área de sistemas, área de trabajo en comunicaciones, área Distrito joven, área servicio médico, oficina

asesora de planeación, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI El edén, UPI El oasis, UPI La 27, UPI La florida, UPI La rioja, y UPI Liberia.

En relación con el nivel adecuado de comunicación entre las áreas de la entidad, se obtuvo que el 65% considera que es adecuado, por otro lado, el 35% considera que no es adecuado en las siguientes dependencias: área administración documental, área almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de sistemas, área de tesorería, área de transporte, área Distrito joven, área servicio médico, área sicosocial, área sociolegal y justicia restaurativa, oficina asesora de planeación, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El oasis, UPI La rioja, UPI La florida, UPI La 32, UPI La 27, UPI El Perdomo, UPI Santa lucia, y en menor medida el área de escuela (territorio calle), área de mantenimiento e infraestructura, área de nómina, área de pedagogía, área de presupuesto, área de trabajo de gestión ambiental, área sicosocial, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, UPI Arborizadora alta, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI El edén, UPI Normandía, UPI Servita, UPI Liberia.

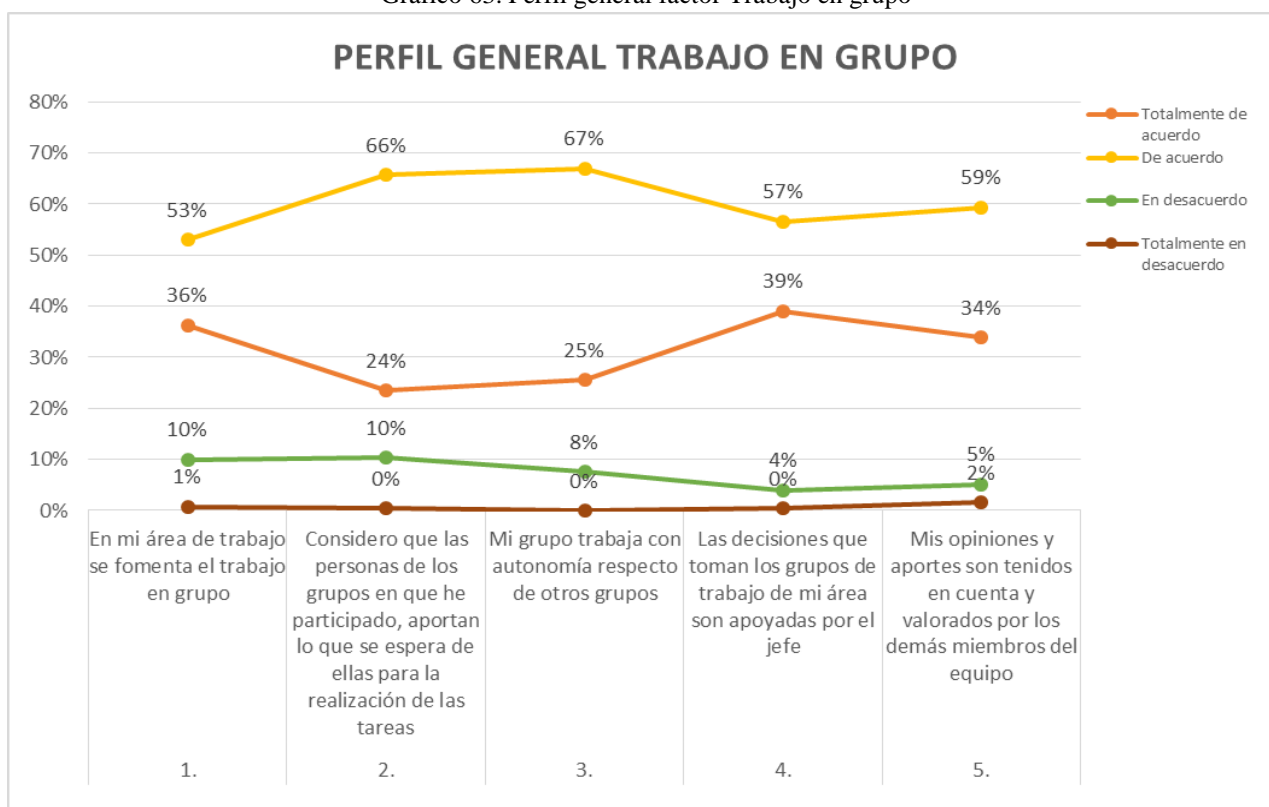
En cuanto al conocimiento de quién debe resolver los problemas que puedan surgir, el 84% está de acuerdo, es decir sabe qué área y quién le puede colaborar, y el 16% está en desacuerdo. Las dependencias en las que se presenta mayor desconocimiento son: área almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de pedagogía, área de sistemas, área de tesorería, área de transporte, área Distrito joven, área servicio médico, área sicosocial, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 32, y en menor medida el área administración documental, área de economato, UPI El edén, UPI La florida, UPI Liberia, UPI Normandía.

El 88% de las y los Servidores Públicos encuestados está de acuerdo en que cuenta con fácil acceso a canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.), y el 12% manifiesta no contar con fácil acceso a estos canales. Las dependencias donde se presenta mayor dificultad en este aspecto son: área de transporte, área Distrito joven, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 27, y en menor medida el área de contabilidad, área de economato, área de mantenimiento e infraestructura, área de presupuesto, área de tesorería, oficina asesora jurídica, área sociolegal y justicia restaurativa, grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora de planeación, UPI Arborizadora alta, UPI Bosa, UPI La rioja, UPI Luna park, UPI Santa lucia.

TRABAJO EN GRUPO

El factor de trabajo en grupo refleja el estado de las relaciones entre compañeros para el cumplimiento de metas, si bien no presenta porcentajes de inconformidad alarmantes, es uno de los aspectos a intervenir debido a que puede estar afectando la gestión de las áreas y reflejarse en el cumplimiento de los planes de acción y objetivos institucionales. Este factor obtuvo un porcentaje de aprobación del 92% y de desaprobación del 8%.

Gráfico 63. Perfil general factor Trabajo en grupo



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Con respecto al fomento del trabajo en equipo en las áreas el 89% está de acuerdo con que en su área de fomenta, y el 11% considera que no. Las dependencias en donde se identifica esta falencia son: área de tesorería, área de transportes, área de Distrito Joven, grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI La florida, y en menor medida en el área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de mantenimiento e infraestructura, área de pedagogía, y calle 15.

El 90% de la población encuesta considera que las personas de los grupos en los que ha participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas, y el 10% considera que no. Las dependencias en donde se considera que existe una debilidad en este aspecto son: área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de pedagogía, área de transporte, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI La 27, UPI La 32, UPI La florida, UPI La rioja, y en menor medida las áreas de almacén e inventarios, área de sistemas, área de tesorería, área de Distrito joven, área de servicio médico, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI El oasis, y la UPI El Perdomo.

Frente a la afirmación *mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos*, el 92% está de acuerdo, y el 8% está en desacuerdo. Este ítem refleja el nivel de autonomía que tiene las áreas con respecto de otras, por lo tanto no se puede identificar como positivo o negativo, este carácter depende de los procedimientos de cada área, sin embargo debe existir coordinación entre las áreas que comparten procesos y hacen parte de una misma dependencia. Las dependencias en las cuales consideran que no existe esa autonomía en su área son: Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, la Subdirección técnica de desarrollo humano, la oficina asesora jurídica, el área de

tesorería, el área de carrera administrativa, bienestar y capacitación, el área de Distrito joven, el área de presupuesto, el área de transporte, la UPI La florida, UPI El edén, UPI La 32, UPI Bosa, UPI El Perdomo, y la UPI La 27.

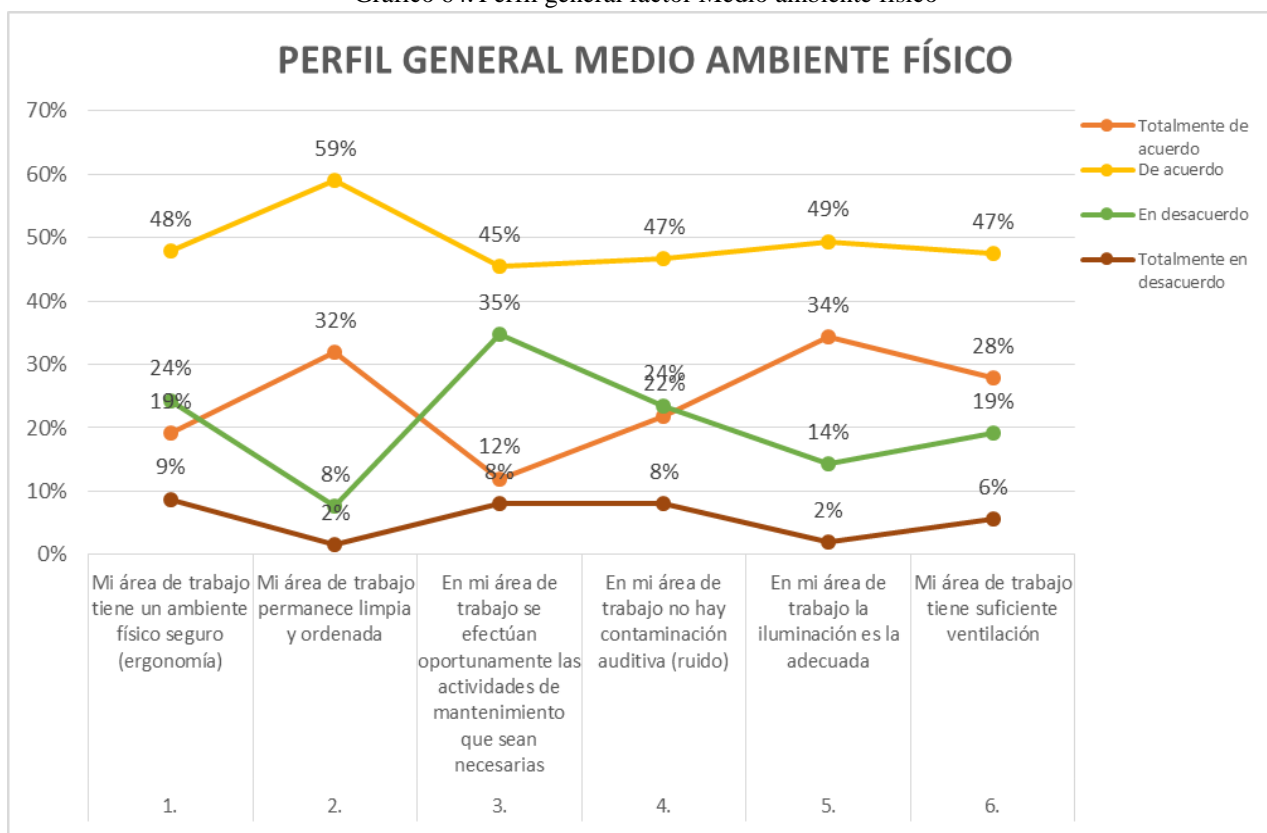
En cuanto al apoyo del jefe a las decisiones tomadas por los grupos de trabajo, el 96% considera que su jefe las apoya y el 4% considera que no. Las áreas que consideran que no existe este apoyo son: el área de tesorería, el área de transportes, UPI La 32, y en menor medida el área de trabajo en gestión ambiental, UPI El Perdomo, y UPI La florida.

En cuanto a la valoración de las opiniones y aportes por parte de los miembros de los equipos, el 93% considera que sus opiniones son valoradas, y el 7% considera que no. Las áreas con debilidad en este aspectos son: el Área de tesorería, el área de transporte, la UPI El Perdomo, la UPI La florida, y en menor medida el área de pedagogía, el área Distrito joven, el área servicio médico, el grupo formal de control interno, la oficina asesora jurídica, la Subdirección técnica de desarrollo humano, la UPI La 32, y la UPI Liberia.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

El medio ambiente físico es un factor fundamental para el bienestar y la calidad de vida laboral de las y los Servidores Públicos por tanto es fundamental que las sedes administrativas, las UPIS, y los puestos de trabajo cumplan con altos estándares de ergonomía, ventilación, iluminación, limpieza, y niveles de ruido aceptables.

Gráfico 64. Perfil general factor Medio ambiente físico



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El factor de Medio ambiente físico es uno de los que presenta mayor porcentaje de inconformidad con el 26% a nivel general, si bien este porcentaje no es crítico, se requiere de intervención en los aspectos en los que se indaga con el fin de proporcionar espacios físicos adecuados para la para la ejecución de las labores y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

En cuanto a la afirmación *mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)*, el 67% considera que su área de trabajo es segura, y el 33% considera que no lo es. Se requiere identificar cuáles son los factores de riesgo que existen en las siguientes áreas en donde hay mayor inconformidad: área de administración documental, área de almacén e inventarios, área de Distrito joven, área sicosocial, área de escuela (trabajo en calle), área de pedagogía, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI Santa lucia, UPI La 27, UPI La 32, área de sistemas, área de transportes, área de servicio médico, UPI Arcadia, UPI El Perdomo, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI Arborizadora alta, UPI Casa belén, UPI La rioja, UPI Servita. Y en menor medida el área de atención al ciudadano, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de economato, área de mantenimiento e infraestructura, área de nómina, área de seguridad y salud en el trabajo, área de tesorería, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El edén, UPI La favorita, UPI La florida, y la UPI Liberia.

Acerca de la limpieza y el orden en las áreas de trabajo, el 90% de las y los Servidores Públicos encuestados consideran que en su área permanece limpia y ordenada, y el 10% considera que su área no. Este ítem debe analizarse en dos direcciones, la primera en términos individuales entendiendo esta como la forma en que cada persona mantiene su puesto de trabajo, y la segunda a nivel del área y sede de trabajo. Se recomienda fortalecer las acciones del Programa SOL Seguridad, orden y limpieza que lidera el área de Seguridad y Salud en el trabajo. Las áreas a focalizar son: área de almacén e inventarios, área de pedagogía, área de sistemas, área de Distrito joven, área de servicio médico, área sicosocial, UPI El Perdomo, UPI La 32; y en menor medida el Área de mantenimiento e infraestructura, área de transportes, subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El oasis, y UPI La Florida.

Con respecto a si las actividades de mantenimiento requeridas en el área se realizan oportunamente, el 57% está de acuerdo, y el 43% considera que no se realizan oportunamente. Este ítem es uno de los que refleja mayor inconformidad de las y los Servidores Públicos y las áreas en las cuales es más evidente son: área sicosocial, área de Distrito Joven, área sociolegal y justicia restaurativa, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 27, UPI La 32, área de servicio médico, área de almacén e inventarios, área de pedagogía, área de administración documental, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI La Rioja, área de sistemas, área de nómina, área de presupuesto, área de transporte, grupo formal de control interno, oficina de control interno, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI La florida, UPI Santa Lucia, UPI Servita; y en menor medida el área de atención al ciudadano, área de contabilidad, área de economato, área de tesorería, área de trabajo de comunicaciones, área de transporte, UPI Arborizadora alta, UPI Arcadia, UPI El edén, UPI Luna park.

En relación con la contaminación auditiva en las áreas el 69% considera que en su área de trabajo hay contaminación auditiva y el 31% considera que sí. Las áreas en dónde se evidencia un mayor nivel de contaminación auditiva son: área de Distrito joven, UPI El oasis, UPI El Perdomo, área sicosocial, área de almacén e inventarios, área de escuela, área de nómina, área de pedagogía, área

de economato, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de presupuesto, oficina asesora jurídica, área de transportes, área de servicio médico, grupo formal de control interno, UPI Bosa, UPI Arcadia, UPI La favorita, UPI Santa lucia; y en menor medida el área de administración documental, área de trabajo de comunicaciones, área de trabajo en gestión ambiental, área sociolegal y justicia restaurativa, Calle15, oficina asesora de planeación, oficina de control interno, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI La florida, UPI La rioja, UPI luna park, y la UPI Servita.

El 83% de la población encuestada considera que en su área de trabajo la iluminación es adecuada, y el 16% considera que no. Las áreas que presentan falencias en la iluminación de los puestos de trabajo son: área de almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de pedagogía, área de Distrito joven, área sicosocial, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La Florida, UPI Servita; y en menor medida el área de administración documental, área de economato, área de nómina, área de presupuesto, área de seguridad y salud en el trabajo, área de sistemas, área de servicio médico, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, Subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Arborizadora alta, UPI La 32, y la UPI Santa lucia.

Acerca de si las áreas de trabajo tienen suficiente ventilación, el 75% considera que si y el 25% considera que no, las áreas de administración documental, Distrito joven, UPI El Perdomo, almacén e inventarios, área de pedagogía, Subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI El oasis, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, UPI La florida, área de nómina, área de presupuesto, área de sistemas, área de servicio médico, área sicosocial, UPI Arborizadora alta, UPI La 32, UPI La favorita, UPI La florida. En menor medida en las áreas de atención al ciudadano, mantenimiento e infraestructura, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno disciplinario, UPI arcadia, UPI La 27, UPI Liberia, UPI Luna park, y UPI Santa lucia.

CONCLUSIONES

Orientación organizacional

Del 100% de las y los Servidores Públicos encuestados en el año 2017, el 98% manifiesta conocer la misión, visión, y objetivos estratégicos de la entidad, y el 2% manifiesta que no la conoce. Teniendo en cuenta que la plataforma estratégica fue modificada este año, se puede inferir que el esfuerzo realizado por la Oficina Asesora de Planeación, el grupo de Trabajo de Comunicaciones y el Área de Capacitación en la divulgación del re direccionamiento de la entidad, ha sido efectivo e interiorizado por el personal del Instituto, aumentando así su sentido de pertenencia.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el año 2017, frente a la pregunta de si se cuenta con los recursos necesarios para realizar el trabajo de forma eficiente, persiste el mismo porcentaje desfavorable de 22% del año 2014, por lo cual es necesario establecer las necesidades y el tipo de recursos por área, así como las estrategias de consecución de los mismos con el fin de mejorar la gestión y el ambiente laboral.

Con respecto al desarrollo ágil de los procesos y procedimientos en las áreas de trabajo, se mantiene la percepción desfavorable de 13% del año 2014 con respecto a los resultados obtenidos en el año 2017. Por tanto es necesario establecer mecanismos para el mejoramiento de los procesos y procedimientos que faciliten la gestión desarrollada por área.

En cuanto a la determinación clara de las funciones de las y los Servidores del Instituto se refleja un mejoramiento en el año 2017 con respecto del año 2014 al pasar de un 10% de desacuerdo a un 4%. Lo que evidencia que el esfuerzo realizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano en la modificación del Manual de Funciones, la determinación de las funciones de cada empleo y la entrega de las mismas a cada Servidor (a) posesionado (a) en empleos de carácter temporal y en encargos de la Planta permanente, ha tenido un buen impacto en el Instituto.

Administración del Talento Humano

En los resultados obtenidos para el factor Administración del Talento Humano, se evidencia que la percepción favorable de las y los Servidores en cuanto a su ubicación en los cargos de acuerdo con sus habilidades y conocimientos, es del 97% para el año 2017. Por lo cual se mejoró un 5% con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014, este mejoramiento puede deberse a que durante los años 2016 y 2017 el Instituto logró mediante los encargos en la Planta Definitiva y los encargos en la Planta Temporal reubicar en diferentes empleos al personal de Carrera Administrativa que ha obtenido títulos académicos y experiencia para cumplir con los perfiles requeridos, así mismo el desarrollo de la convocatoria y posterior posesión de personal en empleos de carácter temporal según el perfil requerido por el Instituto contribuyó al mejoramiento de este ítem. Con respecto al 3% que no considera que está ubicado de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, es importante determinar si lo que impide que sean encargados es su perfil, su nombramiento Provisional, o los resultados en la Evaluación de su desempeño laboral.

Acerca del entrenamiento recibido para realizar el trabajo, los resultados obtenidos en el año 2017 reflejan un mejoramiento del 19% con respecto al año 2014, de esta manera el nivel de favorabilidad de este ítem se ubica en el 87%. Se puede inferir que el esfuerzo realizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano mediante las jornadas de inducción y reinducción tuvo un buen

impacto, sin embargo persiste un porcentaje de inconformidad del 13%, por lo cual se debe priorizar la inducción en el puesto de trabajo como un factor clave para orientar el qué hacer de cada empleo.

El 93% las y los Servidores encuestados en el año 2017 considera que las capacitaciones ofrecidas contribuyen a su desarrollo personal y laboral, frente al 81% obtenido en la medición del año 2014, se refleja un mejoramiento del 12% lo cual puede deberse a la formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, el cual se fundamenta en las expectativas y necesidades de capacitación solicitadas por las y los mismos Servidores.

En relación con la satisfacción de las actividades de bienestar que se realizan en la entidad se evidencia un aumento en la satisfacción del 11% con respecto a los resultados obtenidos en el año 2014, reflejado en el 89% de aprobación obtenido en el año 2017, por lo cual es fundamental continuar con la estrategia de planeación a partir de las necesidades y preferencias las y los Servidores para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar y laboral.

En referencia a la puntualidad en el pago de los salarios u honorarios, se obtuvo una probación del 100% en el año 2017 con respecto al 96% del año 2014, lo que evidencia el excelente trabajo realizado por parte del equipo de nómina, contabilidad, y tesorería de la entidad.

Estilo de Dirección

Dentro de las afirmaciones del factor de Estilo de Dirección para el 2017 el 91% de la población encuestada considera que el jefe de su área asigna cargas de trabajo de forma equitativa según los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, lo cual arroja una mejora del 3% con respecto al 88% de aprobación obtenida en el año 2014. Para la optimización de este ítem, se requiere focalizar el estilo de dirección hacia la equidad en las cargas de trabajo con el fin de mejorar las relaciones entre compañeros en las áreas donde se está presentando esta inconformidad.

Respecto a sí el trato que reciben de sus jefes es respetuoso, el 100% las y los Servidores está de acuerdo con esta afirmación, en este aspecto se produce una mejora con respecto al 96% de aprobación del año 2014. Así mismo, frente a la afirmación recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como negativos de mi trabajo, se presenta una mejora de 92% para el año 2017 con respecto al 81% que se obtuvo en el año 2014.

En cuanto al reconocimiento y motivación del trabajo por parte de los jefes, este aspecto tuvo una aceptación del 89% para el año 2017, y del 82% para el año 2014. Con respecto a estos resultados se obtuvo una mejora del 7%, sin embargo es necesario establecer estrategias que conlleven al reconocimiento de la labor de sus colaboradores por parte de los jefes.

En relación a la promoción de la participación de los colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar por parte de los jefes de áreas, se obtuvo un porcentaje de mejora del 12% con respecto a la medición realizada en el año 2014, ubicando la favorabilidad en el 90%. Sin embargo hay áreas en las cuales no se facilita a las y los Servidores los espacios y permisos para participar en estas actividades, si bien es fundamental garantizar la prestación del servicio, también es importante fomentar la participación en las actividades que generan bienestar y mejoran la calidad de vida de los mismos.

Comunicación e integración

En cuanto al nivel de comunicación entre los compañeros de trabajo para el logro de resultados se obtuvo que el 85% de la población encuestada considera que es apropiada, con respecto al 88% de aprobación obtenido en el año 2014, se evidencia una disminución del 3% en la percepción favorable, por lo que se requiere intervenir este factor debido a que las dificultades en la comunicación pueden generar inconvenientes para el logro de las tareas conjuntas y afectar la gestión del área.

Para el 2017 el 80% de las y los Servidores encuestados está de acuerdo, y el 20% está en desacuerdo con la afirmación de que se enteran de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales. Con relación a los resultados obtenidos en el año 2014 este aspecto mejoró en un 2%, por lo que se requiere intervenir este factor para el mejoramiento de las comunicaciones formalmente expedidas por medio de los responsables de área o unidad.

El nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad es uno de los factores que requiere especial atención, debido a que para el año 2014 el 65% consideraba que era adecuado, esta percepción se mantiene con el mismo porcentaje en el año 2017. Se requiere implementar estrategias de intervención para establecer canales de comunicación entre las áreas que conlleven a una gestión coordinada para el logro de los objetivos institucionales.

Frente al conocimiento acerca de a quién acudir para resolver algún problema, en el año 2017 el 84% de las y los Servidores manifiestan que lo sabe, con relación al 86% que se obtuvo como resultado en el año 2014, se evidencia una mejora del 2%. Se requieren la implementación de estrategias para la divulgación de la gestión de las áreas y los servicios que prestan tanto a las y los Servidores, los beneficiarios y la ciudadanía en general.

El acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (correo electrónico, teléfonos, memorandos), tuvo una aprobación del 89% para el 2017, con respecto al resultado obtenido de 78% en el año 2014, se obtuvo una mejora del 11%. Sin embargo el 12% de la población encuestada presenta dificultades para el acceso a estos recursos y se ubica en el Nivel Asistencial, específicamente en los empleos de conductor y auxiliar de servicios generales.

Trabajo en grupo

En cuanto al fomento del trabajo en grupo, se obtuvo que el 89% de los encuestados consideran que en su área de trabajo si se fomenta, este ítem tuvo una reducción en la favorabilidad del 7% con relación al 96% obtenido en el año 2014. Es fundamental implementar acciones y estrategias tendientes al fomento del trabajo en equipo en las áreas para el logro de los objetivos institucionales y el mejoramiento de las relaciones entre compañeros.

El resultado obtenido arroja que el 90% de los encuestados (as) considera que las personas de los grupos en que ha participado aportan lo que se requiere para la realización de las tareas, se presentó un mejoramiento del 1% con respecto al 89% que se obtuvo en el año 2014. El 10% de inconformidad refleja que en los equipos de trabajo persiste personal que no se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes.

Frente a la autonomía de los grupos de trabajo con respecto a otros, para el año 2017 el 92% considera que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos, para el año 2014 se obtuvo que era del 91%. El ítem no se puede identificar como positivo o negativo, debido a que este carácter depende

de los procedimientos de cada área, sin embargo debe existir coordinación entre las áreas que comparten procesos y hacen parte de una misma dependencia.

El resultado obtenido en la afirmación las decisiones que toman los grupos de trabajo son apoyadas por el jefe es del 96% en el año 2017, para el año 2014 se obtuvo un 94% de aprobación. Por lo cual se evidencia un aumento del 2%, las propuestas hechas por las y los Servidores para la mejora de procesos y procedimientos del área deben ser evaluadas por el superior jerárquico y decidir la viabilidad de las mismas con el fin de evitar la mayor cantidad de inconformidades en el grupo de trabajo y la efectividad en la ejecución de las tareas.

Con respecto a la valoración de las opiniones y los aportes en los equipos de trabajo, para el año 2017 se obtuvo una aprobación del 97%, y para el año 2014 fue del 92%. Se produjo un mejoramiento para este aspecto del 5%, la meta es llegar al 100% de aprobación, es decir que al interior de todos los equipos de trabajo la comunicación sea asertiva y se tengan en cuenta los aportes de las y los Servidores en beneficio de los procesos ejecutados.

Capacidad Profesional

Frente a la afirmación tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo, se obtuvo para el año 2017 un rango de aceptación del 100%, varió en un 1% con relación al 99% obtenido en el año 2014.

En cuanto al manejo de la carga de trabajo, el 95% de las y los encuestados considera que la puede manejar adecuadamente, con relación al 97% que se obtuvo en el año 2014 se evidencia un disminución del 2% para el año 2014 el 97% consideraba y el 5% considera que no la puede manejar. Si bien este aspecto no representa una inconformidad alarmante lo ideal es llegar a establecer cargas de trabajo equitativas en las áreas y equipos de trabajo de tal forma que sea viable la ejecución de las funciones y así mismo los procesos de las dependencias.

Para el año 2017 el 96% de las y los encuestados considera que supera las expectativas que el jefe tiene sobre su desempeño, este porcentaje se mantiene desde el año 2014. Como estrategia de mejoramiento se pueden plantear compromisos acordes a las funciones de cada empleo que sean concertados entre el (a) Servidor (a) y el superior jerárquico.

El 99% de las y los Servidores encuestados considera que está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad, al igual que en el año 2014. Estos resultados evidencian que existe un nivel de compromiso alto por parte de las y los Servidores, sin embargo es fundamental establecer las limitaciones por las cuales el personal realmente no hace un esfuerzo extra cuando se requiere.

La motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos tiene un porcentaje de aprobación del 97%, con relación al 95% que se obtuvo en el año 2014, incrementó un 2% la motivación frente a este ítem para el año 2017.

La satisfacción con el trabajo obtuvo un porcentaje de aprobación del 99% en comparación con el 97% obtenido en la medición del año 2014, aumentó en un 2% la satisfacción.

Medio Ambiente Físico

Con respecto a si las áreas de trabajo tienen un ambiente físico seguro (ergonomía), el 67% de las y los Servidores está de acuerdo en que es seguro, con relación a los resultados del año 2014 en donde se obtuvo un porcentaje de aprobación del 71%, se evidencia un mejoramiento del 4%. Sin embargo es fundamental que las áreas encargadas continúen con su labor de minimizar los riesgos que puedan generarse en las actividades propias de cada empleo.

En cuanto a la afirmación su área de trabajo permanece limpia y ordenada, el 90% ha estado de acuerdo en las mediciones realizadas en el año 2014 y 2017. Este factor es importante para crear una atmosfera agradable en la que se puedan desarrollar las labores diarias en condiciones óptimas, por lo cual se debe establecer si el pequeño fallo se da en el orden y limpieza individual en el puesto de trabajo o es a nivel del aseo en la sede.

Acerca del mantenimiento oportuno en las áreas trabajo, en la medición del año 2014 se obtuvo que el 44% considera que no se realiza oportunamente, y para el año 2017 el 43%. Lo que refleja un aumento en la inconformidad con las actividades de mantenimiento requeridas en las áreas del 1% con respecto al 2014, así mismo se ha identificado como un factor clave que debe ser intervenido por el área de mantenimiento e infraestructura, y las recomendaciones del área de Seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto a la contaminación auditiva en las áreas, se obtuvo un porcentaje de mejora del 8% con respecto a los resultados para este ítem en el año 2014. De esta forma la percepción favorable se ubica en el 69%, y el desfavorable en el 31%, siendo este un nivel alto de inconformidad es necesario se implementen estrategias para el manejo de este tipo de contaminación en las Sedes del Instituto.

En cuanto a la ventilación suficiente en las áreas de trabajo, el 31% de los encuestados en el año 2014 consideraba que no era suficiente, con respecto al año 2017 se obtuvo que el 25% opina lo mismo. Esto evidencia una disminución de la calidad de la ventilación en algunas sedes, al igual que el ítem anteriormente analizado, el área de mantenimiento e infraestructura debe coordinar con el área de Seguridad y salud en el trabajo las adecuaciones necesarias para elevar la calidad de los espacios laborales.

Si bien los resultados entregados por la encuesta nos permiten evidenciar que no hay un factor en extremo deficiente en la Entidad, también nos muestran que los puntos débiles del IDIPRON, son el Medio Ambiente Físico, la Comunicación e Integración y el Estilo de Dirección. De acuerdo con lo anterior, se hace necesario la intervención de estas tres variables para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y por ende el mejoramiento en el desempeño general de la Entidad.

El clima laboral en el IDIPRON para el año 2017 tiene una percepción favorable del 88%, y una percepción desfavorable del 12% que se ubica en los factores de Medio ambiente físico, Comunicación e integración, y Estilo de Dirección.

Elaboró: Ivonne Alejandra Malaver Castiblanco. Profesional Universitario -Código 219, grado 02
Revisó: Rosa Alejandra Páramo Cadena. Profesional Universitario -Código 219, grado 07 (E)
Aprobó: Lemmy Humberto Solano Julio. Subdirector -Código 070, grado 02.