

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

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



05/05/2015

Informe de Encuestas aplicadas a servidores y contratistas

El presente documento contiene los resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada a servidores y contratistas de la entidad en la vigencia 2014, los cuales se presentan mediante gráficas y breves análisis de las mismas.

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA .....	2
<b>RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA</b> .....	3
RESUMEN DE LA POBLACIÓN .....	4
RESULTADOS DE APLICACIÓN POR GRUPOS POBLACIONALES .....	5
SERVIDORES INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA .....	6
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL.....	7
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	9
ESTILO DE DIRECCIÓN.....	10
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN.....	12
TRABAJO EN GRUPO.....	14
CAPACIDAD PROFESIONAL .....	15
MEDIO AMBIENTE FÍSICO .....	166
SERVIDORES EN PROVISIONALIDAD .....	188
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL.....	200
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	211
ESTILO DE DIRECCIÓN.....	233
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN.....	244
TRABAJO EN GRUPO.....	266
CAPACIDAD PROFESIONAL .....	27
MEDIO AMBIENTE FÍSICO .....	28
SERVIDORES EN PLANTA TEMPORAL.....	30
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL.....	31
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	33
ESTILO DE DIRECCIÓN.....	34
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN.....	35
TRABAJO EN GRUPO.....	37
CAPACIDAD PROFESIONAL .....	38
MEDIO AMBIENTE FÍSICO .....	39
CONTRATISTAS.....	41
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL.....	43
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	44
ESTILO DE DIRECCIÓN.....	45
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN.....	47
TRABAJO EN GRUPO.....	48
CAPACIDAD PROFESIONAL .....	49
MEDIO AMBIENTE FÍSICO .....	51
<b>RESUMEN DE LOS RESULTADOS</b> .....	52
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL.....	52
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	554
ESTILO DE DIRECCIÓN.....	56
TRABAJO EN GRUPO.....	58
CAPACIDAD PROFESIONAL .....	59
MEDIO AMBIENTE FÍSICO .....	60
RESULTADOS GENERALES .....	61
RESULTADOS POR FACTOR .....	62
<b>COMPARACIÓN DE LOS ESTUDIOS 2008 - 2012</b> .....	64
<b>CONCLUSIONES</b> .....	72

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

## INFORME DE ENCUESTAS APLICADAS A SERVIDORES Y CONTRATISTAS

### INTRODUCCIÓN

De conformidad con 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*” y con el fin de dar cumplimiento a lo estipulado en la norma, se presenta el informe correspondiente al estudio del clima laboral realizado en el IDIPRON.

La aplicación de las encuestas responde a los parámetros planteados mediante el documento denominado “Presentación de la Metodología para la elaboración del estudio de Clima Laboral en el IDIPRON”. Asimismo el estudio de clima laboral está soportado en el documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP denominado “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: INSTRUMENTOS PARA SU GESTIÓN”.

### METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Tal y como se estableció en la metodología, las encuestas fueron aplicadas a servidores inscritos en carrera administrativa y en provisionalidad, así como a contratistas de la entidad.

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:

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

Tipo de vinculación	Tamaño de la muestra
<b>Carrera Administrativa</b>	66
<b>Provisionales</b>	82
<b>Temporales</b>	90
<b>Contratistas</b>	978

Los resultados son analizados de acuerdo a 7 factores que inciden en el clima organizacional de la entidad, mediante una escala que muestra 4 opciones de respuesta tales como: Totalmente de Acuerdo (TA), De Acuerdo (A), Desacuerdo (D), y Totalmente Desacuerdo (TD).

El objetivo de la Entidad es lograr que la totalidad de las respuestas se ubiquen en el rango “Totalmente de Acuerdo”. Así de esta forma, el propósito de esta evaluación es identificar los puntos fuertes, logros y ventajas, y de igual manera las debilidades que conllevan a la insatisfacción.

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

Aquellos ítems que obtengan una calificación favorable superior o igual al 55% en las escalas “totalmente de Acuerdo” y “De acuerdo” serán tenidas en cuenta como favorables, de igual manera aquellas calificaciones en las que los factores dominantes sean “Desacuerdo” y “Totalmente Desacuerdo” son aquellas en las cuales se formularán programas y estrategias tendientes al mejoramiento de dichos factores, a fin de mejorar la percepción que los funcionarios y contratistas tienen de las áreas donde desarrollan sus actividades.

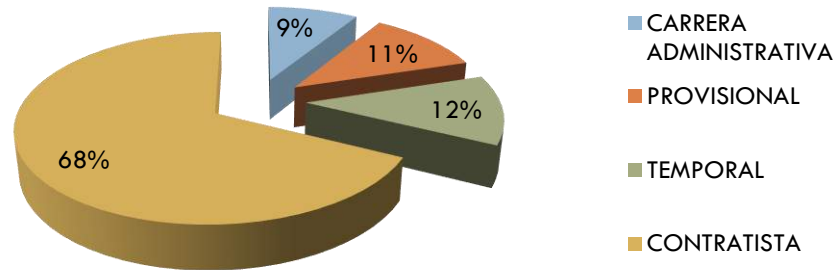
Los resultados obtenidos se muestran a través de cuadros y gráficas, partiendo de un análisis general de los datos suministrados y llegando al análisis particular por dimensión evaluada.

## RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

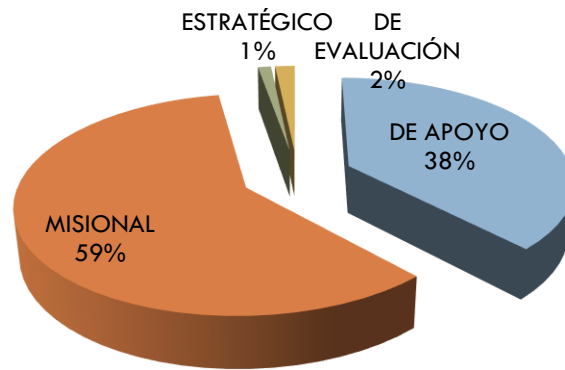
Previo a la presentación de los resultados de la encuesta realizada, se mostrará el resumen general de la población objetivo de la encuesta en mención, donde se podrán evidenciar varios subgrupos (servidores inscritos en carrera administrativa, provisionalidad, temporal y contratistas):

## RESUMEN DE LA POBLACIÓN

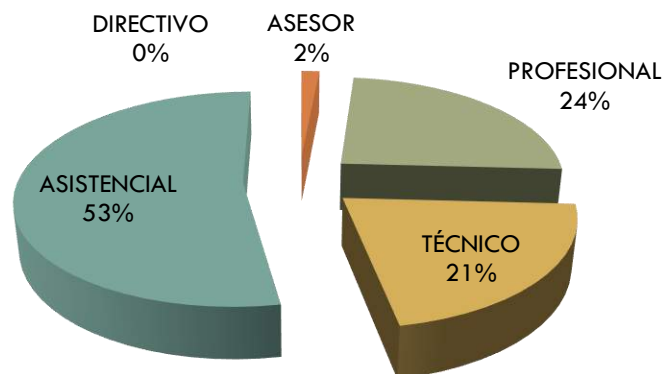
### PUBLICACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO CON EL TIPO DE VINCULACIÓN

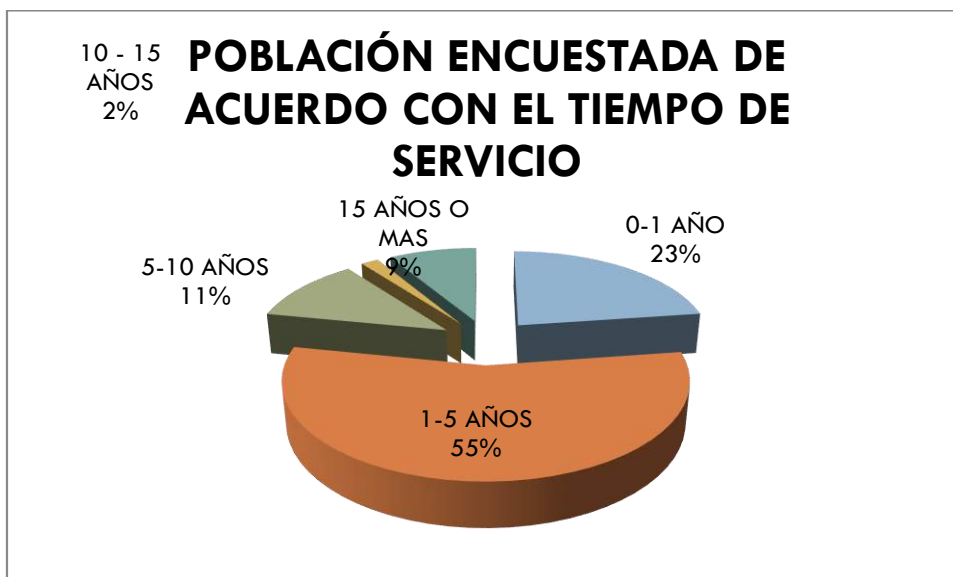


### POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO AL TIPO DE PROCESO



### POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO CON EL NIVEL JERÁRQUICO



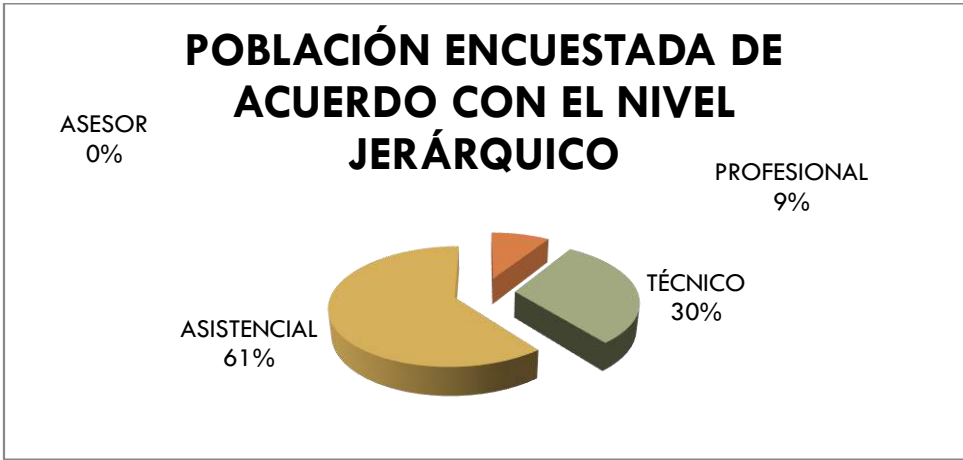
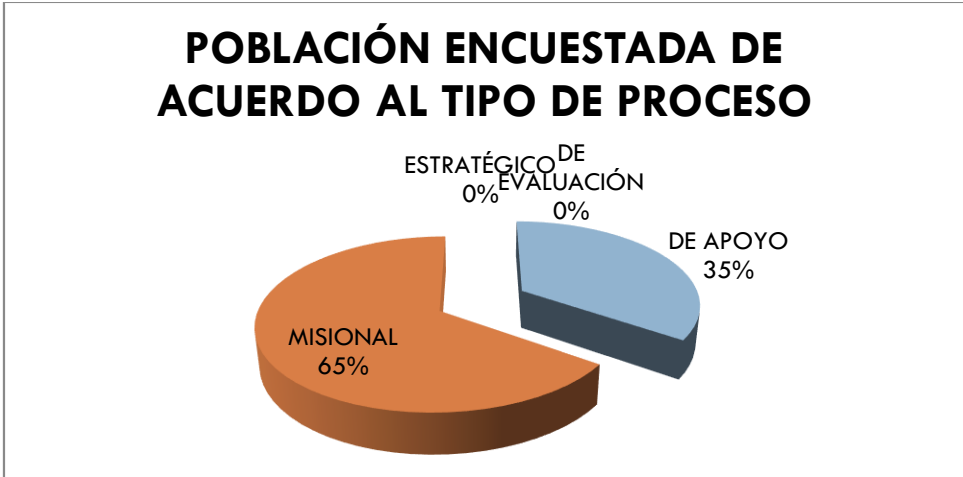


#### RESULTADOS DE APLICACIÓN POR GRUPOS POBLACIONALES

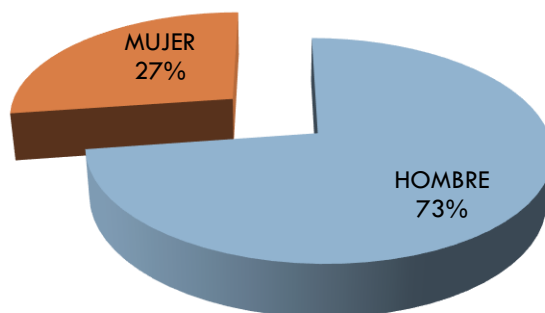
Teniendo en cuenta que la totalidad de la población que atendió la encuesta, se subdividió en tres grupos de acuerdo con el tipo de vinculación, en las siguientes gráficas se muestran los resultados para cada subgrupo de acuerdo con los siete factores previamente establecidos.

Previo a la presentación de cada subgrupo, se mostrará el resumen de la población, de acuerdo con el tipo de proceso al que pertenece, nivel jerárquico, tiempo de servicio y sexo, con el fin de contar con un mayor número de instrumentos para el análisis.

SERVIDORES INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA



## POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO CON EL SEXO



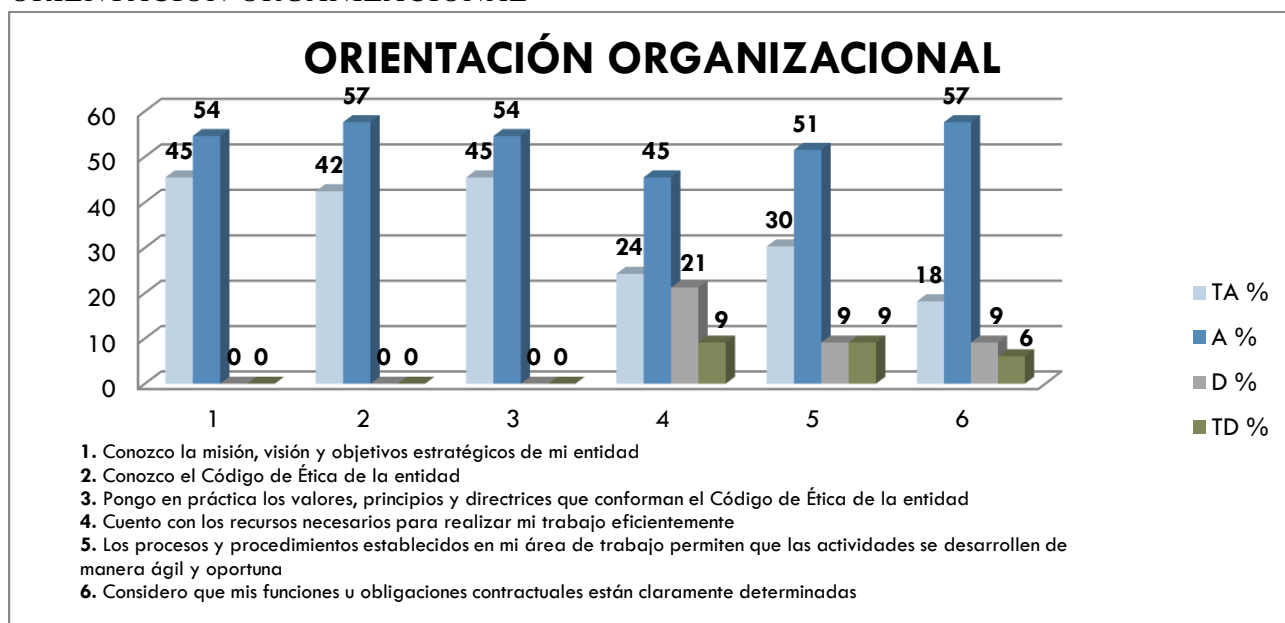
Las anteriores gráficas nos indican lo siguiente:

La mayoría de los servidores de carrera administrativa encuestados corresponden a procesos misionales, es decir, desarrollan sus funciones en las Unidades de Protección Integral y demás dependencias diferentes a la sede principal del IDIPRON.

- El 61% de los funcionarios de carrera administrativa encuestados pertenecen al nivel asistencial (población perteneciente a cargos como, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de servicios generales, Conductor, etc.).
- El 50% de la población de carrera administrativa encuestada supera los quince (15) años al servicio del IDIPRON
- La mayoría de los servidores de carrera administrativa encuestados son hombres.

La percepción de los servidores inscritos en carrera administrativa que fueron encuestados, con respecto del clima organizacional de la entidad fue la siguiente:

### ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL





Los servidores de carrera administrativa indican que **conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad**, indicando así que los esfuerzos de socialización de los mismos ha rendido frutos, también nos permite inferir que en el tiempo de vinculación de los servidores, estos se han apropiado de los objetivos de la entidad, generando así un aumento en la productividad y consecución de los fines y metas establecidos.

Los servidores inscritos en carrera administrativa en su mayoría señalan que **conocen el código de ética de la entidad**, demostrando así que la función del comité de ética de la entidad logró demostrar la efectividad de los intentos realizados para la consecución de una socialización exitosa del mismo.

En cuanto a si **se cuenta con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente**, la percepción de los funcionarios es aceptable, es decir, el 69% de servidores encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, no obstante el 31% están en desacuerdo o no responden, lo que nos permite inferir que un porcentaje de los funcionarios encuestados no están conformes con los recurso entregados por la entidad para el desarrollo de sus actividades, y en comparación con la encuesta realizada en el año 2012, se produjo un porcentaje de inconformidad con este ítem.

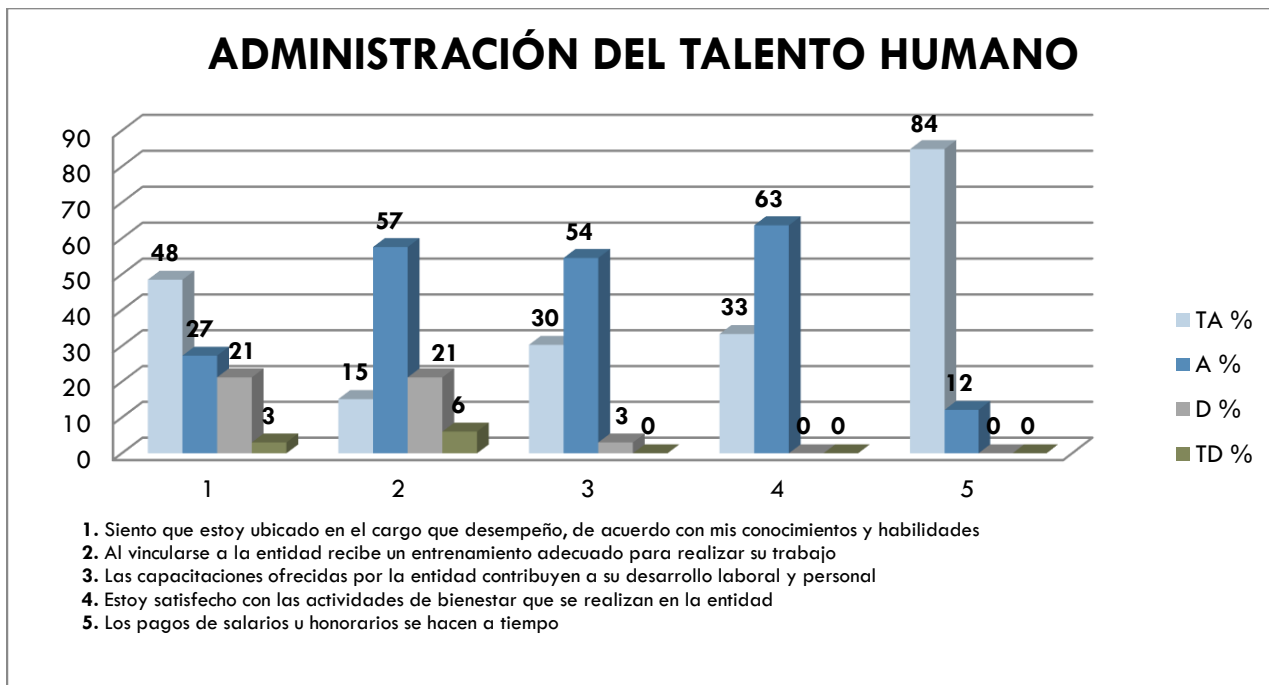
Para el 81% de los encuestados, **los procesos y procedimientos establecidos en su área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna**, lo cual califica las respuestas a esta afirmación dentro del nivel aceptable, sin embargo, el 18% de los funcionarios encuestados no está conforme con el tema evaluado, o no responden, así mismo se presenta un alza en la inconformidad de los funcionarios.

El 75% de los servidores de carrera administrativa encuestados consideran que **sus funciones están claramente determinadas**, mientras que el 15% de los encuestados no están de acuerdo, y otro 10% no respondió.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	15	45	18	55	0	0	0	0
2	Conozco el Código de Ética de la entidad	14	42	19	58	0	0	0	0
3	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	15	45	18	55	0	0	0	0
4	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	8	24	15	45	7	21	3	9
5	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	10	30	17	52	3	9,1	3	9
6	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	6	18	19	58	3	9,1	2	6

	TOTAL	68	37	106	57	3	1,6	8	4
--	-------	----	----	-----	----	---	-----	---	---

## ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



En cuanto a la administración del talento humano, los servidores de carrera administrativa señalan lo siguiente:

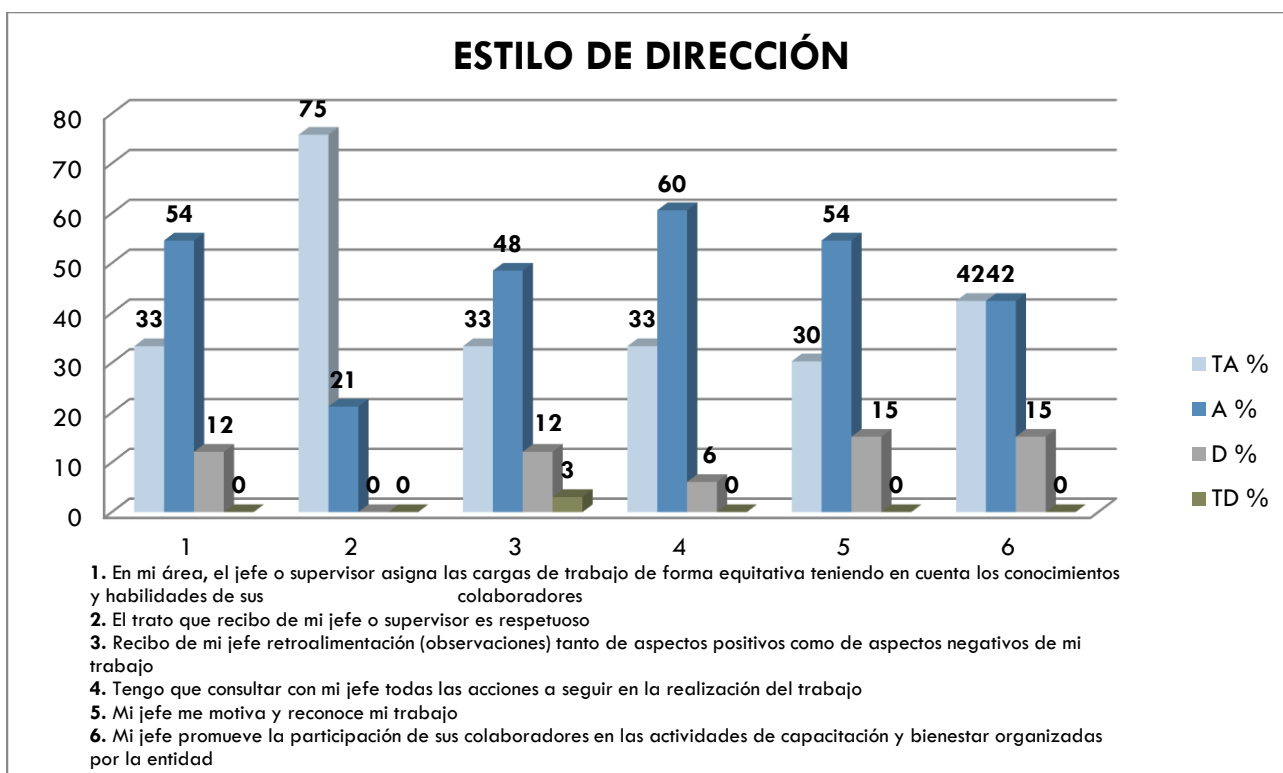
- El 75% de los servidores considera que se encuentra ubicado en el cargo que desempeña, de acuerdo con sus conocimientos y habilidades. Las posibles causas a la inconformidad de los funcionarios pueden ser:
  1. Servidores que obtuvieron su título profesional o técnico posterior a su nombramiento en un cargo asistencial
  2. No existe el número de cargos suficiente en la planta de personal del IDIPRON
  3. Servidores que no cumplen el perfil o no alcanzan la calificación necesaria en la evaluación del desempeño laboral para ser encargados
- Pese a encontrarse dentro del rango de calificación aceptable, el entrenamiento al vincularse a la entidad debe revisarse por cuanto existe un 27% de servidores que consideran que no es el adecuado, por lo cual se podría fortalecer la etapa de inducción e instrucción de los funcionarios así como la etapa de reinducción de los mismos.
- El 84% de los servidores de carrera consideran que la capacitación ofrecida contribuye a su desarrollo laboral y personal. Teniendo en cuenta que aproximadamente el 13% de los servidores se abstuvieron de contestar este punto, podremos evidenciar que los funcionarios no se encuentran de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a lo cual podemos hacer referencia de la importancia que tiene que al momento de expedir el mismo,

se tienen en cuenta las necesidades de las diferentes área y subdirecciones, para posteriormente realizar la inversión en dichos programas.

- El 99% de los servidores de carrera se encuentran satisfechos con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad, el 1% restante no respondió la pregunta, sin embargo el balance es significativamente bueno, por cuanto da evidencia del excelente trabajo realizado por el área de bienestar encargada de dichas actividades.
- El 96% de los servidores se encuentra satisfecho con la puntualidad del pago de los salarios por parte de la entidad, el 4 % restante se abstuvo de responder este punto.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	16	48	9	27	7	21	1	3
2	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	5	15	19	58	7	21	2	6
3	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	10	30	18	55	1	3	0	0
4	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	11	33	21	64	0	0	0	0
5	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	28	84	4	12	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>	<b>44</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>9,4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

## ESTILO DE DIRECCIÓN



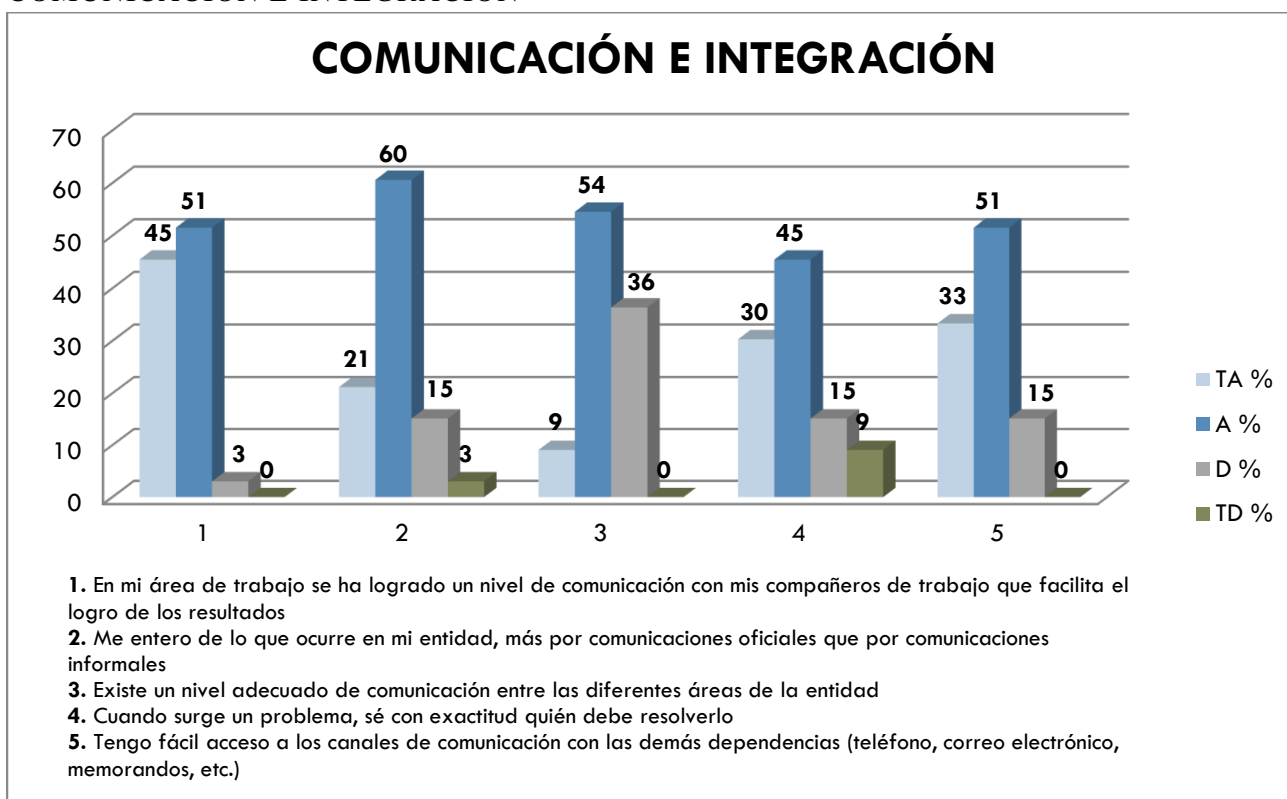
El estilo de dirección es calificado de manera muy positiva por parte de los servidores inscritos en carrera administrativa:

- Para el 88% de los servidores encuestados, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.
- El 96% de los servidores reciben por parte de su jefe un trato respetuoso.
- El 81% de los servidores reciben por parte de su jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo.
- El 93% de los servidores manifiesta que debe consultar con su jefe todas las acciones a seguir en la realización de su trabajo, lo cual es coherente con el número de cargos que tienen la responsabilidad de tomar decisiones, el cual es mínimo.
- El 84% de los servidores se siente motivado y reconocido.
- El 84% de los servidores opina que su jefe promueve su participación en actividades de bienestar y capacitación organizadas por la entidad.

AFIRMACIÓN		ESTILO DE DIRECCIÓN							
		TA		A		D		TD	
		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	11	33	17	54	4	12	0	0
2	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	25	76	7	21	0	0	0	0
3	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	11	33	16	48	4	12	1	3

4	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	11	33	20	60	2	6,1	0	0
5	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	10	30	18	55	5	15	0	0
6	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	14	42	14	42	5	15	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>42</b>	<b>92</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN



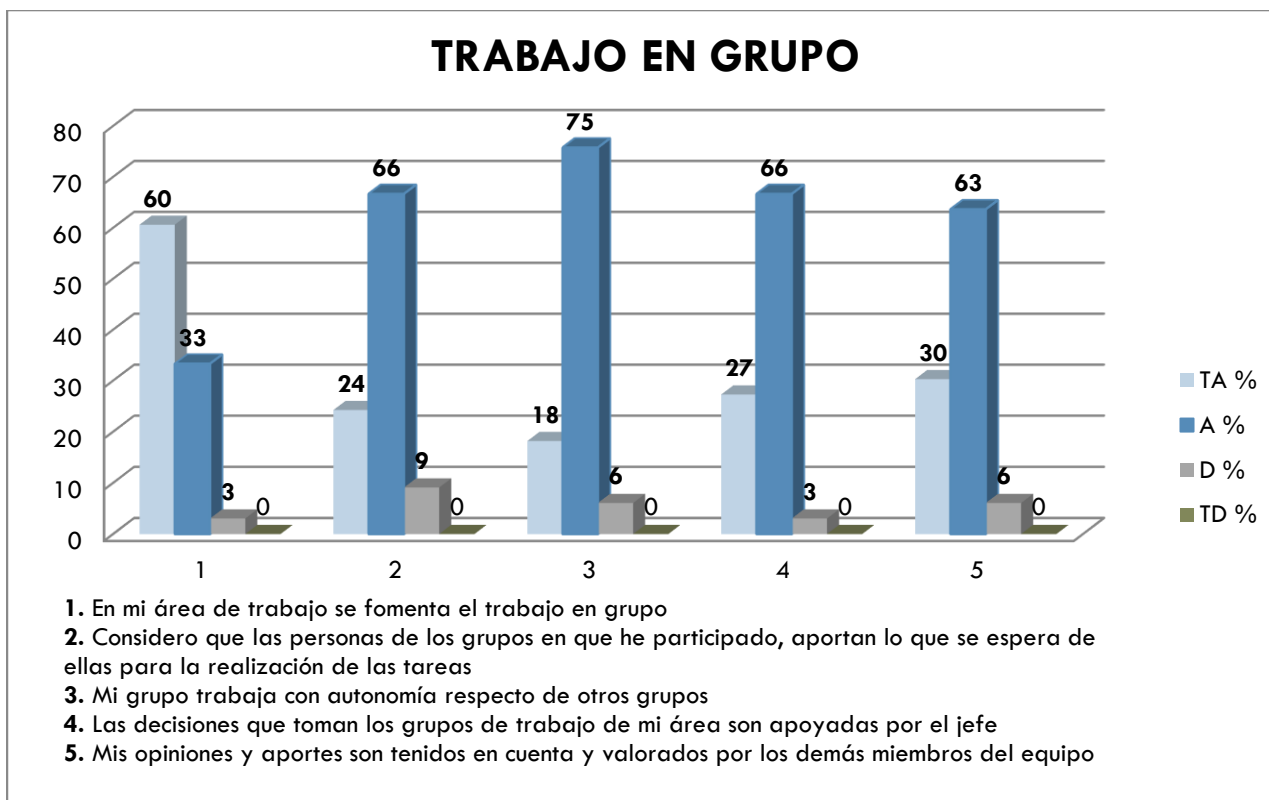
En lo que respecta a la comunicación e integración, la gráfica muestra un elevado índice de conformidad o aceptación con respecto de sus áreas de trabajo, no obstante existe un nivel elevado de personas en desacuerdo con respecto a los factores analizados previamente.

- El 96% de los servidores de carrera encuestados considera que en su área se ha logrado un nivel de comunicación que facilita el logro de los resultados lo cual en comparación con la encuesta anterior, muestra en un alza considerable en la percepción de este ítem.
- El 81% de los encuestados se entera de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales, si bien es cierto que este indicador se encuentra en un nivel aceptable, se podría analizar la posibilidad de mejorar las comunicaciones al interior de la entidad, posiblemente mediante socializaciones por parte de los responsables de área o unidad, y de los subdirectores y jefes de oficina.

- El 65% de los servidores encuestados opina que existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad, este factor si bien es aceptable, presenta un alto grado de insatisfacción por parte de los funcionarios de la entidad.
- El 85% de los funcionarios saben ante quién recurrir en caso del surgimiento de algún problema.
- El 84% afirma tener fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	15	45	17	51	1	3	0	0
2	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	7	21	20	61	5	15	1	3
3	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	3	9,1	18	55	12	36	0	0
4	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	10	30	15	45	5	15	3	9
5	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	11	33	17	51	5	15	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>46</b>	<b>28</b>	<b>87</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

## TRABAJO EN GRUPO



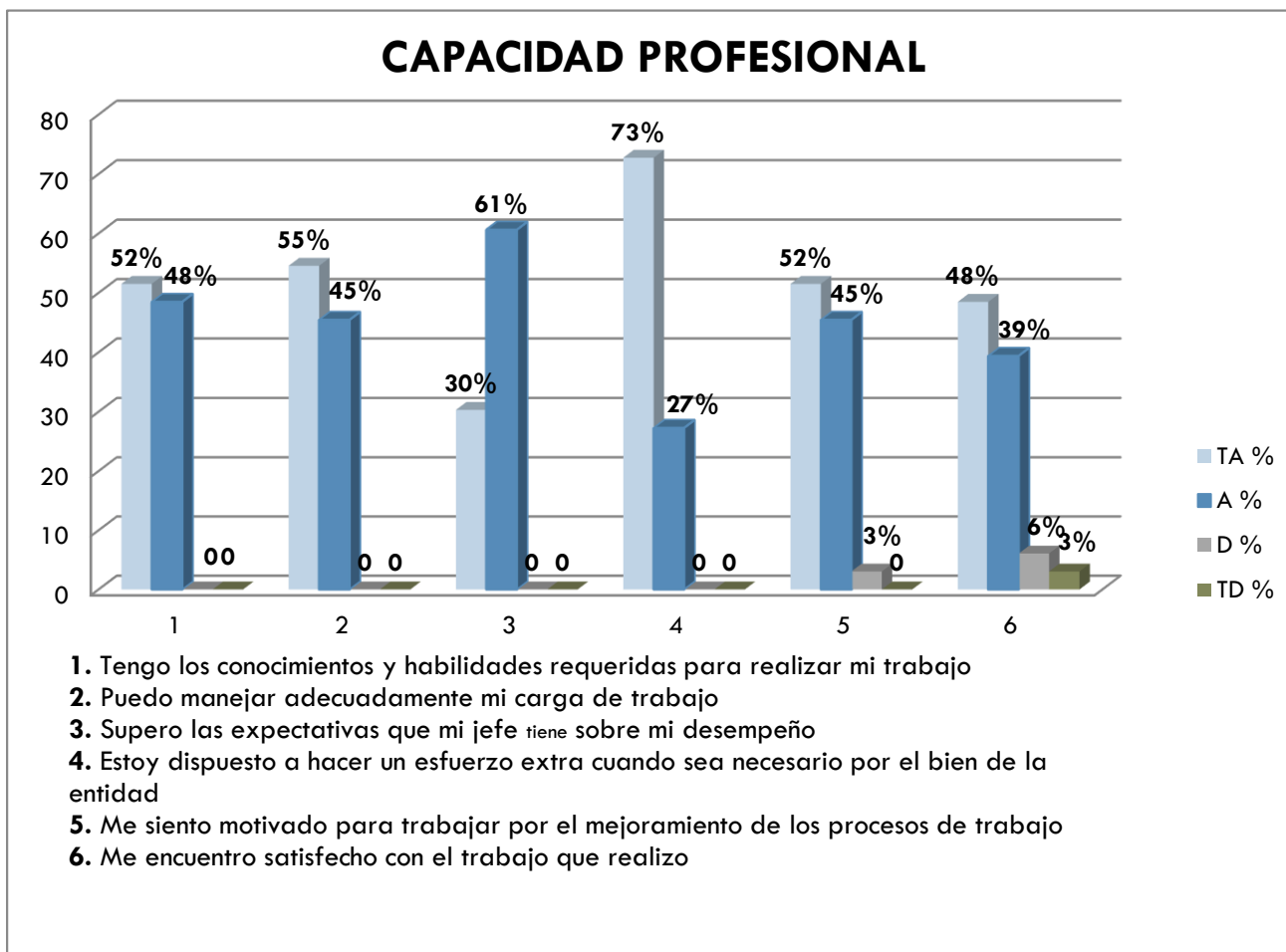
Los servidores de carrera administrativa tienen una percepción positiva del trabajo en grupo:

- El 93% de los funcionarios encuestados, considera que en su área de trabajo se fomenta activamente el trabajo en grupo.
- El 97% de los de los funcionarios encuestados, consideran que sus compañeros de grupo aportan lo necesario para el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- El 93% opina que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.
- El 93% considera que las decisiones de su grupo son apoyadas por el jefe, indicando así una comunicación constante entre los funcionarios y sus superiores jerárquicos.
- El 93% manifiesta que sus opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo, permitiéndonos percibir que al interior de los grupos de trabajo hay una excelente comunicación.

AFIRMACIÓN		TRABAJO EN GRUPO							
		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	20	60	11	33	1	3	0	0
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	8	24	22	66	3	9,1	0	0
3	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	6	18	25	75	2	6,1	0	0

4	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	9	27	22	66	1	3	0	0
5	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	10	30	21	63	2	6,1	0	0
TOTAL		53	33	101	62	9	5,5	0	0

CAPACIDAD PROFESIONAL



La capacidad profesional ha sido calificada por parte de los servidores de carrera administrativa de la manera ideal: la mayoría de las respuestas se centran en la escala de acuerdo (totalmente de acuerdo y de acuerdo).

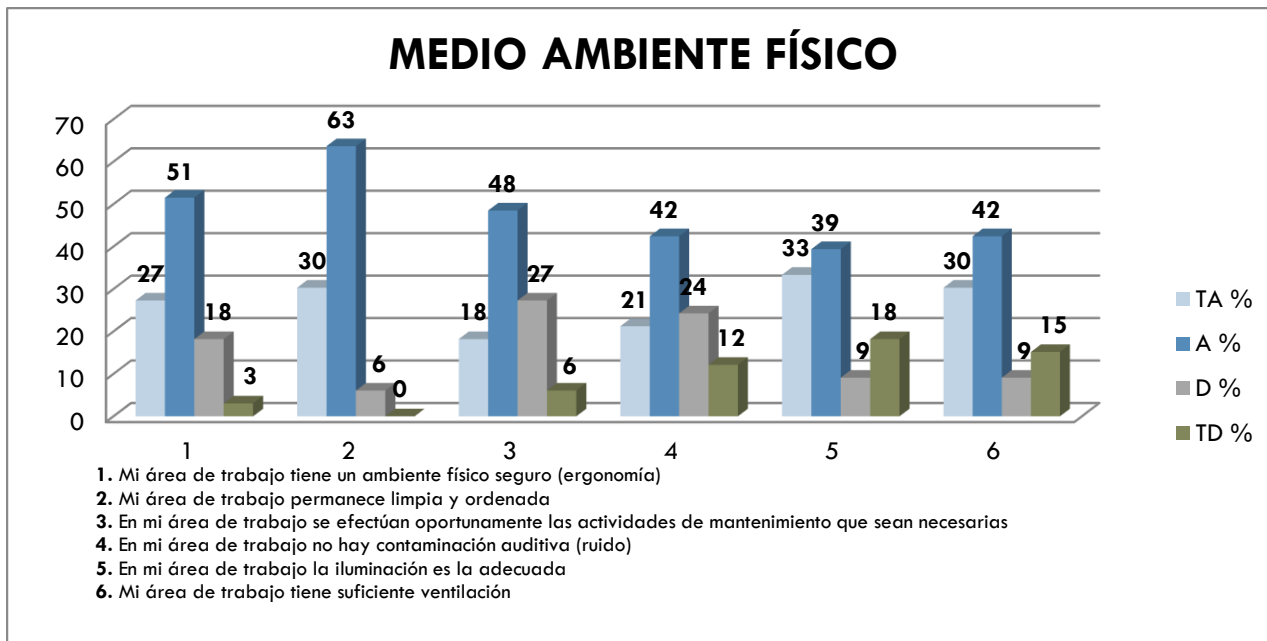
- El 100% de la población encuestada manifiesta que posee los conocimientos y habilidades requeridas para realizar su trabajo.
- El 100% declara que puede manejar adecuadamente su carga de trabajo.
- El 100% considera que supera las expectativas que su jefe tiene sobre su desempeño.
- El 100% está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario para el bien de la entidad.
- El 97% de los funcionarios se sienten dispuestos y motivados a trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo



- El 87% de los funcionarios se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.

CAPACIDAD PROFESIONAL									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	17	52	16	48	0	0	0	0
2	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	18	55	15	45	0	0	0	0
3	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	10	30	20	61	0	0	0	0
4	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	24	73	9	27	0	0	0	0
5	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	17	52	15	45	1	3	0	0
6	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	16	48	13	39	2	6,1	1	3
TOTAL		102	53	88	45	3	1,5	1	1

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

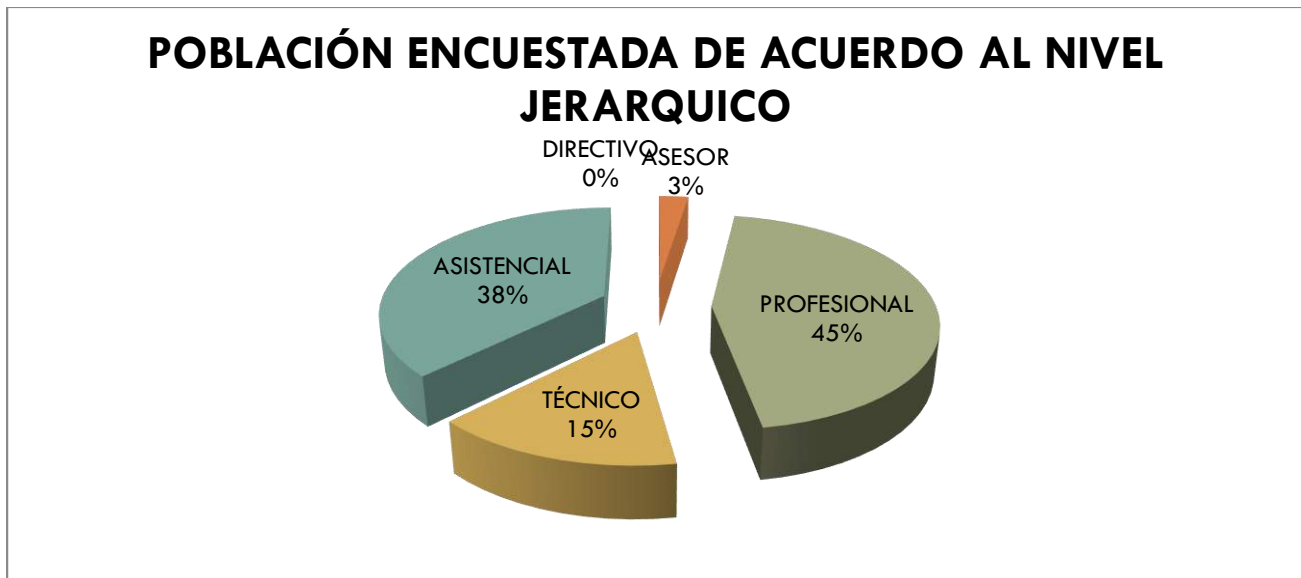
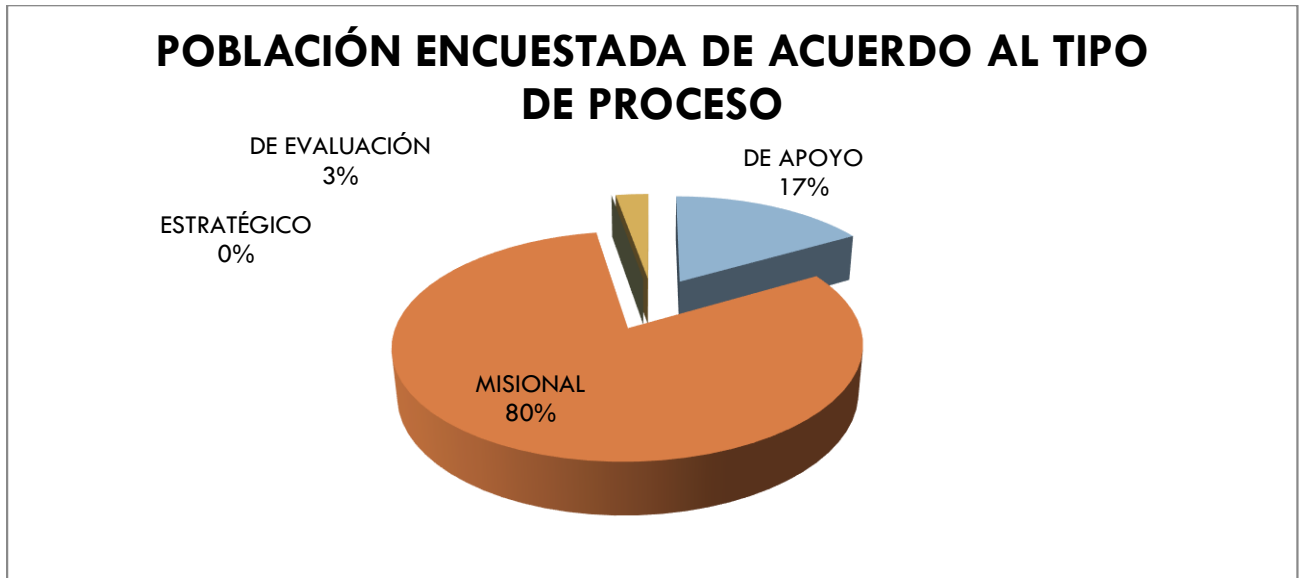


El medio ambiente físico, pese a que sus calificaciones no se encuentran concentradas en la escala de desacuerdo, sí podría estar constituido en uno de los factores débiles para el IDIPRON en cuanto a clima organizacional se refiere, por lo menos de acuerdo con la percepción por parte de los servidores de carrera administrativa, la cual no ha presentado gran mejoría en comparación con la encuesta anterior.

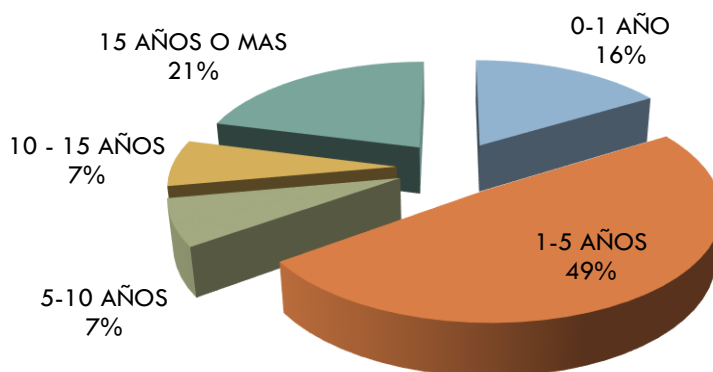
- Pese a que el 78% de los servidores encuestados opina que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro, existe un 21% de servidores que está en desacuerdo con la afirmación, lo cual deberá ser materia de revisión más adelante.
- En cuanto al orden y aseo, los servidores manifiestan un 93% de conformidad con el factor en mención, tan solo el 6% restante considera que el orden y el aseo de su lugar de trabajo no es el adecuado, sin embargo es importante recalcar que los funcionarios son responsables de sus puesto de trabajo y el orden en el que se encuentren.
- El 66% de los funcionarios encuestados consideran que las actividades de mantenimiento se efectúan de manera oportuna, lo cual indica un incremento en la satisfacción con respecto al factor en relación con la encuesta anterior.
- El 63% de los servidores consideran que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva. Sin embargo, el 36% no está de acuerdo con tal apreciación, un factor que desmejoró respecto del año anterior.
- El 72% de los servidores manifestaron que en su área de trabajo la iluminación es la adecuada, otro factor en el medio ambiente físico que presentó desmejora.
- El 72% de los servidores consideran que su área de trabajo tiene la suficiente ventilación. No obstante, el 24% no está de acuerdo con dicha afirmación.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	9	27	17	51	6	18	1	3
2	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	10	30	21	64	2	6,1	0	0
3	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	6	18	16	48	9	27	2	6
4	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	7	21	14	42	8	24	4	12
5	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	11	33	13	39	3	9,1	6	18
6	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	10	30	14	42	3	9,1	5	15
<b>TOTAL</b>		<b>53</b>	<b>27</b>	<b>95</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>9</b>

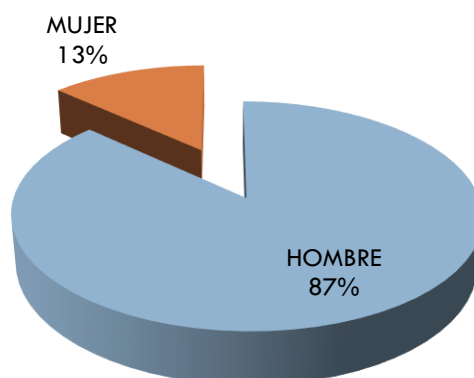
**SERVIDORES EN PROVISIONALIDAD**



## POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO AL TIPO DE SERVICIO



## POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO CON EL SEXO



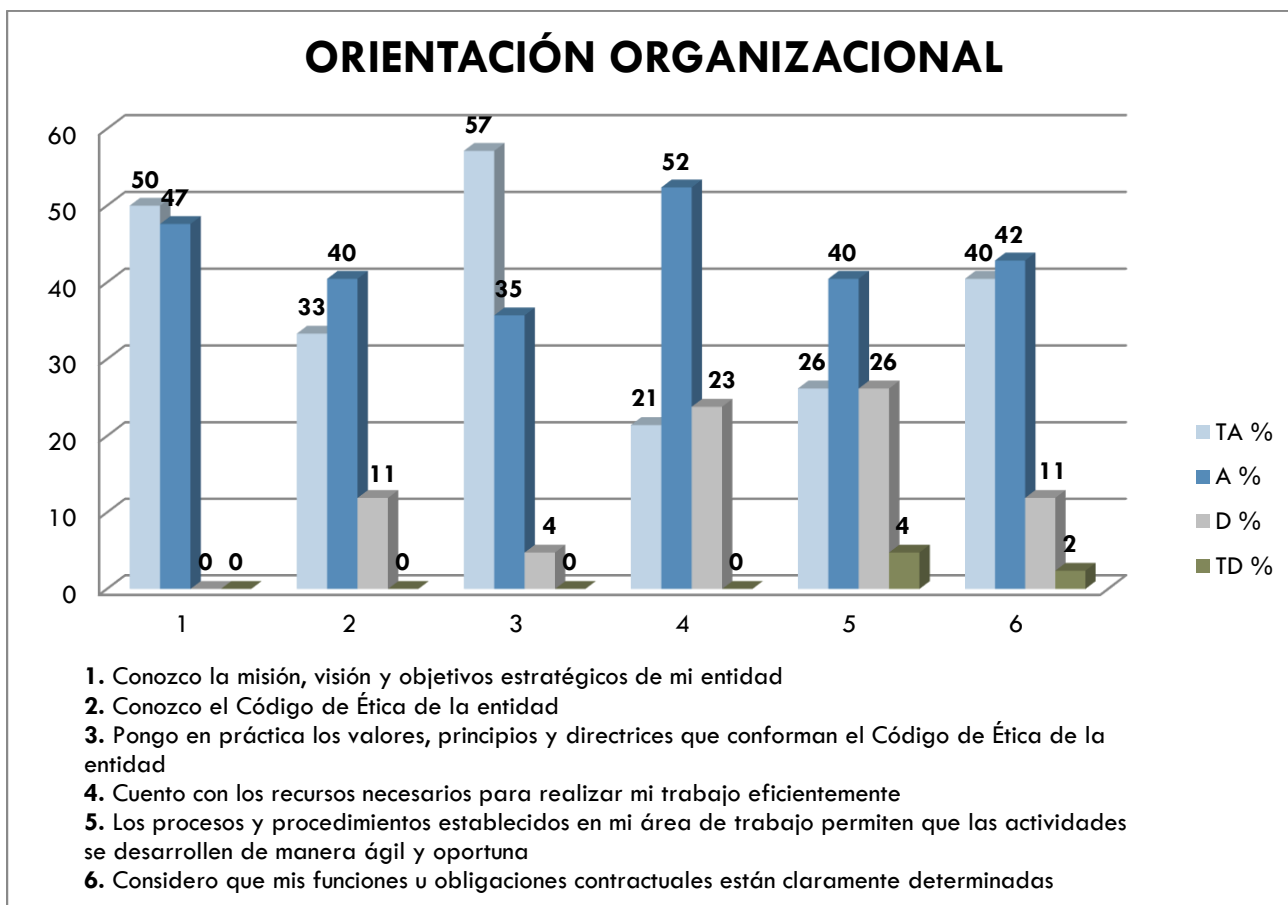
Las anteriores gráficas nos revelan lo siguiente:

Como se puede observar en la mayoría de funcionarios de la planta provisional pertenecen a los procesos de misionales del Instituto, al igual que los funcionarios de carrera.

- De igual forma el 43% de los funcionarios que se encuentran en provisionalidad hacen parte del nivel profesional.
- Así mismo la planta provisional del instituto en su mayoría lleva prestando sus servicios un tiempo no mayor a 5 años.
- Teniendo en cuenta la población encuestada a diferencia de la encuesta realizada pasada, la cantidad de funcionarios hombres de la entidad aumentó.

La opinión de los servidores provisionales encuestados con respecto a los siete (7) factores incidentes en el clima organizacional se observa en los siguientes gráficos:

## ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

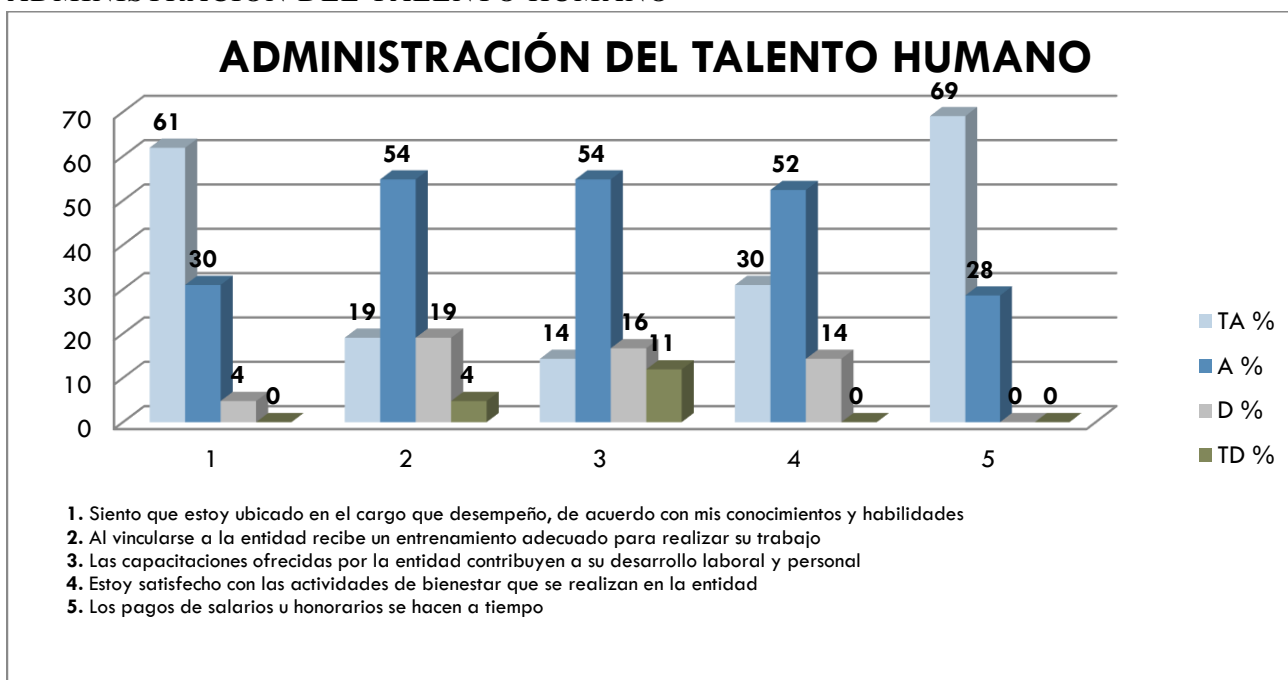


El factor de orientación organizacional en cuanto a la percepción de los funcionarios de la Planta Provisional del Instituto, se encuentra dentro nivel aceptable, mostrando índices bajos de insatisfacción por parte de los funcionarios:

- El 97% de los funcionarios encuestados asegura conocer la misión visión, visión y objetivos estratégicos de la entidad, el 3% restante se abstuvo de responder.
- El 88% de los funcionarios de la planta provisional del instituto mencionan que conocen el código de ética de la entidad, lo cual reitera que el trabajo del comité de ética en cuanto a su esfuerzo por socializar el código de ética en la entidad ha sido bueno.
- El 92% manifiesta poner en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad, aunque lo ideal sería que este factor estuviera dentro del 100%, no es un porcentaje negativo.
- El 73% de los servidores afirman que cuentan con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente, mientras que el 23% manifiesta lo contrario.
- Se presenta una desmejora en cuanto a la percepción de los procesos y procedimientos empleados en las áreas de trabajo mostrando este año un porcentaje del 66% de favorabilidad, un 22% menos que la encuesta anterior.
- El 82% de los servidores provisionales encuestados consideran que sus funciones están claramente determinadas, también es un factor que presenta una disminución en cuanto a la percepción positiva de los funcionarios.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	21	50	20	47	0	0	0	0
2	Conozco el Código de Ética de la entidad	14	33	17	40	5	12	0	0
3	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	24	57	15	36	2	4,8	0	0
4	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	9	21	22	52	10	24	0	0
5	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	11	26	17	40	11	26	2	5
6	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	17	40	18	42	5	12	1	2
TOTAL		96	44	109	50	3	1,4	3	1

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



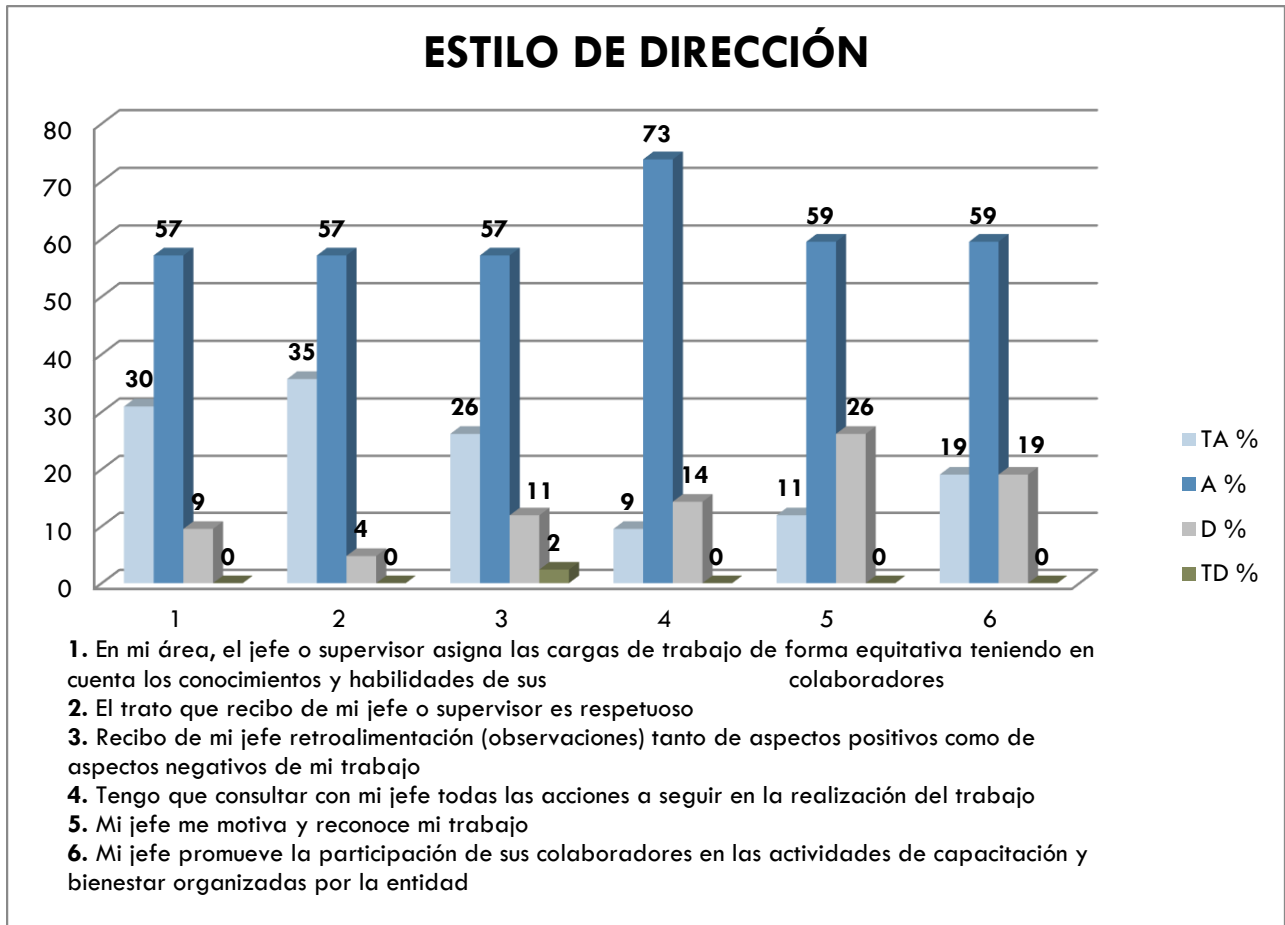
La percepción por parte de los servidores provisionales frente a la administración del talento humano, se describe a continuación:

- El 91% de los servidores considera que se encuentra ubicado en el cargo que desempeña, de acuerdo con sus conocimientos y habilidades. Afirmación mejor calificada que en el caso de los servidores de carrera administrativa. Las causas para que el 4,8%, aunque es una disminución considerable en cuanto a la percepción negativa respecto de la encuesta anterior las posibles respuestas al porcentaje negativo podrían ser:
  1. Servidores que obtuvieron su título profesional o técnico posterior a su nombramiento provisional en un cargo asistencial
  2. No existe el número de cargos suficiente en la planta de personal del IDIPRON
- El 73% de los funcionarios consideran que al momento de vincularse a la entidad reciben un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, indicando así que pese a los esfuerzos de capacitación brindados por la entidad para realizar el proceso de inducción y reinducción los funcionarios se sienten inconformes con el entrenamiento brindado.
- El 68% de los servidores provisionales encuestados consideran que la capacitación ofrecida contribuye a su desarrollo laboral y personal. Lo que nos permite inferir que las capacitaciones ofrecidas no generan una satisfacción o crecimiento personal a nivel laboral para los funcionarios del instituto, sin embargo y como se menciona anteriormente, éstas capacitaciones obedecen al Plan Institucional de Capacitación – PIC el cual se formula concertando las necesidades de capacitación con los jefes o responsables de las diferentes áreas de la entidad.
- El 82% de los servidores provisionales se encuentran satisfechos con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad; factor que presenta una disminución con respecto al año anterior.
- El 97% de los servidores provisionales considera que los pagos de salarios se hacen a tiempo, lo que evidencia el excelente trabajo realizado por parte del equipo de nómina, contabilidad, y tesorería de la entidad.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	26	61	13	30	2	4,8	0	0
2	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	8	19	23	55	8	19	2	5
3	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	6	14	23	54	7	17	5	12
4	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	13	30	22	52	6	14	0	0
5	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	29	69	12	28	0	0	0	0

TOTAL	82	39	93	44	23	11	7	3
-------	----	----	----	----	----	----	---	---

## ESTILO DE DIRECCIÓN



El estilo de dirección es percibido positivamente por parte de los servidores en provisionalidad, sin embargo, en comparación con los servidores de carrera, los rangos de calificación son inferiores:

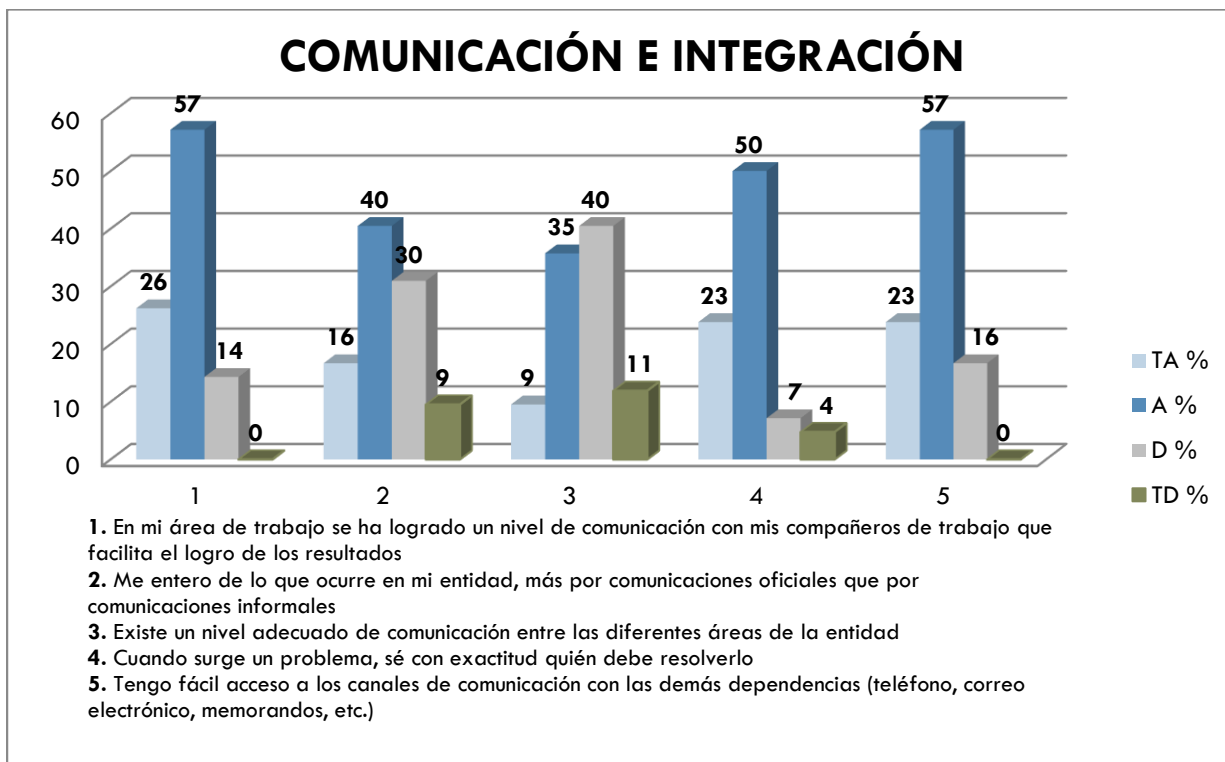
- Para el 87% de los funcionarios en provisionalidad encuestados, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.
- El 92% considera que el trato recibido por parte de su jefe es respetuoso.
- El 83% de los servidores reciben por parte de su jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo.
- El 82% de los servidores manifiesta que debe consultar con su jefe todas las acciones a seguir en la realización de su trabajo, lo cual coincide con el número de funcionarios que tienen a cargo esta responsabilidad.
- El 70% de los servidores se siente motivado y reconocido, factor que si bien se encuentra en el nivel aceptable, es motivo de consideración, pues no solo es responsabilidad del área de bienestar y capacitación, la consecución de dicho fin, sino también es responsabilidad de los jefes de personal al estar directamente relacionados con los funcionarios a su cargo.



- El 78% de los servidores opina que su jefe promueve su participación en actividades de bienestar y capacitación organizadas por la entidad.

ESTILO DE DIRECCIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	13	30	24	57	4	9,5	0	0
2	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	15	35	24	57	2	4,8	0	0
3	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	11	26	24	57	5	12	1	2
4	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	4	9,5	31	73	6	14	0	0
5	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	5	11	25	59	11	26	0	0
6	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	8	19	25	59	8	19	0	0
TOTAL		56	22	153	61	36	14	1	0

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

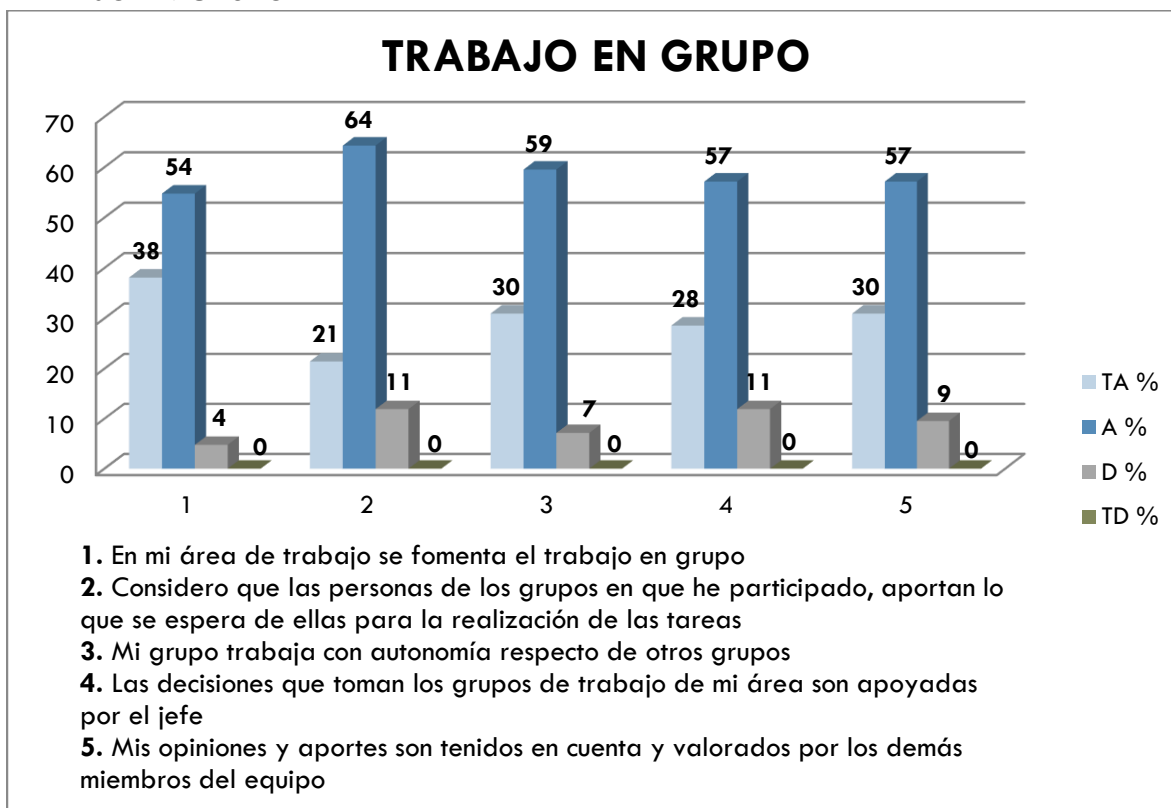


Al igual que en el caso de los servidores de carrera y pese a que las calificaciones no se encuentran concentradas dentro de la escala de desacuerdo, la comunicación e integración presenta un porcentaje de servidores provisionales que no aprueban las afirmaciones:

- El 14% de los funcionarios considera que su área de trabajo no ha logrado establecer un buen nivel de comunicación en sus áreas de trabajo con sus correspondientes compañeros.
- El 40% de los encuestados se entera de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones informales que por comunicaciones oficiales, lo cual implica la necesidad de mejorar los medios de publicación de las comunicaciones.
- El 51% de los servidores encuestados opina que no existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad, un tema preocupante ya que las diferentes áreas de la entidad se encuentran interconectadas debido a los diferentes procesos y que se manejan, y a las necesidades de la entidad.
- El 73% de la población encuestada conoce ante quien y de qué manera debe recurrir en caso del surgimiento de algún problema.
- El 16% afirma que no tiene fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	11	26	24	57	6	14	0	0
2	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	7	16	17	40	13	30	4	9
3	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	4	9,5	15	36	17	40	5	12
4	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	10	23	21	50	3	7,1	2	5
5	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	10	23	24	57	7	16	0	0
TOTAL		42	25	101	61	46	28	11	7

TRABAJO EN GRUPO



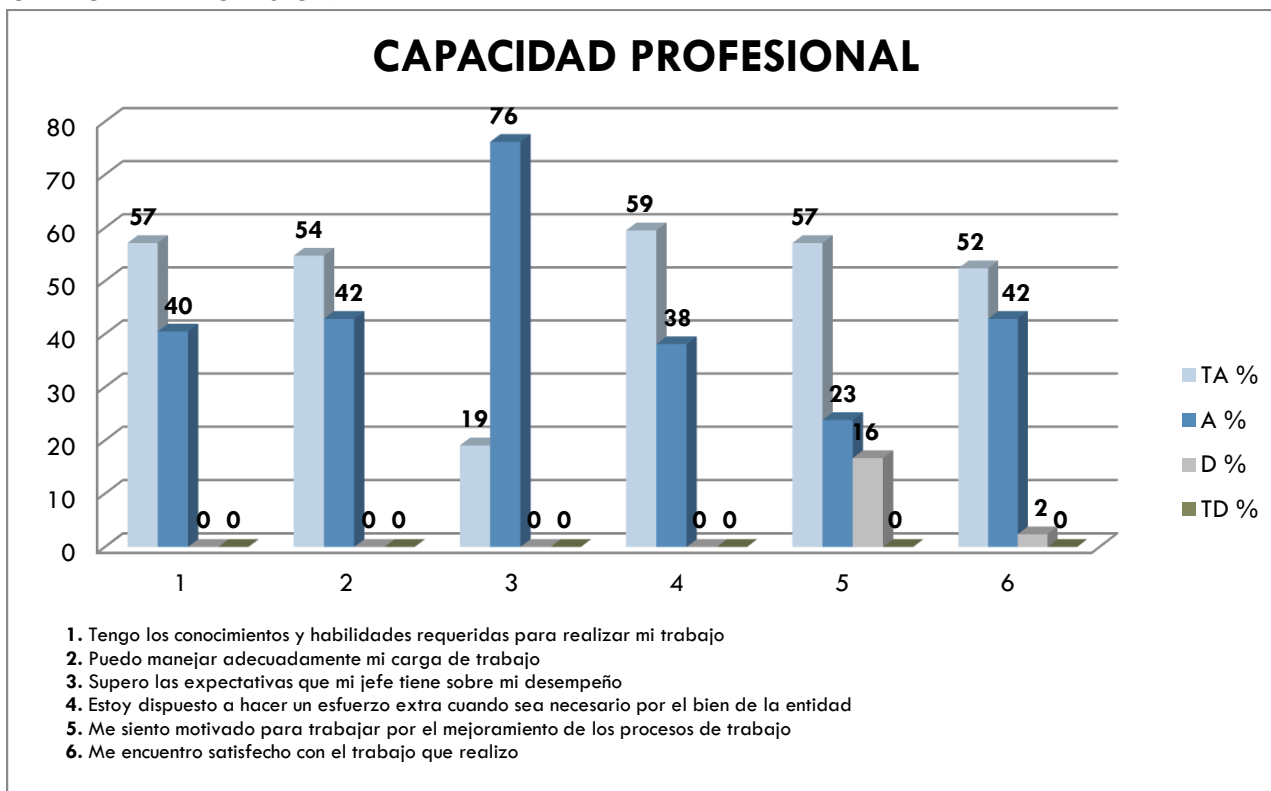
Los servidores en provisionalidad tienen una percepción positiva del trabajo en grupo, sin embargo, presentando un grado de inconformidad similar al de los funcionarios de carrera administrativa:

- El 92% de los funcionarios provisionales encuestados considera que en su área se fomenta el trabajo en grupo.
- El 85% de los funcionarios provisionales encuestados 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.
- El 89% opina que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.
- El 85% considera que las decisiones de su grupo son apoyadas por el jefe.
- El 87% manifiesta que sus opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo.

TRABAJO EN GRUPO								
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD
		P	%	P	%	P	%	P %
1	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	16	38	23	55	2	4,8	0 0

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	21	27	64	5	12	0	0
<b>AFIRMACIÓN</b>		<b>P</b>	<b>%</b>	<b>P</b>	<b>%</b>	<b>P</b>	<b>%</b>	<b>P</b>	<b>%</b>
3	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	13	31	25	60	3	7,1	0	0
4	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	12	29	24	57	5	12	0	0
5	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	13	31	24	57	4	9,5	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>30</b>	<b>123</b>	<b>59</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

CAPACIDAD PROFESIONAL



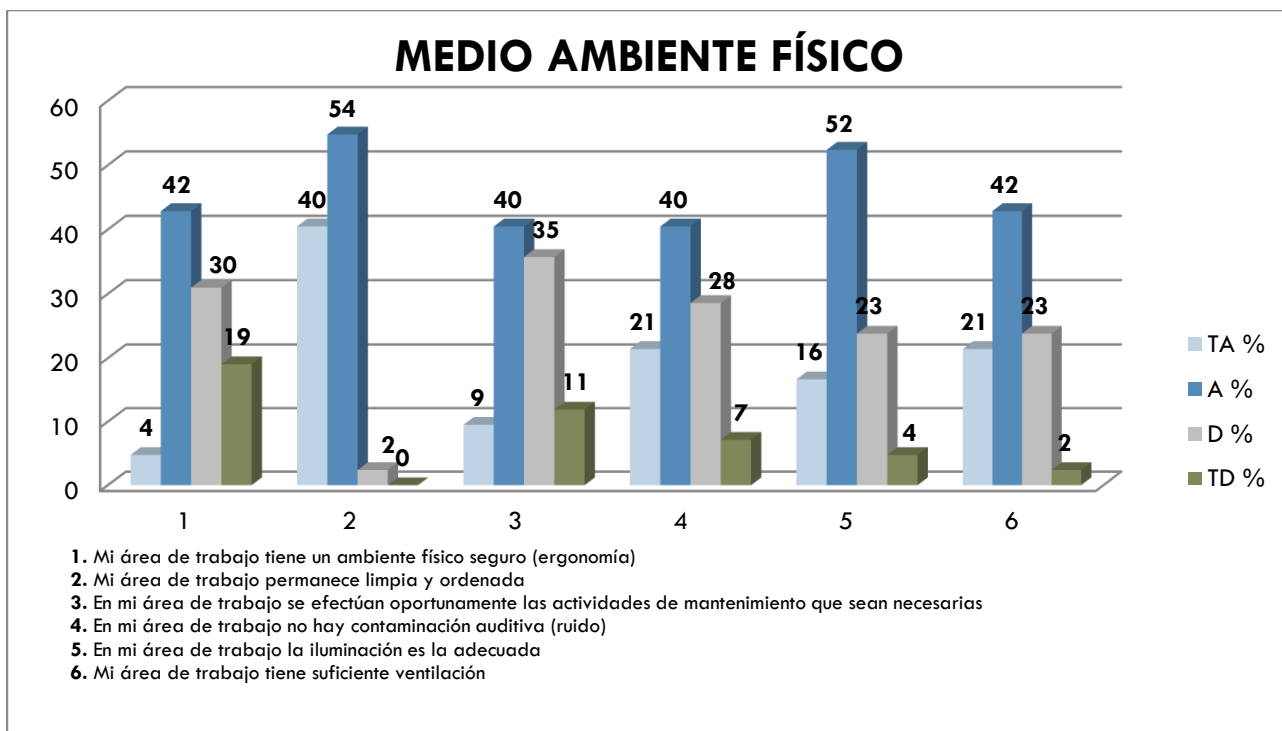
La capacidad profesional ha sido calificada por parte de los servidores en provisionalidad dentro del margen de acuerdo:

- El 97% de la población encuestada manifiesta que posee los conocimientos y habilidades requeridas para realizar su trabajo.
- El 96% declara que puede manejar adecuadamente su carga de trabajo.
- El 91% considera que supera las expectativas que su jefe tiene sobre su desempeño.
- El 97% está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario para el bien de la entidad.

- El 80% se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo, un factor que debería ubicarse dentro del 90%, por tratarse de procesos de uso continuo en las áreas de trabajo.
- El 94% se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza

<b>CAPACIDAD PROFESIONAL</b>									
<b>AFIRMACIÓN</b>		<b>TA</b>		<b>A</b>		<b>D</b>		<b>TD</b>	
		<b>P</b>	<b>%</b>	<b>P</b>	<b>%</b>	<b>P</b>	<b>%</b>	<b>P</b>	<b>%</b>
1	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	24	57	17	40	0	0	0	0
2	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	23	54	18	42	0	0	0	0
3	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	8	19	32	76	0	0	0	0
4	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	25	59	16	38	0	0	0	0
5	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	24	57	10	23	7	17	0	0
6	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	22	52	18	42	1	2,4	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>126</b>	<b>50</b>	<b>111</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>3,2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**MEDIO AMBIENTE FÍSICO**



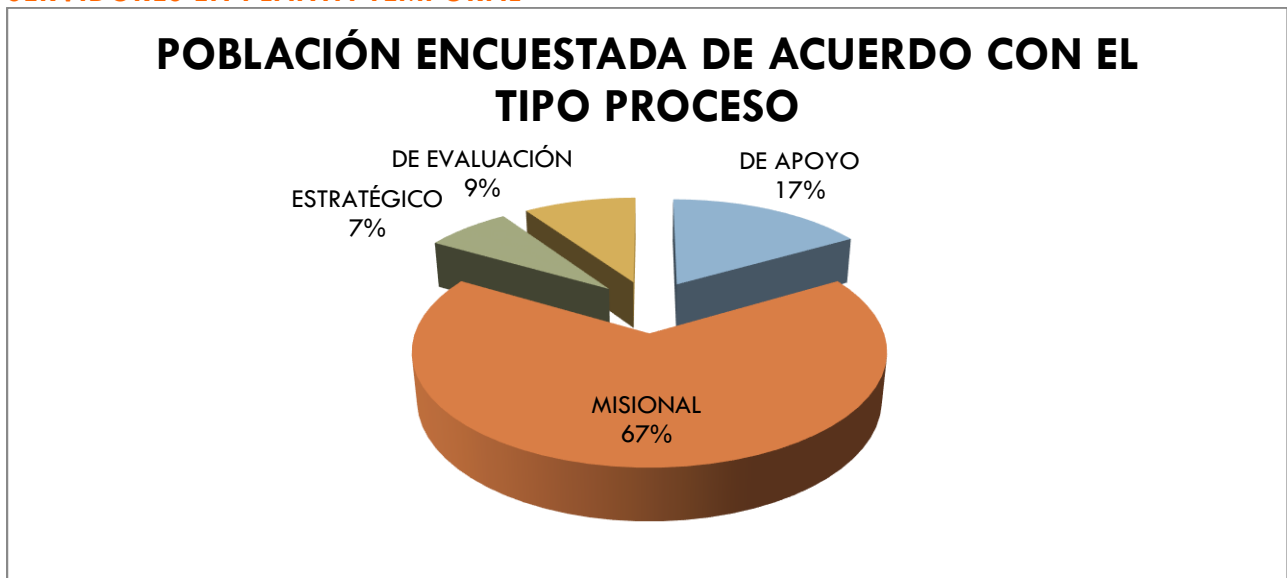
Si bien la tendencia en los factores de Medio Ambiente Físico es desfavorable, no difiere mucho de los resultados presentados en la encuesta anterior, a continuación se presentarán los resultados de la misma en cuanto a la percepción de los funcionarios de planta provisional.

- En comparación con la encuesta presentada en el año anterior se presentó una disminución en la percepción positiva de la seguridad en las áreas de trabajo de los funcionarios, por lo menos en la percepción que tienen estos para con las mismas, 46% de los encuestados consideran que sus áreas de trabajo no son lo suficientemente seguras.
- En cuanto a orden y aseo el 94% de los funcionarios en provisionalidad del Instituto considera que mantiene limpia sus áreas de trabajo.
- El 46% de los funcionarios encuestados consideran que en su área de trabajo no se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias. Éste se presenta como uno de los factores con mayor nivel de inconformidad dentro del Instituto.
- El 61% de los servidores consideran que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva. Presentando un aumento en la inconformidad de los servidores con respecto a este factor.
- El 68% de los servidores manifiestan que en su área de trabajo la iluminación es la adecuada.
- El 63% de los servidores consideran que su área de trabajo tiene la suficiente ventilación.

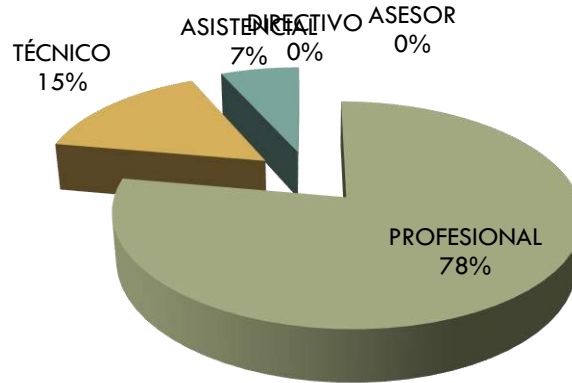
MEDIO AMBIENTE FÍSICO								
AFIRMACIÓN	TA		A		D		TD	
	P	%	P	%	P	%	P	%

1	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	2	4,8	18	42	13	30	8	19
2	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	17	40	23	54	1	2,4	0	0
3	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	4	9,5	17	40	15	35	5	11
4	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	9	21	17	40	12	28	3	7
5	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	7	16	22	52	10	24	2	5
6	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	9	21	18	42	10	24	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>48</b>	<b>19</b>	<b>115</b>	<b>46</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>8</b>

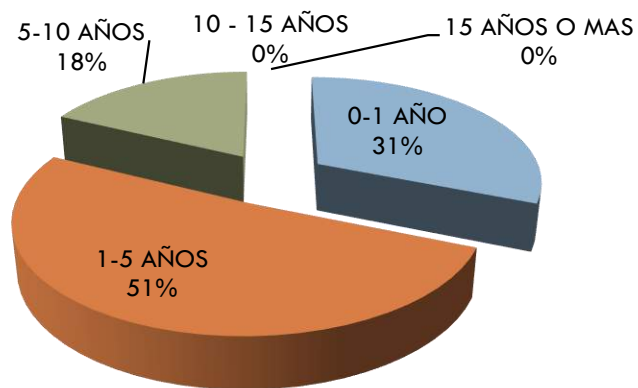
**SERVIDORES EN PLANTA TEMPORAL**



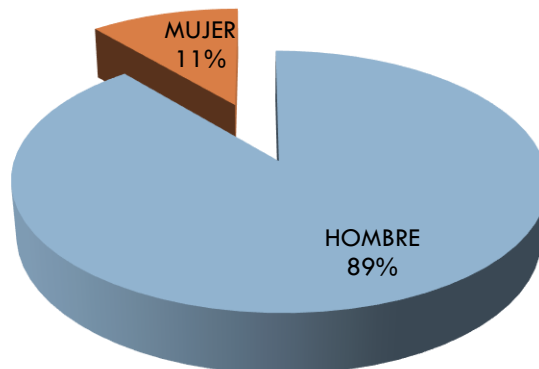
### POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO AL NIVEL JERÁRQUICO



### POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO AL TIEMPO DE SERVICIO



### Título del gráfico





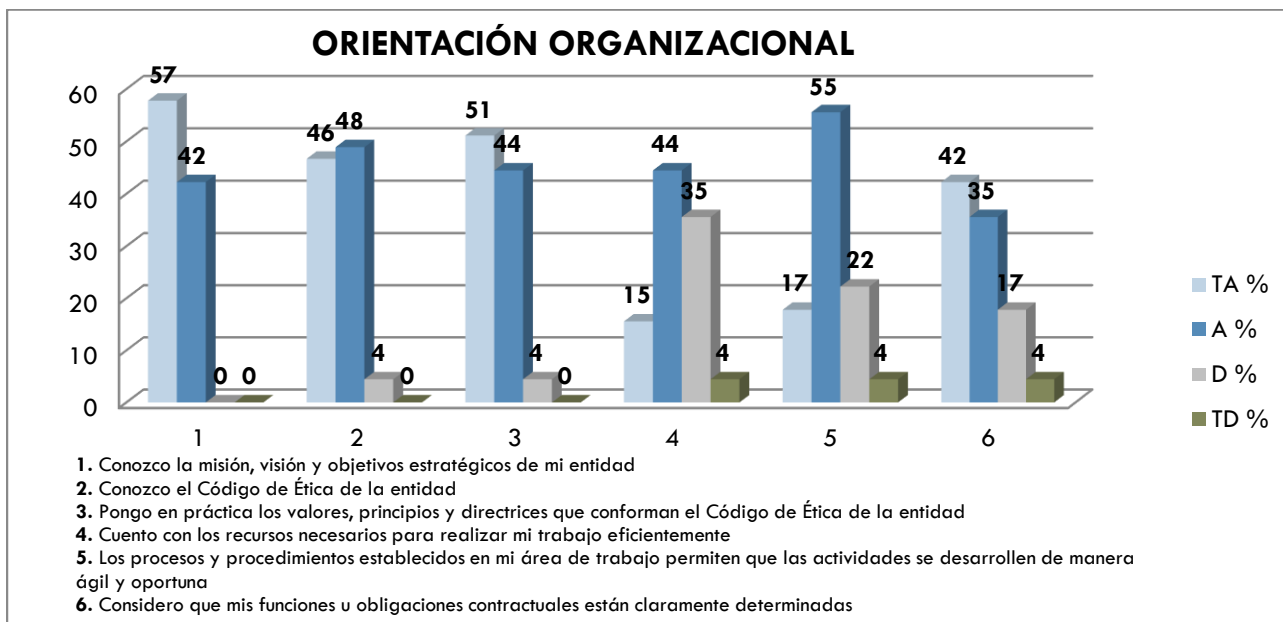
Con la creación de la Planta Temporal del Instituto, se dispuso la encuesta para que los funcionarios pertenecientes a ésta la respondieran, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

La mayoría de los funcionarios de la Planta Temporal del Instituto encuestados corresponden a procesos misionales, es decir, desarrollan sus actividades en las Unidades de Protección Integral y demás dependencias diferentes a la sede principal del IDIPRON.

- A diferencia de las poblaciones anteriores, la mayoría de los contratistas encuestados pertenecen al nivel profesional.
- El tiempo de servicio de la mayoría de los funcionarios de Planta Temporal encuestados se encuentra en el rango comprendido entre 1 y 5 años.
- El 89% de los funcionarios de Planta Temporal son hombres.

La percepción de los funcionarios de Planta Temporal del Instituto en razón a los tres factores:

**ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL**



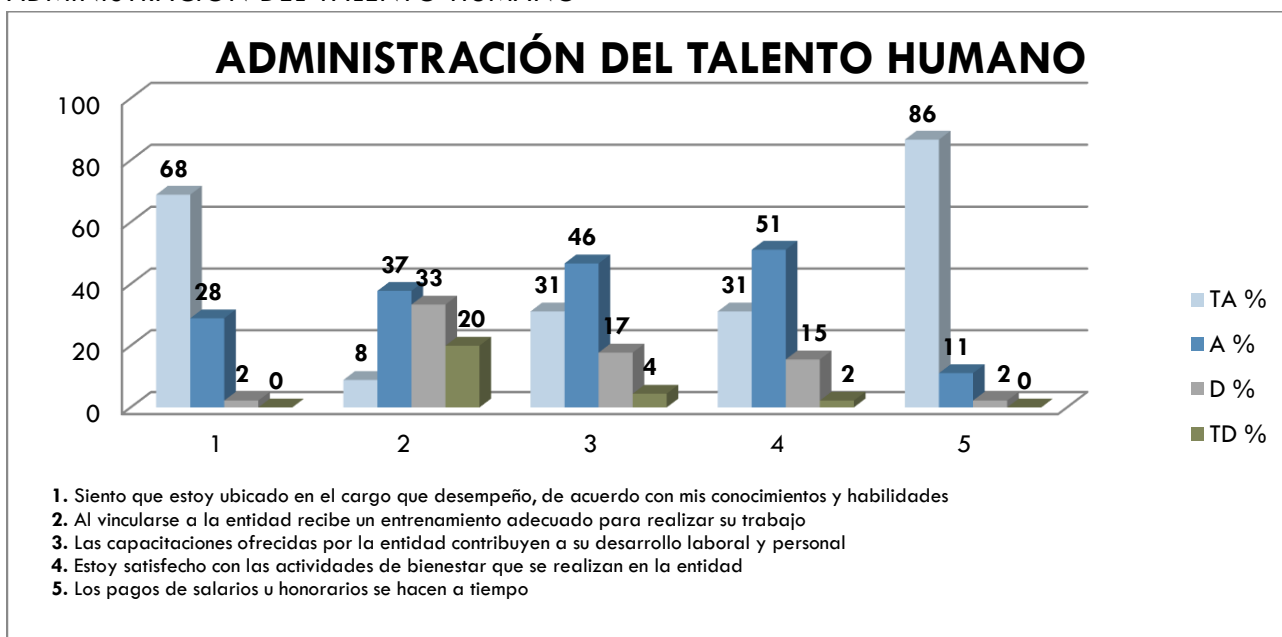
La percepción del factor orientación organizacional por parte de los funcionarios de Planta Temporal:

- El 99% de los funcionarios de Planta Temporal del Instituto manifiestan que conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.
- El 94% de los funcionarios encuestados manifiestan que conocen el código de ética de la entidad, una vez más reiterando la importancia de la labor realizada por el comité de ética.
- El 95% manifiesta que pone en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad.
- El 59% de los funcionarios considera que cuenta con los recursos necesarios para realizar un trabajo eficiente, si bien es un resultado que supera el nivel aceptable, el alto grado de inconformidad es materia de revisión.

- Para el 72% de los encuestados, los procesos y procedimientos establecidos en su área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna.
- El 77% de los funcionarios encuestados considera que sus funciones se encuentra claramente determinada, sin embargo es menester recordar que las mismas se encuentra en el manual de funciones de la planta temporal, el cual se puede encontrar en la página web del Instituto.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	26	58	19	42	0	0	0	0
2	Conozco el Código de Ética de la entidad	21	46	22	48	2	4,4	0	0
3	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	23	51	20	44	2	4,4	0	0
4	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	7	15	20	44	16	36	2	4
5	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	8	17	25	55	10	22	2	4
6	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	19	42	16	35	8	17	2	4
TOTAL		104	44	122	52	3	1,3	6	3

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



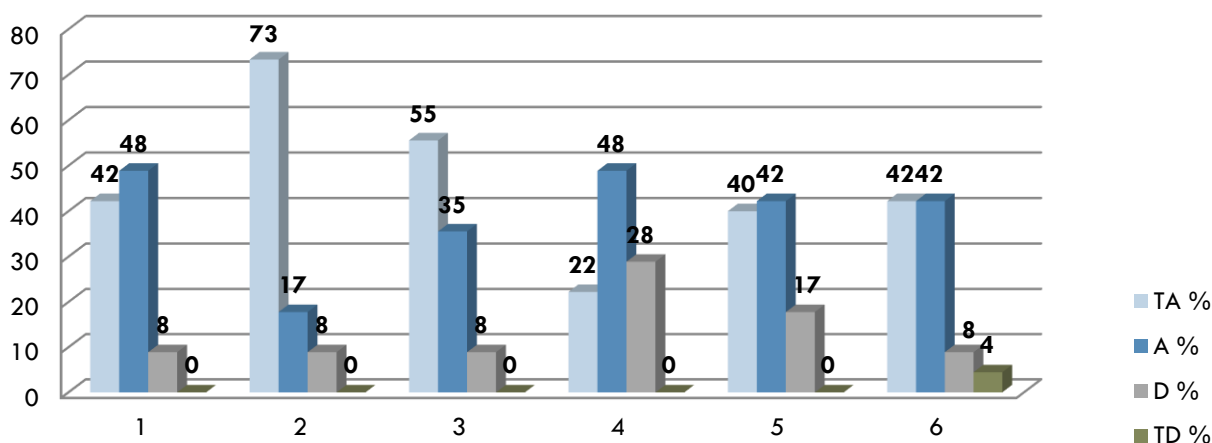
La percepción por parte de los contratistas frente a la administración del talento humano, se describe a continuación:

- El 96% del personal de Planta Temporal encuestado considera que se encuentra ubicado en el cargo que desempeña, de acuerdo con sus conocimientos y habilidades.
- El 45% considera que al vincularse a la entidad recibe el entrenamiento adecuado para realizar su trabajo un factor preocupante para la entidad, puesto que dentro del Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- El 77% del personal encuestado considera que las capacitaciones ofrecidas por parte de la entidad contribuyen al desarrollo laboral y personal.
- El 82% de los funcionarios se encuentran satisfechos con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad las cuales son coordinadas por parte del área de bienestar y capacitación.
- El 97% del personal de Planta Temporal considera que los pagos de salarios se hacen a tiempo.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	31	68	13	28	1	2,2	0	0
2	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	4	8,9	17	37	15	33	9	20
3	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	14	31	21	46	8	17	2	4
4	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	14	31	23	51	7	15	1	2
5	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	39	86	5	11	1	2,2	0	0
TOTAL		102	45	79	35	32	14	12	5

#### ESTILO DE DIRECCIÓN

## ESTILO DE DIRECCIÓN



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. El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso
3. Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo
4. Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo
5. Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo
6. Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad

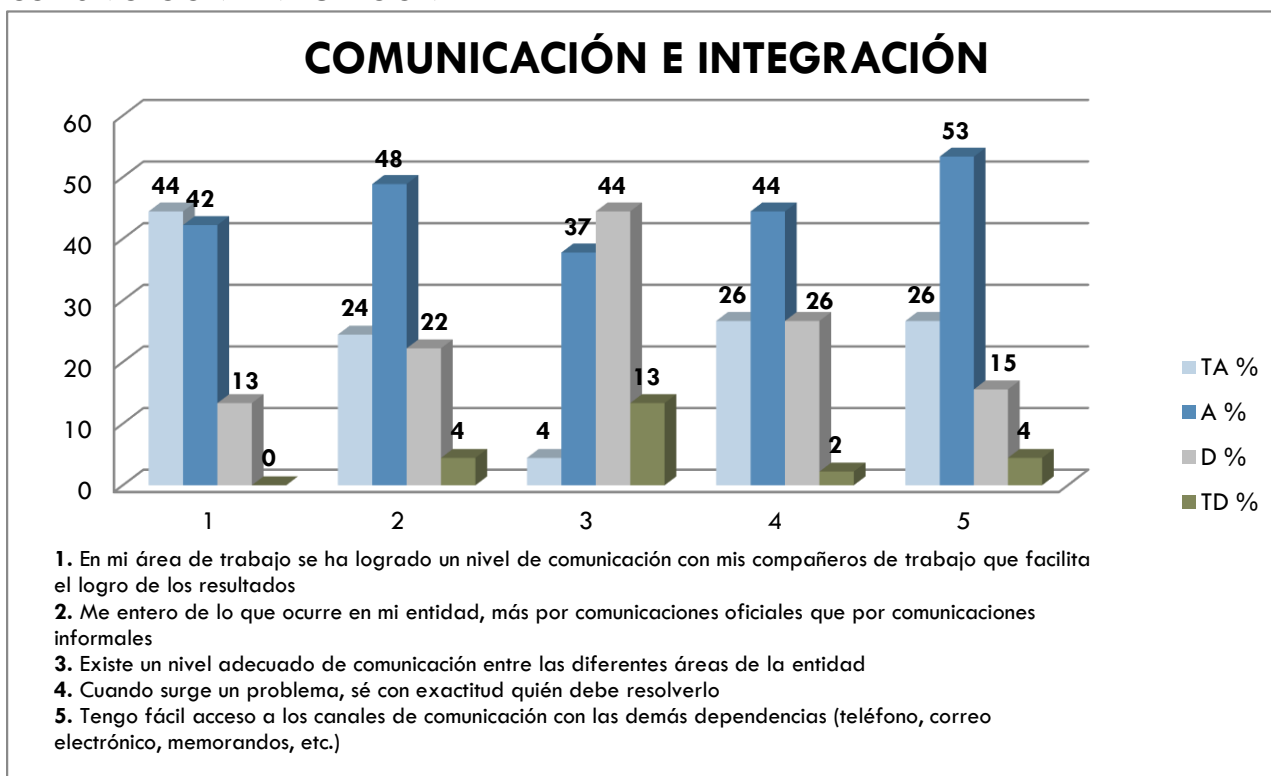
El estilo de dirección es percibido positivamente por parte de los contratistas:

- Para el 90% de los funcionarios encuestados, la asignación de cargas laborales por parte del jefe o supervisor, se realiza de forma equitativa.
- El 90% del personal de Planta Temporal del Instituto, afirma que el trato recibido por parte de sus superiores jerárquicos es respetuoso.
- El 90% considera que recibe retroalimentación tanto positiva como negativa.
- El 70% de los funcionarios de Planta Temporal, asegura tener que consultar con su jefe todas las acciones a seguir en la realización de sus actividades laborales.
- El 82% de los funcionarios se sienten motivados y reconocidos por parte de sus superiores.
- El 84% opina que sus supervisores y jefes promueven la participación de los funcionarios en las actividades de bienestar organizadas por la entidad.

AFIRMACIÓN		STILO DE DIRECCIÓN							
		TA		A		D		TD	
		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	42	22	48	4	8,9	0	0
2	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	33	73	8	17	4	8,9	0	0
3	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	25	55	16	35	4	8,9	0	0

4	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	10	22	22	48	13	28	0	0
5	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	18	40	19	42	8	17	0	0
6	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	19	42	19	42	4	8,9	2	4
<b>TOTAL</b>		<b>124</b>	<b>46</b>	<b>106</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN



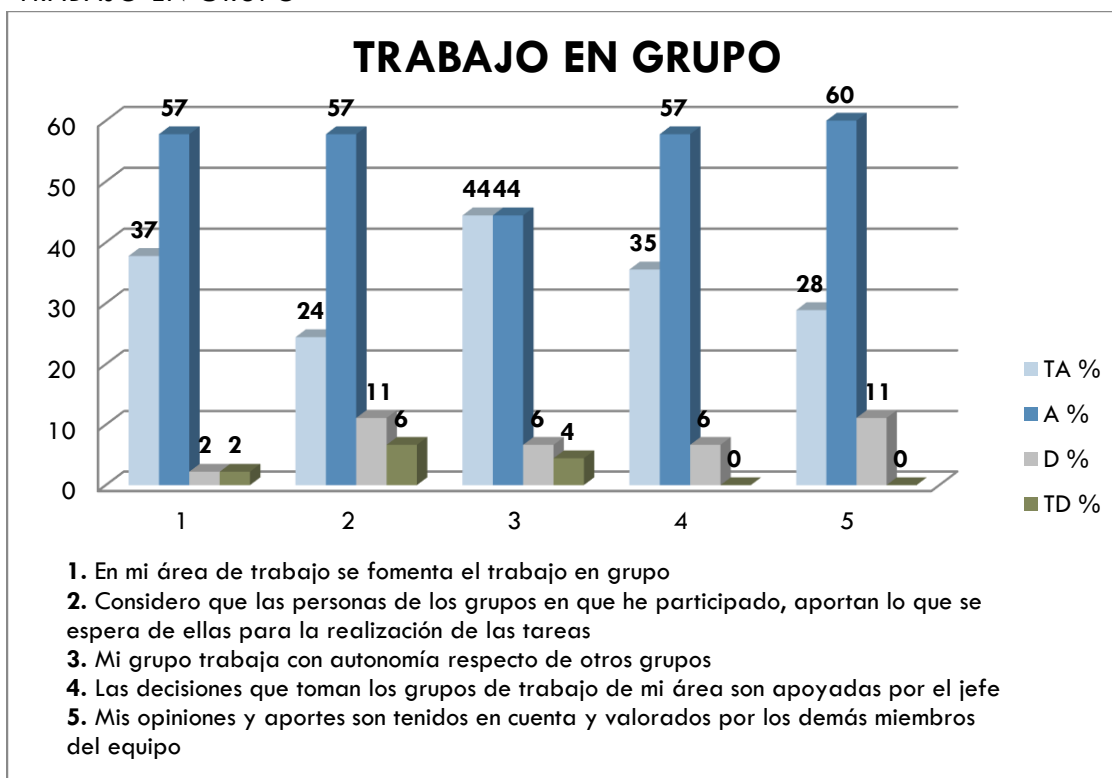
En lo que respecta a la comunicación e integración, pese a que en la gráfica se observa que las respuestas se encuentran en la escala aceptable, existe un nivel de personas en desacuerdo con respecto a los factores analizados previamente.

- El 86% de los funcionarios encuestados considera que en sus áreas de trabajo se han implementado excelentes niveles de comunicación.
- El 72% de los funcionarios de Planta Temporal obtiene información de lo que ocurre en la entidad mediante el uso de medios oficiales que emplea el instituto para que la información llegue de manera efectiva a todos sus funcionarios.
- El 57% de los servidores encuestados considera que el nivel de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad lo cual es un factor bastante importante, y por ello deberá analizar qué medidas correctivas se podrían plantear para mejorar el mismo.

- El 80% de la población encuestada sabe exactamente a quién recurrir en caso de un problema.
- El 79% de los funcionarios afirman que tienen un fácil acceso a los canales de información que ofrece el instituto para la comunicación entre las dependencias de la entidad.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	20	44	19	42	6	13	0	0
2	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	11	24	22	48	10	22	2	4
3	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	2	4,4	17	37	20	44	6	13
4	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	12	26	20	44	12	26	1	2
5	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	12	26	24	53	7	15	2	4
TOTAL		57	25	102	45	55	24	11	5

TRABAJO EN GRUPO



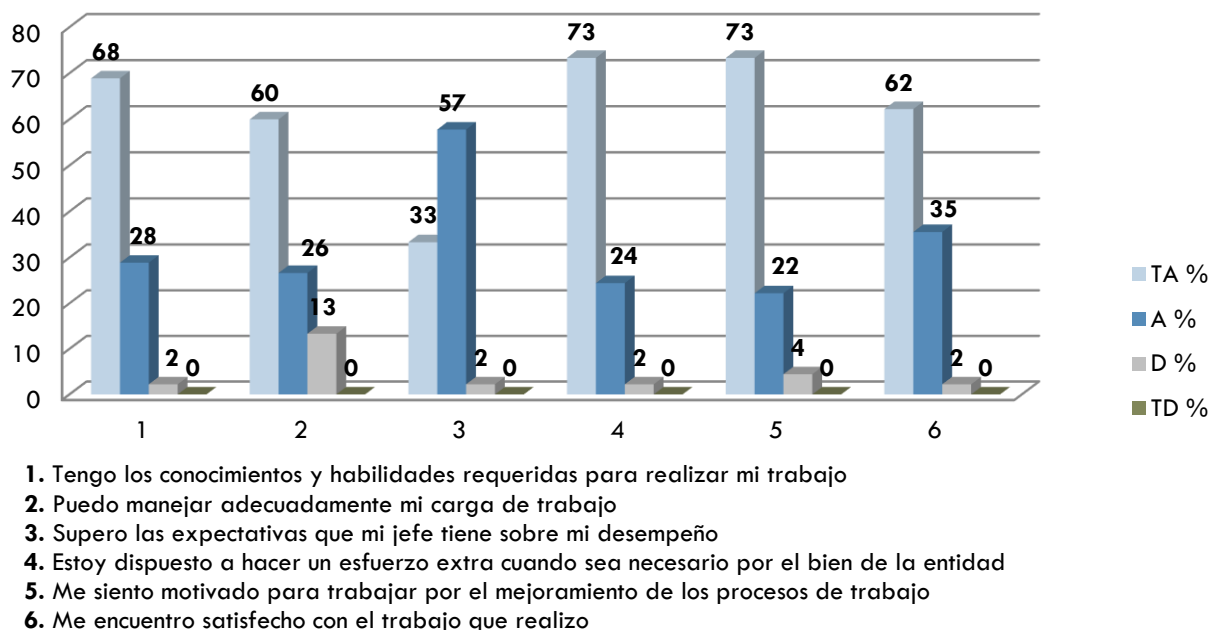
En tratándose del factor de trabajo grupal, la percepción de los funcionarios de la Planta Temporal del IDIPRON muestra un alto grado de conformidad:

- El 94% del personal encuestado considera que en sus áreas de trabajo se fomenta activamente el trabajo en grupo.
- El 81% de los funcionarios encuestados considera que las personas que han hecho parte de los grupos de trabajo donde han participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas propias de las áreas donde pertenecen.
- El 88% de los encuestados considera que su grupo de trabajo realiza sus labores con autonomía respecto de los otros grupos.
- El 92% considera que las decisiones tomadas al interior de sus grupos de trabajo cuentan con el apoyo de sus jefes.
- El 88% de los funcionarios de Planta Temporal manifiestan que sus aportes y opiniones son tenidos en cuenta por sus demás compañeros de equipo.

TRABAJO EN GRUPO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	17	38	26	58	1	2,2	1	2
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	11	24	26	58	5	11	3	7
3	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	20	44	20	44	3	6,7	2	4
4	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	16	36	26	58	3	6,7	0	0
5	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	13	29	27	60	5	11	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>77</b>	<b>34</b>	<b>125</b>	<b>56</b>	<b>17</b>	<b>7,6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

#### CAPACIDAD PROFESIONAL

## CAPACIDAD PROFESIONAL



La capacidad profesional tiene una percepción aceptable dentro de los funcionarios de Planta Temporal del IDIPRON:

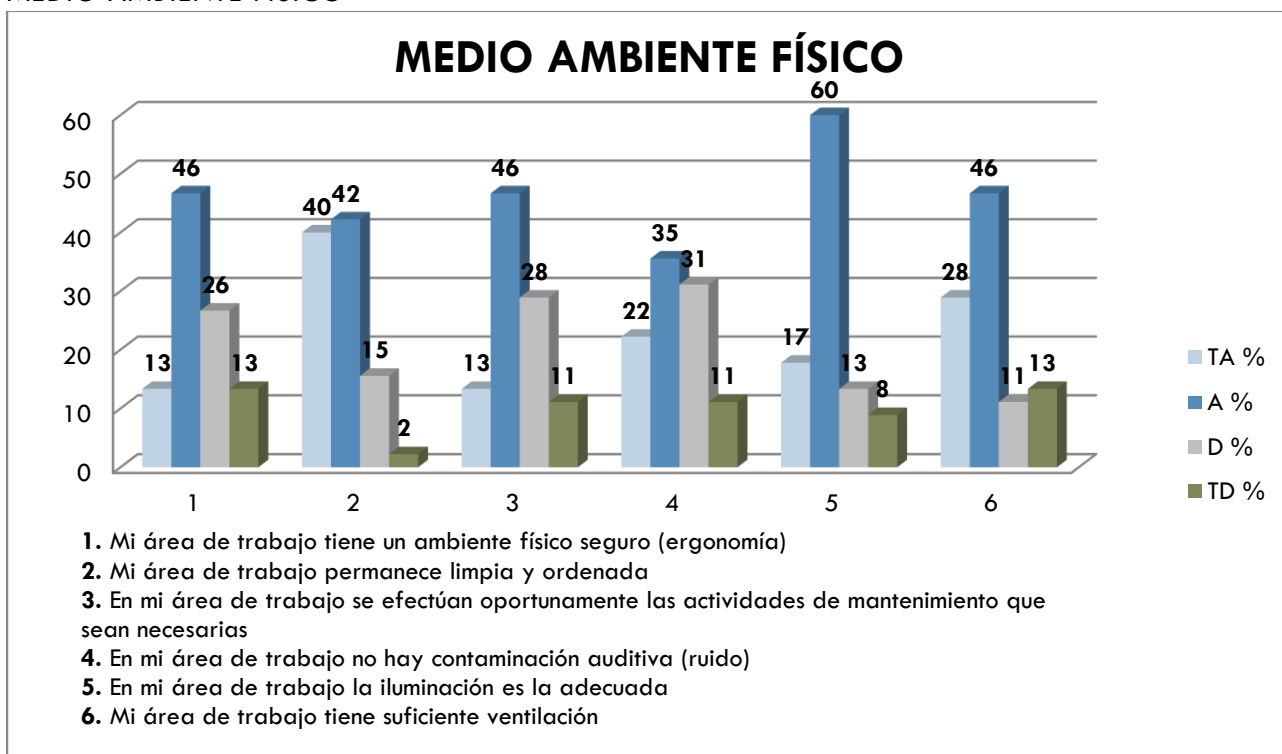
- El 96% de la población encuestada manifiesta que posee los conocimientos y habilidades requeridas para realizar su trabajo.
- El 86% manifiesta que puede manejar adecuadamente su carga laboral.
- El 90% de los funcionarios de Planta temporal considera que su desempeño supera las expectativas su jefe.
- El 97% del personal encuestado está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario para el bien de la entidad.
- El 95% se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.
- El 97% se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.

CAPACIDAD PROFESIONAL		TA		A		D		TD	
AFIRMACIÓN		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	31	68	13	28	1	2,2	0	0
2	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	27	60	12	26	6	13	0	0
3	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	15	33	26	57	1	2,2	0	0



4	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	33	73	11	24	1	2,2	0	0
5	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	33	73	10	22	2	4,4	0	0
6	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	28	62	16	35	1	2,2	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>167</b>	<b>63</b>	<b>88</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>4,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

MEDIO AMBIENTE FÍSICO



De acuerdo con la concepción de los funcionarios de la Planta Temporal del Instituto, el Medio Ambiente Físico en sus lugares de trabajo se percibe de la siguiente manera:

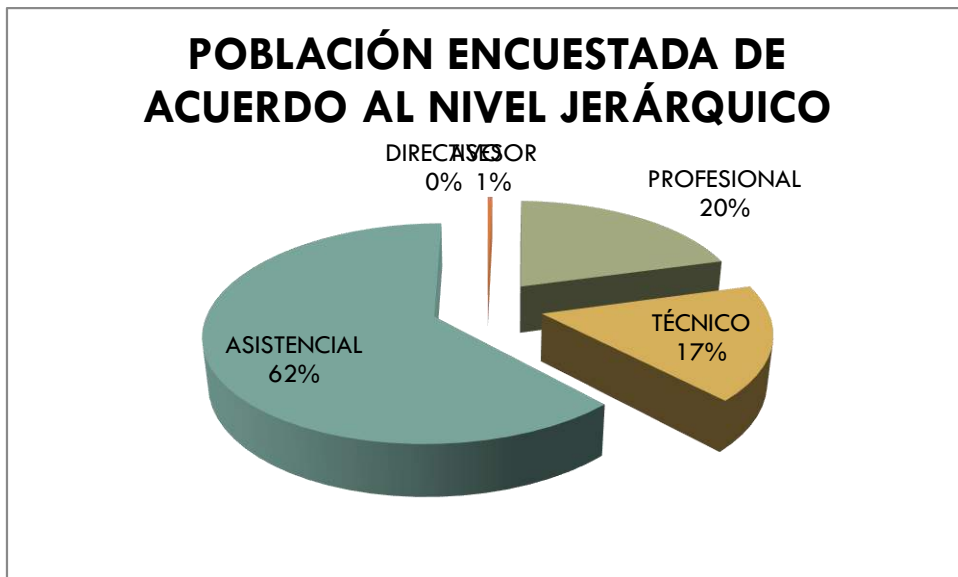
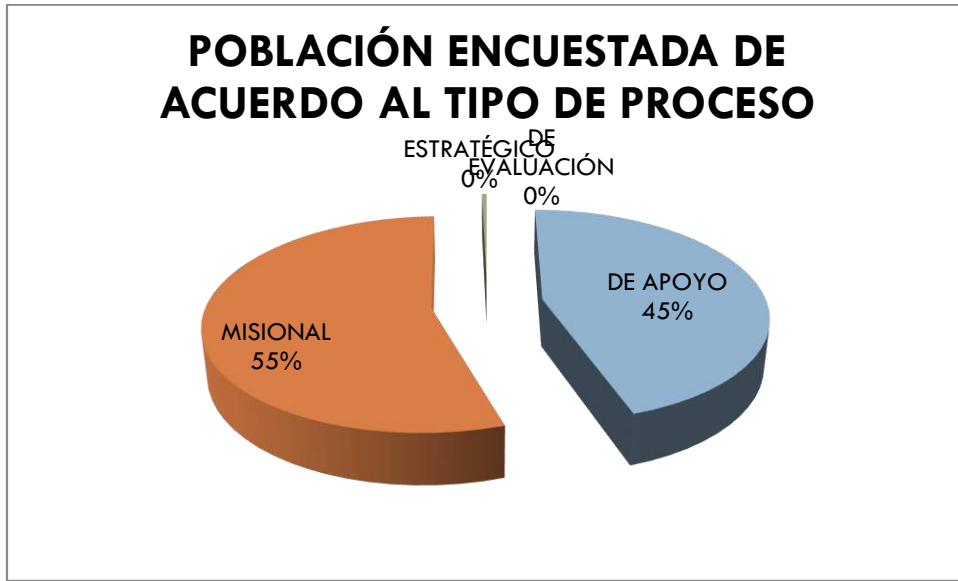
- El 59% de los funcionarios de la Planta Temporal del Instituto, considera que sus áreas de trabajo son seguras, un factor que en cuanto a la percepción de los funcionarios sigue un nivel aceptable, pero bastante bajo.
- El orden y aseo de los funcionarios de la entidad presente en este ítem, un nivel de aceptación alto, en este caso es del 82%.
- El 59% de los funcionarios encuestados consideran que las labores de mantenimiento en sus áreas de trabajo se realizan de manera oportuna.
- El 57% del personal encuestado considera que en su lugar de trabajo no hay contaminación auditiva, sin embargo, para tratar este nivel aceptable bajo se podrían

desarrollar estrategias de tolerancia al interior de la entidad, encabezadas por los responsables de la unidades y los jefes de áreas.

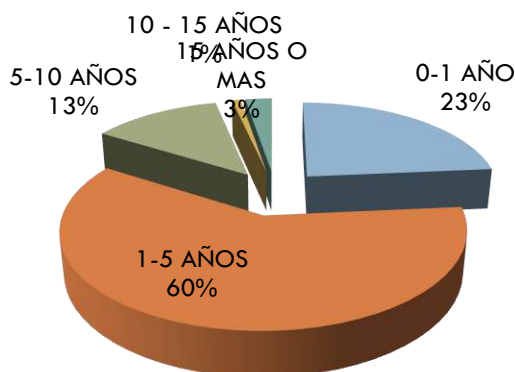
- El 77% de los funcionarios manifiesta que en sus lugares de trabajo cuenta con la iluminación suficiente para realizar sus labores.
- El 74% del personal de planta considera que en sus puestos de trabajo cuentan con la ventilación necesaria.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	6	13	21	46	12	26	6	13
2	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	18	40	19	42	7	15	1	2
3	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	6	13	21	46	13	28	5	11
4	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	10	22	16	35	14	31	5	11
5	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	8	17	27	60	6	13	4	8
6	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	13	28	21	46	5	11	6	13
<b>TOTAL</b>		<b>61</b>	<b>23</b>	<b>125</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>10</b>

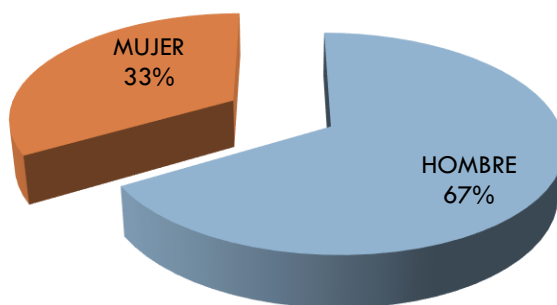
CONTRATISTAS



### POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO AL TIEMPO DE VINCULACIÓN



### POBLACIÓN ENCUESTADA DE ACUERDO CON EL SEXO



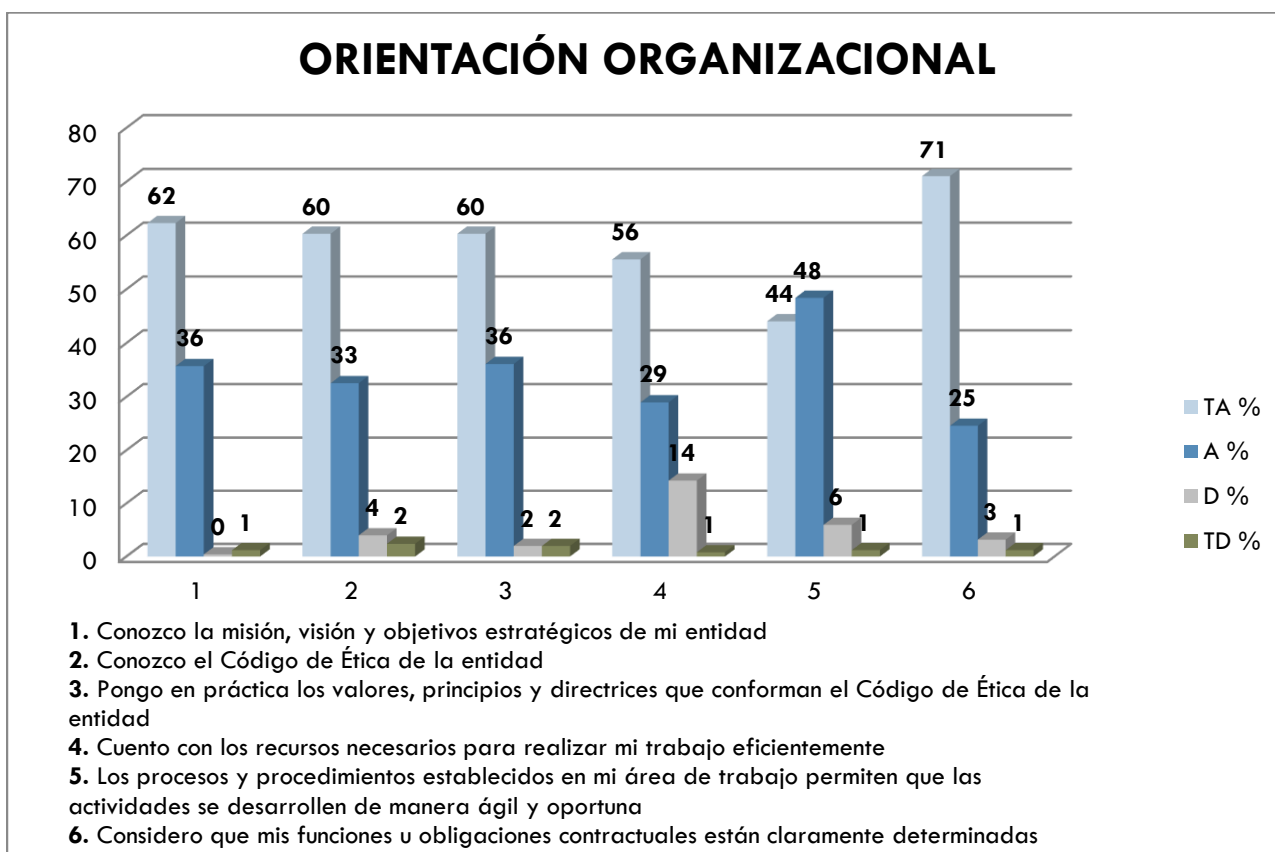
Las anteriores gráficas nos revelan lo siguiente:

La mayoría de los contratistas encuestados corresponden a procesos misionales, es decir, desarrollan sus actividades en las Unidades de Protección Integral y demás dependencias diferentes a la sede principal del IDIPRON al igual que los servidores de carreras encuestadas, provisionales y de la planta temporal.

- Un alto porcentaje de los contratistas corresponden al nivel asistencial.
- La mayoría de los contratistas llevan menos de 5 años en la entidad.
- De acuerdo con las encuestas la mayoría del personal vinculado por contrato a la entidad se encuentra vinculado por contrato de prestación de servicios.

La opinión de los contratistas encuestados con respecto a los siete (7) factores incidentes en el clima organizacional se observa en los siguientes gráficos:

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL



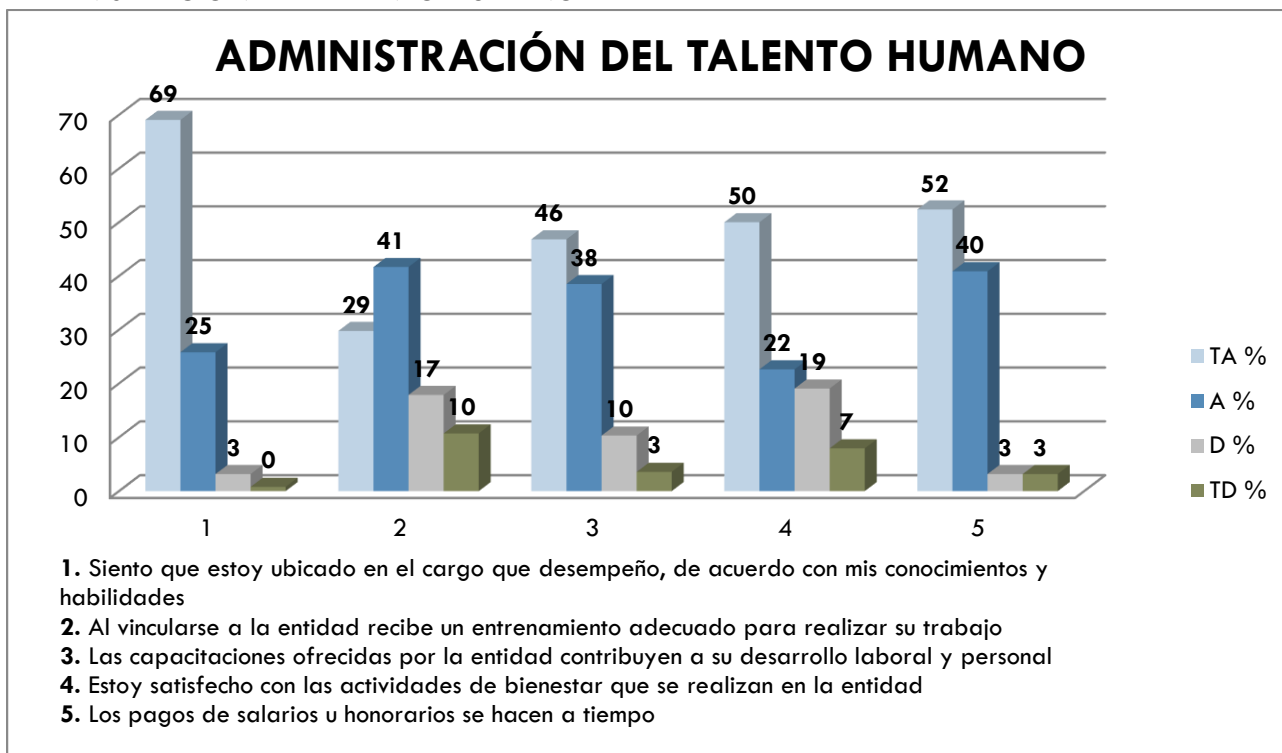
La percepción de los contratistas respecto del factor de Orientación Organizacional es el siguiente:

- El 98% de los contratistas manifiestan que conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.
- El 93% de la población encuestada asegura conocer el código de ética de la entidad.
- El 96% de los contratistas manifiestan que ponen en práctica lo establecido en el Código de Ética de la entidad.
- El 85% de los encuestados afirman que cuentan con los recursos necesarios para la realización efectiva de sus labores.
- Para el 92% de los contratistas encuestados, consideran que los procesos y procedimientos establecidos en sus áreas de trabajo contribuyen a la realización ágil y oportuna de las actividades.
- El 94% de los contratistas encuestados consideran que sus funciones están claramente determinadas.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	157	62	90	36	1	0,4	3	1,2

2	Conozco el Código de Ética de la entidad	152	60	82	33	10	4	6	2,4
3	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	152	60	91	36	5	2	5	2
4	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	140	56	73	29	36	14	2	0,8
5	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	111	44	122	48	15	6	3	1,2
6	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	179	71	62	25	8	3,2	3	1,2
<b>TOTAL</b>		<b>891</b>	<b>46</b>	<b>520</b>	<b>27</b>	<b>520</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>1,1</b>

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



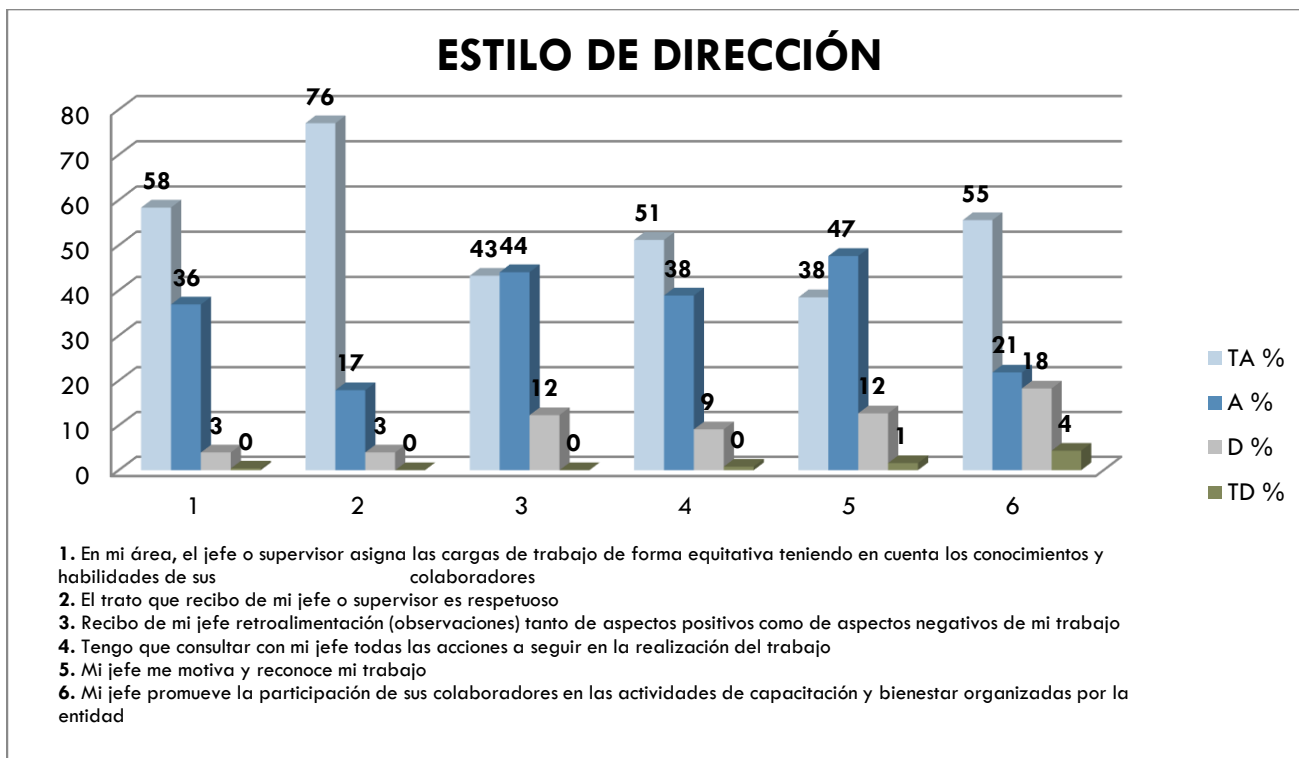
La percepción por parte de los contratistas frente a la administración del talento humano, se describe a continuación:

- El 94% de los contratistas percibe que su ubicación de trabajo actual corresponde a su nivel de conocimientos y de habilidades.
- El 70% considera que al vincularse a la entidad recibe el entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, lo que obedece a que las razones que llevan al Instituto a suscribir un contrato con una persona natural corresponden a que ésta última tiene las capacidades y cuenta con los conocimientos necesarios para realizar su labor.

- El 84% de los contratistas se encuentran satisfechos con las actividades realizadas por el área de bienestar social.
- El 72% de los contratistas se encuentran satisfechos con las actividades realizadas por el área de bienestar social.
- El 92% de los contratistas consideran que los pagos de salarios se hacen a tiempo.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	174	69	65	25	8	3,2	2	0,8
2	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	75	29	105	41	45	18	27	11
3	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	118	46	97	38	26	10	9	3,6
4	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	126	50	57	22	48	19	20	7,9
5	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	132	52	103	40	8	3,2	8	3,2
TOTAL		625	50	427	34	135	11	66	5,3

ESTILO DE DIRECCIÓN



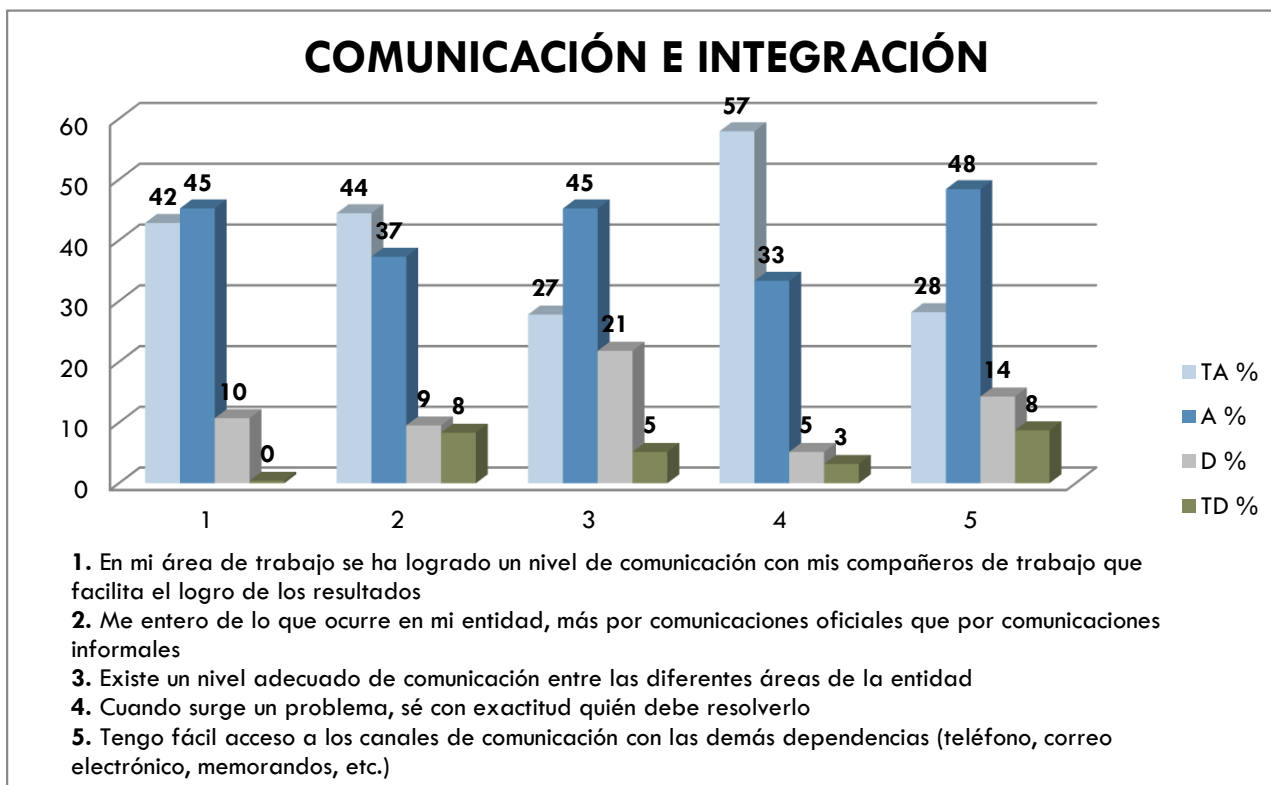
El estilo de dirección es percibido positivamente por parte de los contratistas:

- Para el 94% del personal encuestado considera que su supervisor asigna cargas de trabajo de manera tal que se tengan en cuenta tanto sus conocimientos como sus habilidades.
- El 93% considera que el trato recibido por su supervisor es respetuoso.
- El 87% de los contratistas recibe por parte de su supervisor retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo.
- El 89% de los encuestados considera que tiene que consultar todas las acciones a seguir con su superior.
- El 86% de los contratistas se siente motivado y reconocido.
- El 76% de los contratistas encuestados considera que su jefe promueve su participación en las actividades de bienestar y capacitación llevadas a cabo por la entidad.

ESTILO DE DIRECCIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	147	58	93	36	10	3	1	0,4
2	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	194	76	45	17	10	3	0	0
3	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	109	43	111	44	31	12	0	0
4	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	129	51	98	38	23	9,1	2	0,8
5	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	97	38	120	47	32	12	4	1,6
6	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	140	55	55	21	46	18	11	4,4
<b>TOTAL</b>		<b>816</b>	<b>54</b>	<b>522</b>	<b>35</b>	<b>152</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>1,2</b>



COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN



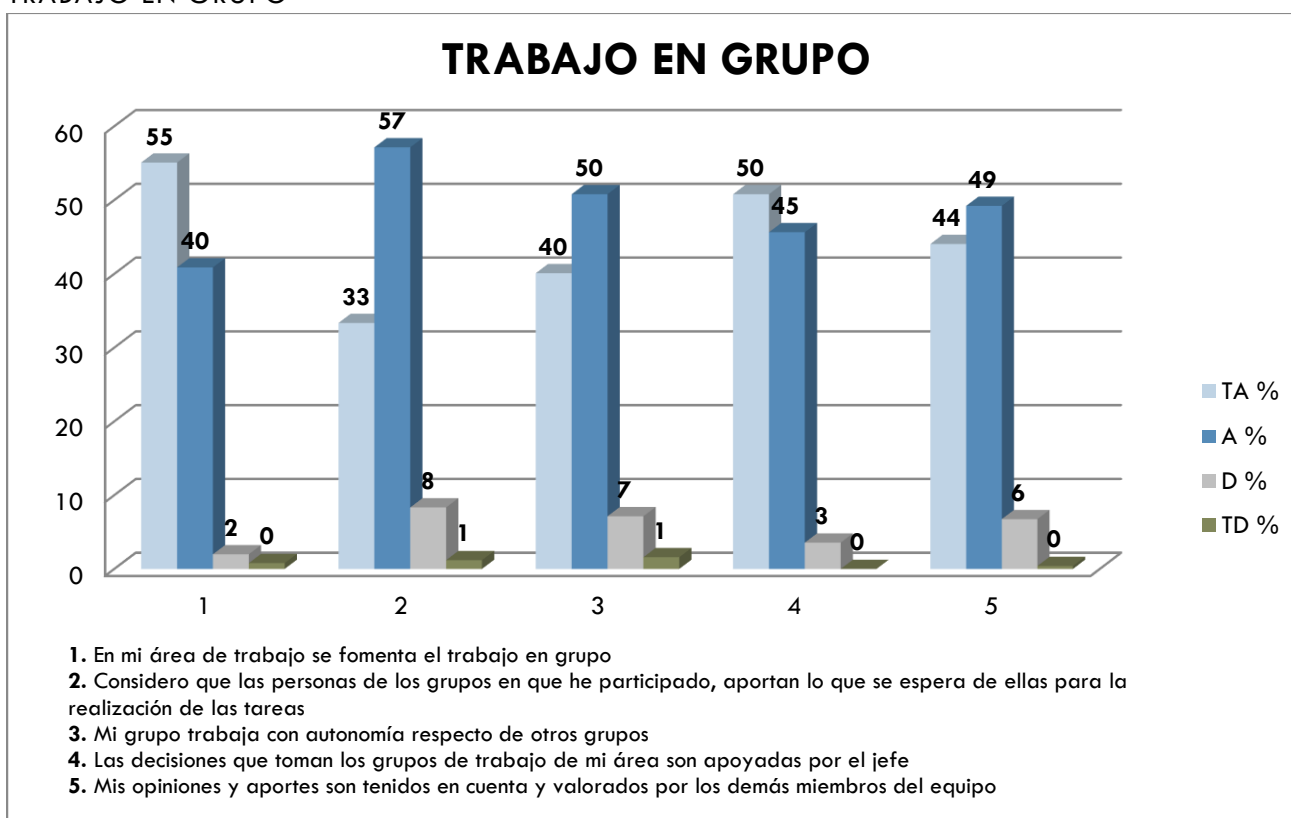
En tratándose del factor de comunicación e integración el personal encuestado considera lo siguiente:

- El 87% de los encuestados considera que en su área se ha logrado un nivel de comunicación que facilita el logro de los resultados.
- El 81% del personal encuestado manifiesta que tiene conocimiento de lo que sucede en la entidad por medio de comunicaciones oficiales y no por comunicaciones informales.
- El 72% considera que en las diferentes áreas de la entidad existe un nivel adecuado de comunicación.
- El 90% de la población encuestada sabe exactamente a quién recurrir en caso de un problema.
- El 76% de los contratistas afirma tener fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	108	42	114	45	27	10	1	0,4
2	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	112	44	94	37	24	9,5	21	8,3

3	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	70	27	114	45	55	21	13	5,2
4	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	146	57	84	33	13	5,2	8	3,2
5	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	71	28	122	48	36	14	22	8,7
<b>TOTAL</b>		<b>507</b>	<b>40</b>	<b>528</b>	<b>42</b>	<b>155</b>	<b>12</b>	<b>65</b>	<b>5,2</b>

TRABAJO EN GRUPO

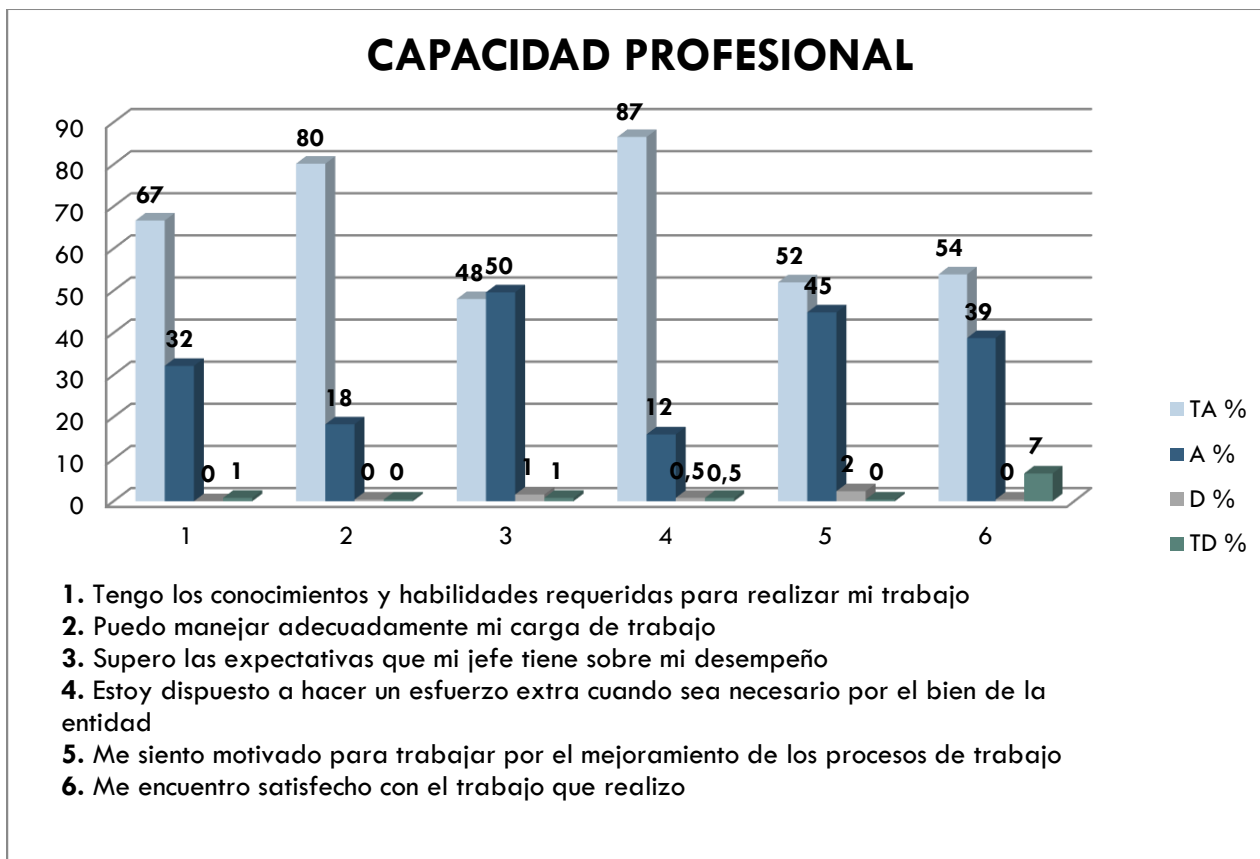


La percepción que tiene la población de contratistas de la entidad con respecto al trabajo en grupo en la entidad se mantiene de manera aceptable, así:

- El 95% de los contratistas encuestados considera que en su área se fomenta el trabajo en grupo.
- El 90% del personal encuestado considera que las personas de los grupos de trabajo donde han participado aportan lo que se espera de ella en la realización de sus tareas.
- El 90% opina que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.
- El 95% considera que su jefe apoya las decisiones tomadas por los grupos de trabajo.
- El 93% manifiesta que sus opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo.

TRABAJO EN GRUPO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	141	55	103	40	5	2	2	0,8
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	84	33	144	57	21	8,3	3	1,2
3	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	101	40	128	50	18	7,1	4	1,6
4	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	128	50	115	45	9	3,6	0	0
5	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	111	44	124	49	17	6,7	1	0,4
TOTAL		565	45	614	49	70	5,6	10	0,8

CAPACIDAD PROFESIONAL

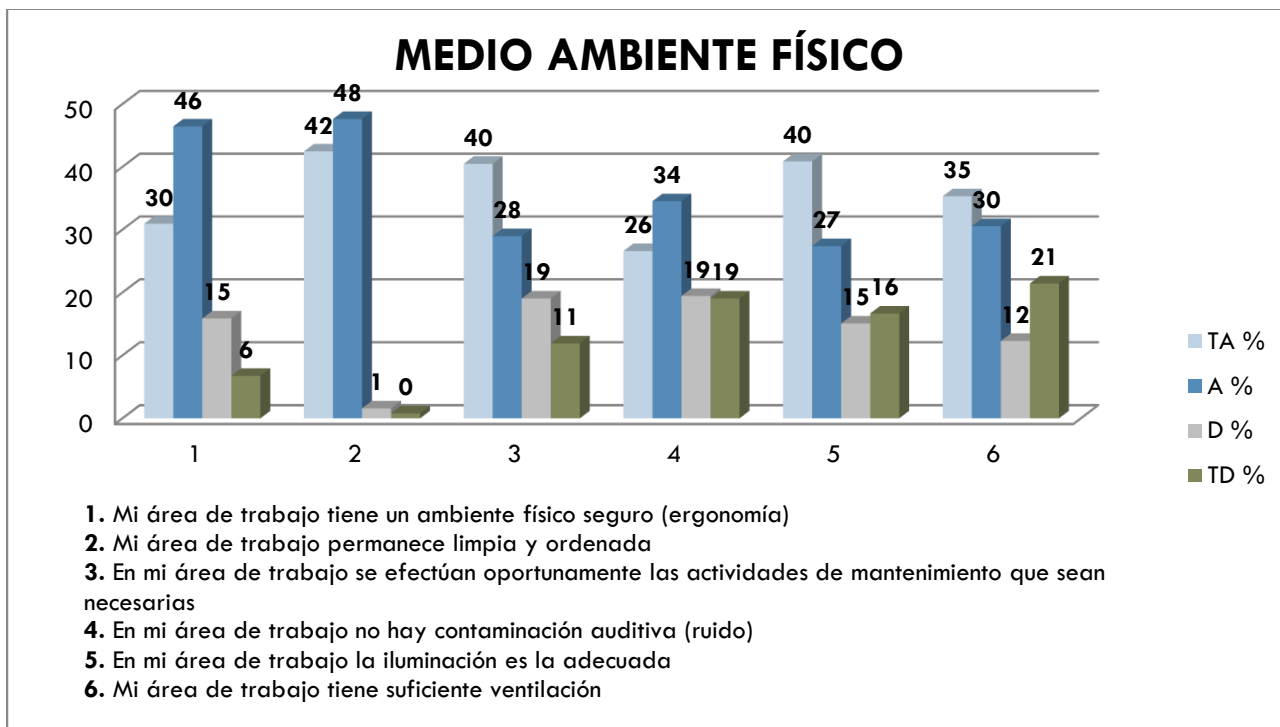


La capacidad profesional ha sido calificada por parte de los contratistas dentro del margen de acuerdo:

- El 98% de la población encuestada manifiesta que posee los conocimientos y habilidades requeridas para realizar su trabajo.
- El 98% de los contratistas encuestados considera que puede manejar adecuadamente su carga laboral.
- El 98% de los encuestados manifiesta que cumple con las expectativas que tiene su supervisor con ocasión a su desempeño.
- El 99% está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario para el bien de la entidad.
- El 97% se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo
- El 93% se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.

CAPACIDAD PROFESIONAL					
AFIRMACIÓN		TA	A	D	TD
		%	%	%	%
1	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	67	32	0	0,8
2	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	80	18	0,4	0,4
3	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	48	50	1,6	0,8
4	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	87	12	0,8	0,8
5	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	52	45	2,4	0,4
6	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	54	39	0,4	6,6
TOTAL		64	33	0,9	1,6

MEDIO AMBIENTE FÍSICO



Continuando con la tendencia presentada en la población anterior, las afirmaciones correspondientes al medio ambiente físico presentan cierto nivel de desacuerdo entre los contratistas encuestados:

- El 76% de los contratistas encuestados consideran que sus áreas de trabajo tienen un ambiente físico seguro.
- En cuanto al orden y aseo de las áreas de trabajo, el personal de contratistas encuestados manifiesta en un 90% que, se mantienen limpias y ordenadas.
- El 68% de los contratistas, considera que en sus áreas de trabajo se realizan las actividades de mantenimiento de manera oportuna, éste factor es uno de los de mayor inconformidad en la entidad.
- El 60% de los encuestados consideran que en su área de trabajo hay contaminación auditiva, éste es otro de los factores del Clima Organizacional de la entidad menos favorables.
- El 67% de los contratistas encuestados manifiesta que en sus lugares de trabajo existe una adecuada iluminación.
- El 65% del personal encuestado considera que los lugares o áreas donde desarrollan sus actividades, cuentan con la ventilación suficiente.

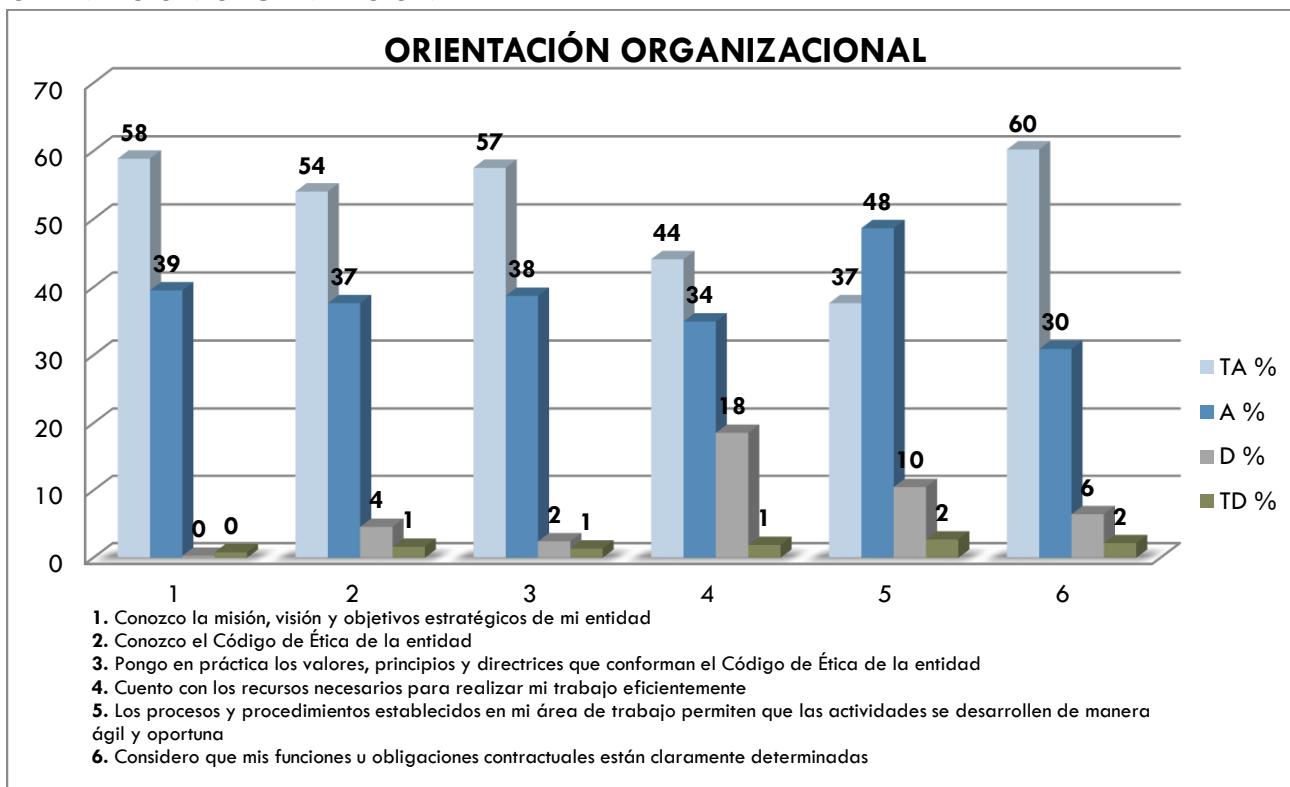
MEDIO AMBIENTE FÍSICO									
AFIRMACIÓN	TA		A		D		TD		
	P	%	P	%	P	%	P	%	

1	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	78	30	117	46	40	15	17	6,7
2	Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada	107	42	120	48	4	1,6	2	0,8
3	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	102	40	73	28	48	19	30	11
4	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	67	26	87	34	49	19	48	19
5	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	103	40	69	27	38	15	42	16
6	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	89	35	77	30	31	12	54	21
<b>TOTAL</b>		<b>546</b>	<b>37</b>	<b>543</b>	<b>36</b>	<b>210</b>	<b>14</b>	<b>193</b>	<b>13</b>

## RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Las gráficas que se muestran a continuación, muestran los resultados de la encuesta a nivel general, es decir los porcentajes que arrojan los resultados de la totalidad de la población encuestada:

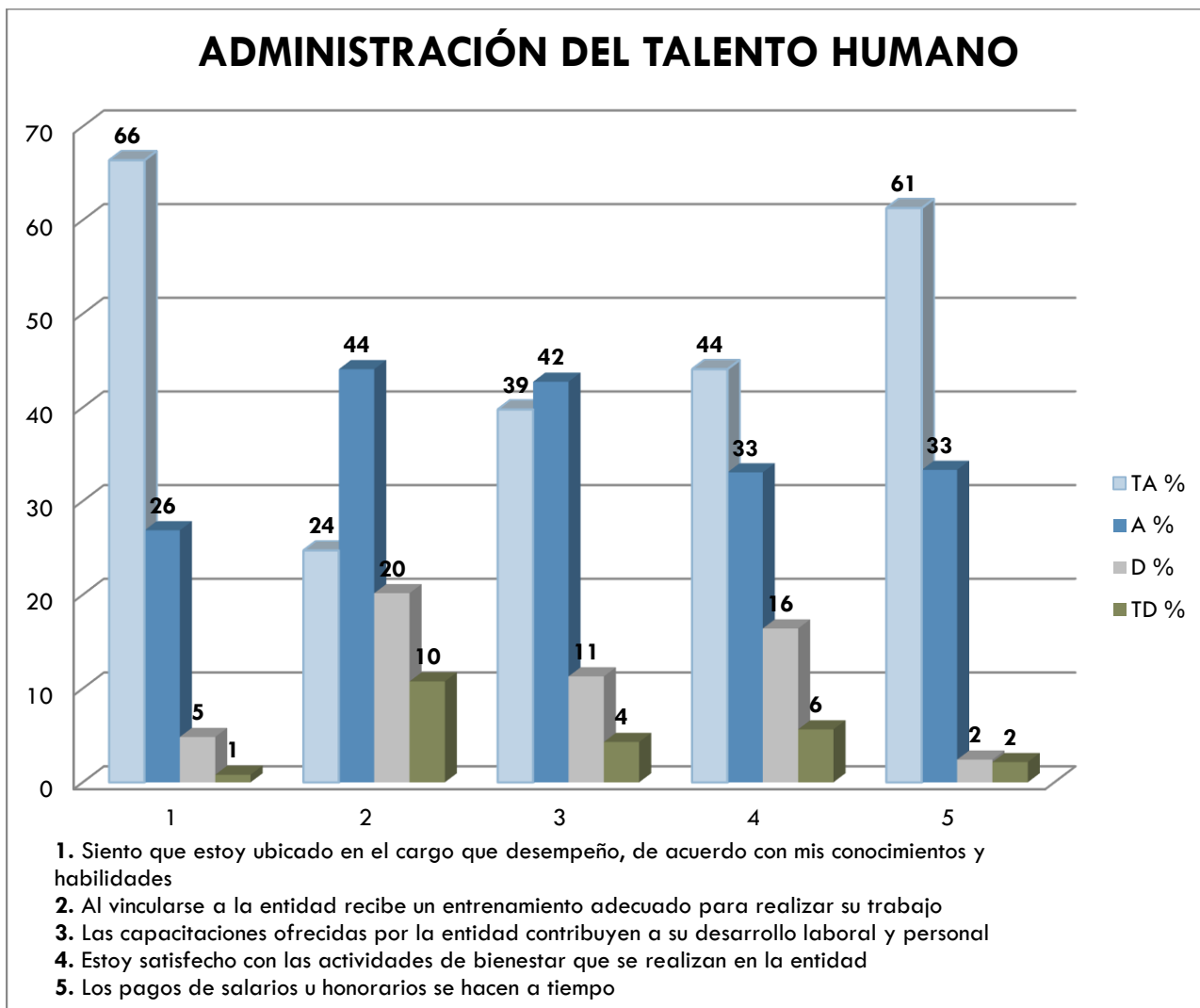
### ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL



- El 97% de los encuestados manifiestan que conocen la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.
- El 91% de los encuestados manifiestan que conocen el código de ética de la entidad.
- El 95% manifiesta poner en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad.
- El 78% de los encuestados afirman que cuentan con los recursos necesarios para realizar el trabajo eficientemente
- Para el 85% de los encuestados, los procesos y procedimientos establecidos en su área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna.
- El 90% de los encuestados consideran que sus funciones están claramente determinadas

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Conozco la misión, visión y objetivos estratégicos de mi entidad	219	59	147	40	1	0,3	3	0,8
2	Conozco el Código de Ética de la entidad	201	54	140	38	17	4,6	6	1,6
3	Pongo en práctica los valores, principios y directrices que conforman el Código de Ética de la entidad	214	58	144	39	9	2,4	5	1,3
4	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	164	44	130	35	69	19	7	1,9
5	Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna	140	38	181	49	39	10	10	2,7
6	Considero que mis funciones u obligaciones contractuales están claramente determinadas	224	60	115	31	24	6,5	8	2,2
<b>TOTAL</b>		<b>1162</b>	<b>56</b>	<b>857</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>0,1</b>	<b>39</b>	<b>1,9</b>

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



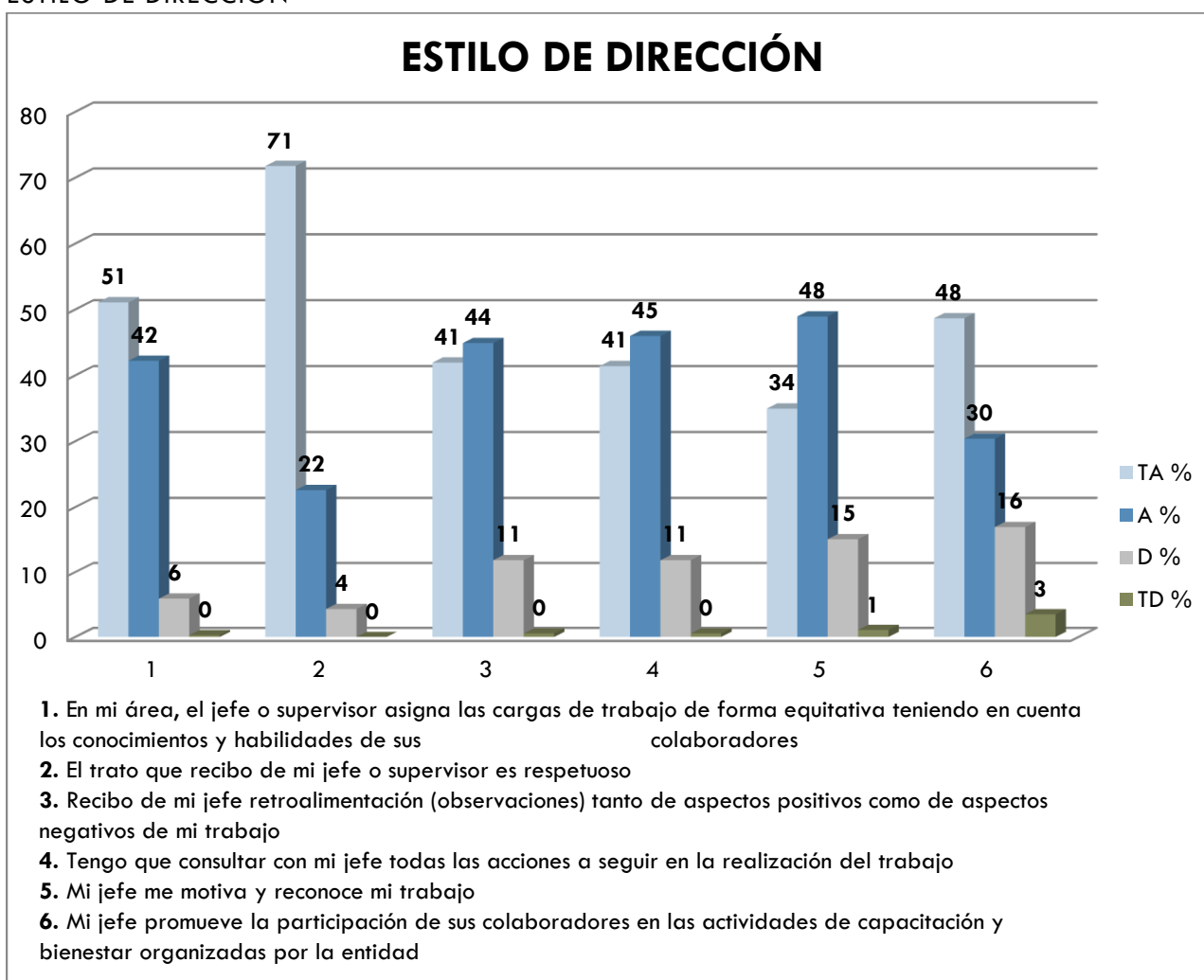
- El 92% de los encuestados considera que se encuentra ubicado en el cargo que desempeña, de acuerdo con sus conocimientos y habilidades.
- El 68% considera que al vincularse a la entidad recibe el entrenamiento adecuado para realizar su trabajo
- El 81% de los encuestados considera que la capacitación ofrecida contribuye a su desarrollo laboral y personal.
- El 77% del personal encuestado se encuentran satisfechos con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.
- El 94% de los servidores provisionales considera que los pagos de salarios se hacen a tiempo.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	247	66	100	26	18	5	3	1



2	Al vincularse a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	92	24	164	44	75	20	40	10
3	Las capacitaciones ofrecidas por la entidad contribuyen a su desarrollo laboral y personal	148	39	159	42	42	11	16	4,3
4	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	164	44	123	33	61	16	21	6
5	Los pagos de salarios u honorarios se hacen a tiempo	228	61	124	33	9	2,4	8	2,2
	<b>TOTAL</b>	<b>879</b>	<b>48</b>	<b>670</b>	<b>36</b>	<b>205</b>	<b>11</b>	<b>88</b>	<b>4,8</b>

ESTILO DE DIRECCIÓN

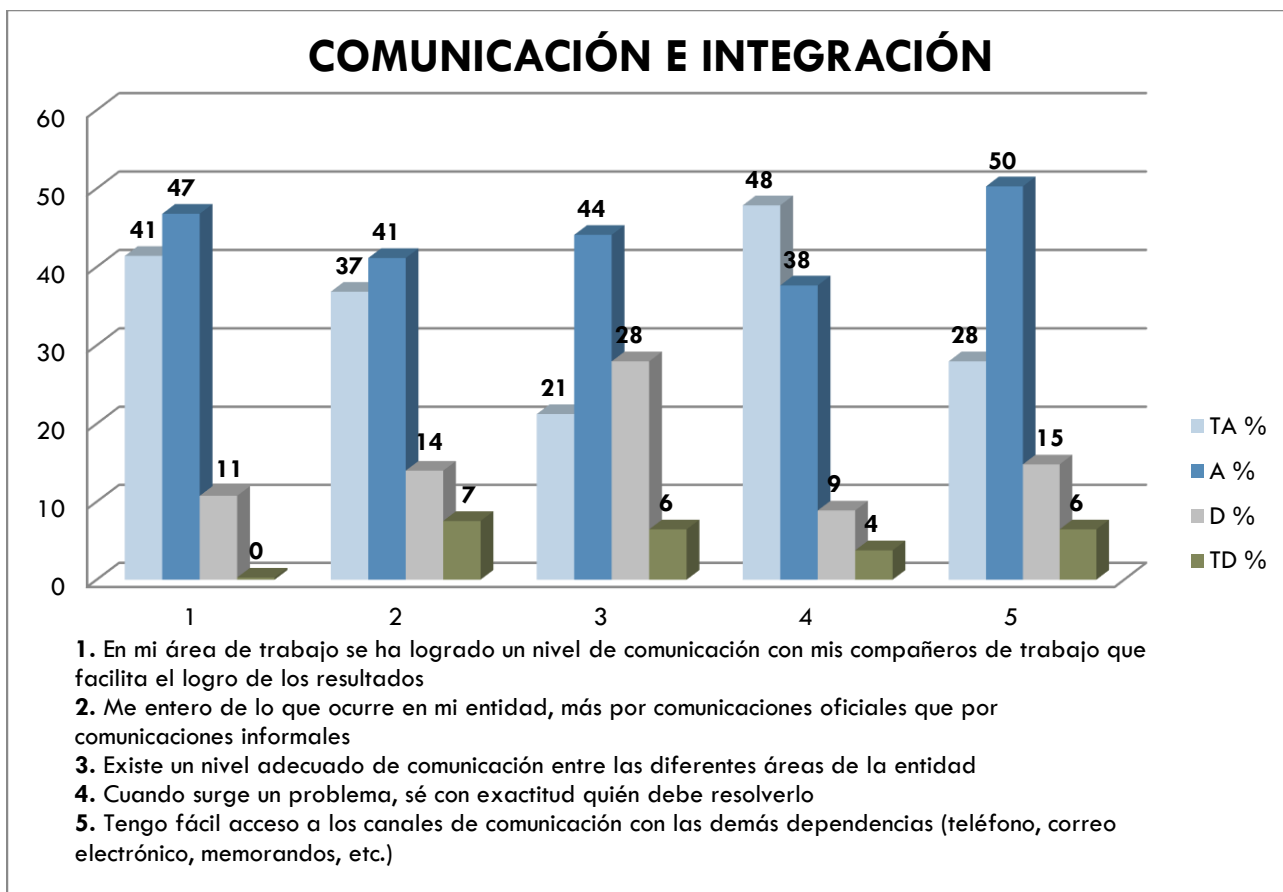


- Para el 93% de los encuestados, el jefe o supervisor asigna las cargas de trabajo de forma equitativa teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.
- El 93% de los encuestados recibe por parte de su jefe o supervisor un trato respetuoso.

- El 85% de los encuestados recibe por parte de su supervisor retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo.
- El 86% de los encuestados manifiesta que debe consultar con su supervisor todas las acciones a seguir en la realización de su trabajo.
- El 82% de los encuestados se siente motivado y reconocido
- El 78% de los encuestados opina que su supervisor promueve su participación en actividades de bienestar y capacitación organizadas por la entidad.

ESTILO DE DIRECCIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	190	51	157	42	22	6	1	0,3
2	El trato que recibo de mi jefe o supervisor es respetuoso	267	71	84	22	16	4,3	0	0
3	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	156	41	167	44	44	11	2	0,5
4	Tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	154	41	171	45	44	11	2	0,5
5	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	130	34	182	48	56	15	4	1,1
6	Mi jefe promueve la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar organizadas por la entidad	181	48	113	30	63	16	13	3,5
TOTAL		1078	49	874	39	245	11	22	1

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

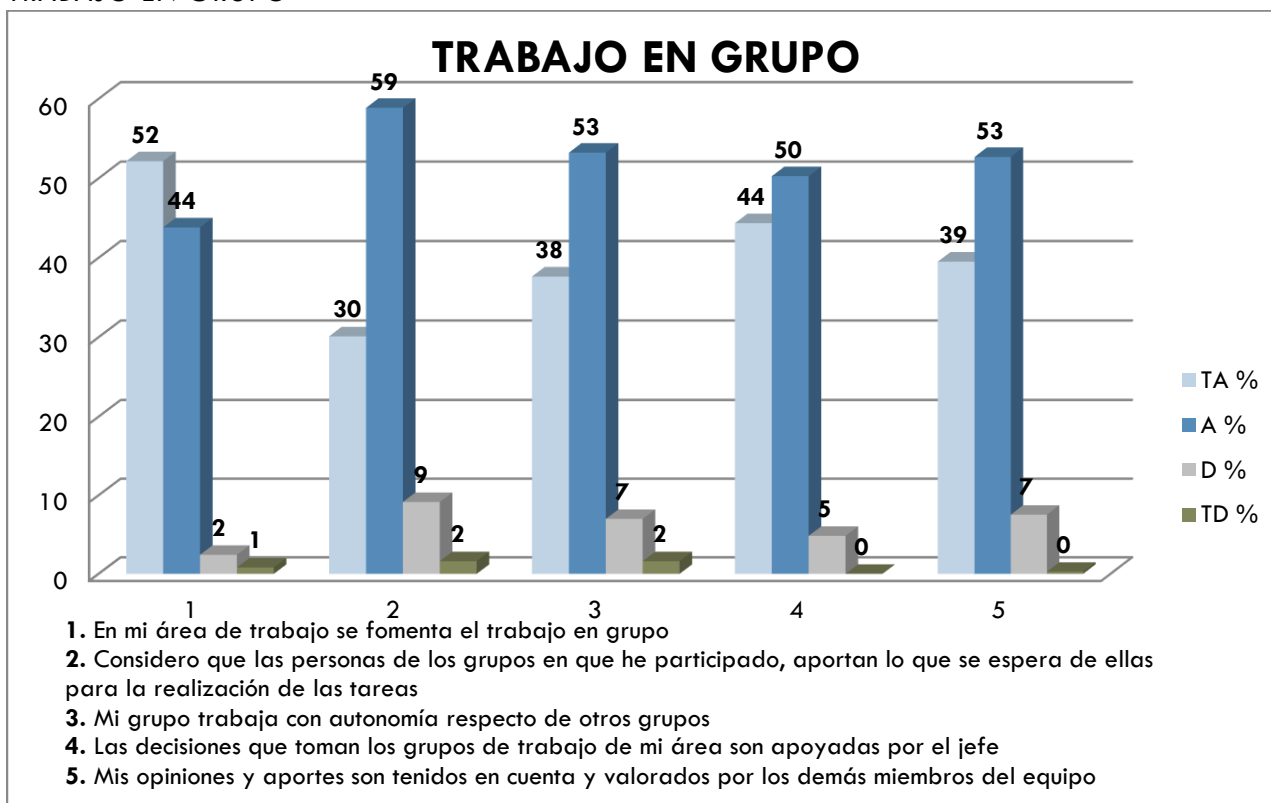


- El 88% de los encuestados considera que en su área se ha logrado un nivel de comunicación que facilita el logro de los resultados.
- El 78% de los encuestados se entera de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.
- El 65% de los encuestados opina que existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.
- El 86% de la población encuestada sabe exactamente a quién recurrir en caso de un problema.
- El 78% afirma tener fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		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	154	41	174	47	40	11	1	0
2	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	137	37	153	41	52	14	28	7
3	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	79	21	164	44	104	28	24	6

4	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	178	48	140	38	33	9	14	4
5	Tengo fácil acceso a los canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.)	104	28	187	50	55	15	24	6
<b>TOTAL</b>		<b>652</b>	<b>35</b>	<b>818</b>	<b>44</b>	<b>284</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>4,9</b>

TRABAJO EN GRUPO

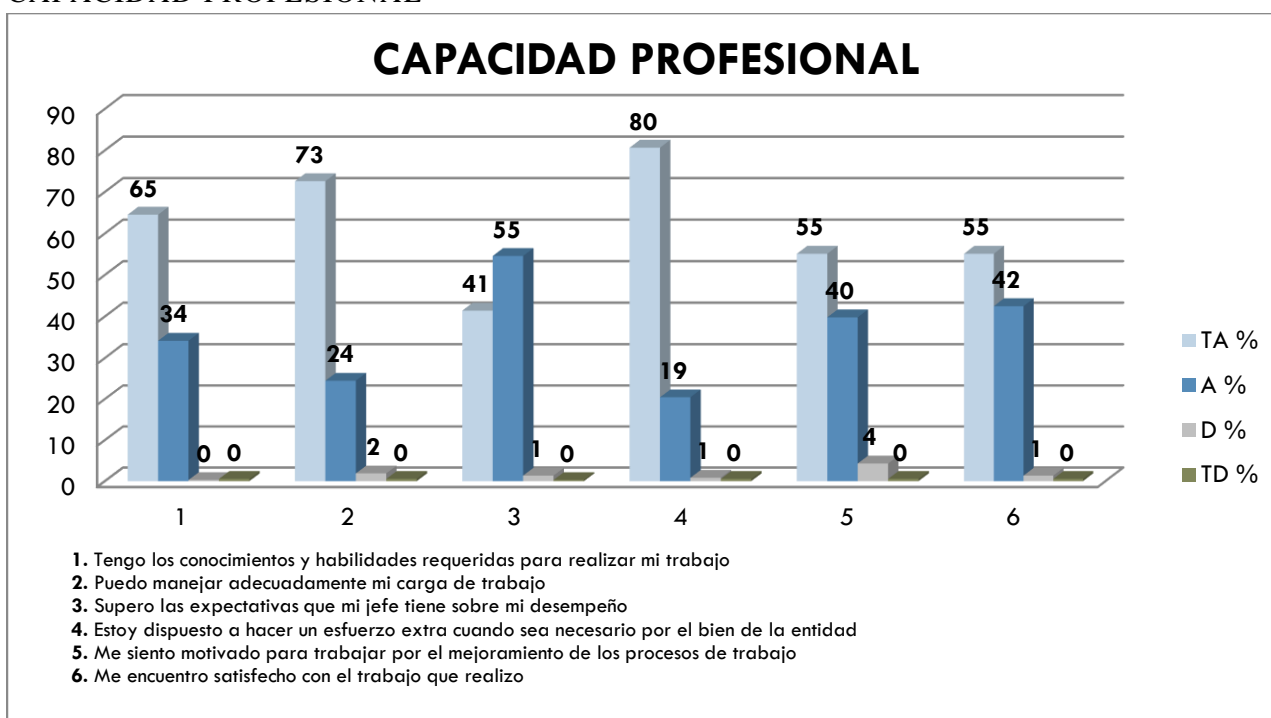


- El 96% de los encuestados considera que en su área se fomenta el trabajo en grupo.
- El 89% de los encuestados considera que las personas de los grupos en los que ha participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.
- El 91% opina que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.
- El 94% considera que las decisiones de su grupo son apoyadas por el jefe.
- El 92% manifiesta que sus opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo.

TRABAJO EN GRUPO									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	194	52	163	44	9	2	3	1
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	112	30	219	59	34	9	6	2

3	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	140	38	198	53	26	7	6	2
4	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	165	44	187	50	18	5	0	0
5	Mis opiniones y aportes son tenidos en cuenta y valorados por los demás miembros del equipo	147	39	196	53	28	7	1	0
<b>TOTAL</b>		<b>758</b>	<b>41</b>	<b>963</b>	<b>52</b>	<b>115</b>	<b>6,2</b>	<b>16</b>	<b>0,9</b>

**CAPACIDAD PROFESIONAL**

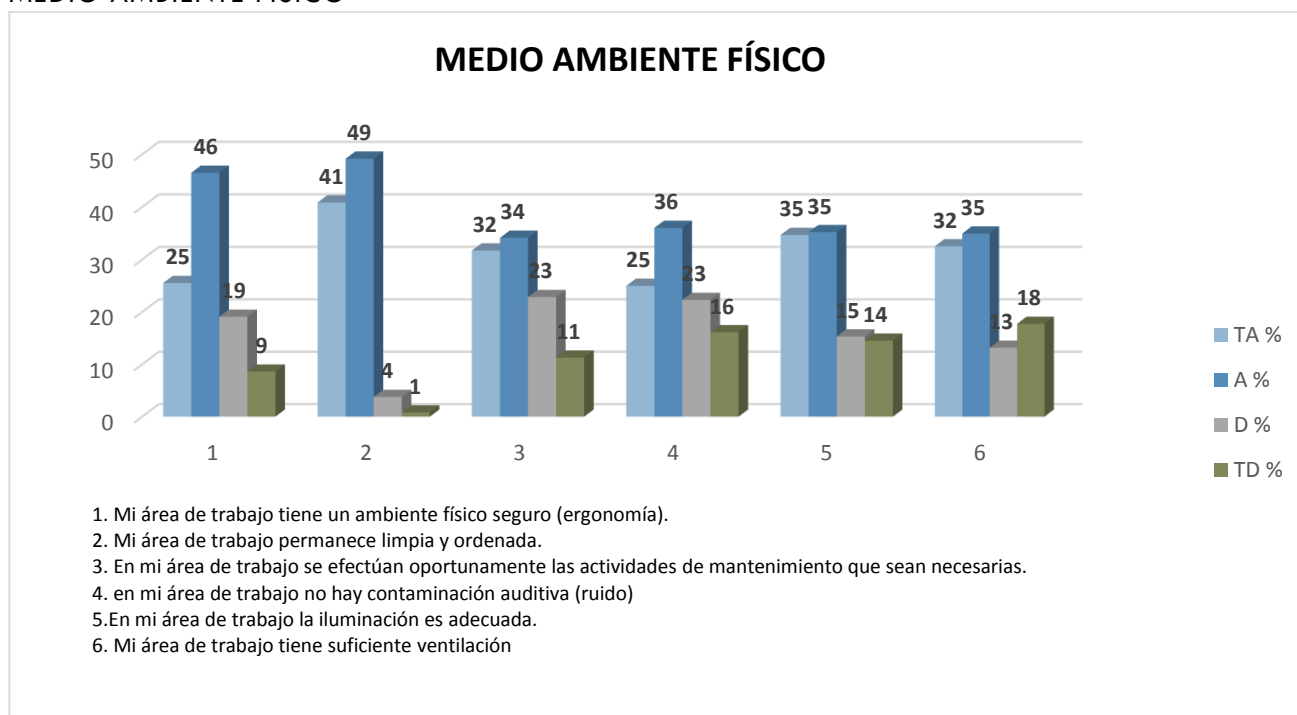


- El 99% de la población encuestada manifiesta que posee los conocimientos y habilidades requeridas para realizar su trabajo.
- El 97% declara que puede manejar adecuadamente su carga de trabajo.
- El 96% considera que supera las expectativas que su jefe tiene sobre su desempeño.
- El 99% está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario para el bien de la entidad.
- El 95% se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo
- El 97% se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza

CAPACIDAD PROFESIONAL									
AFIRMACIÓN		TA		A		D		TD	
		P	%	P	%	P	%	P	%
1	Tengo los conocimientos y habilidades requeridas para realizar mi trabajo	240	65	127	34	1	0	2	0

2	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	270	73	91	24	7	2	2	0
3	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	154	41	203	55	5	1	1	0
4	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	300	80	76	19	3	1	2	0
5	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	205	55	148	40	16	4	2	0
6	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	205	55	158	42	5	1	2	0
<b>TOTAL</b>		<b>1374</b>	<b>62</b>	<b>803</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>1,7</b>	<b>11</b>	<b>0,5</b>

### MEDIO AMBIENTE FÍSICO



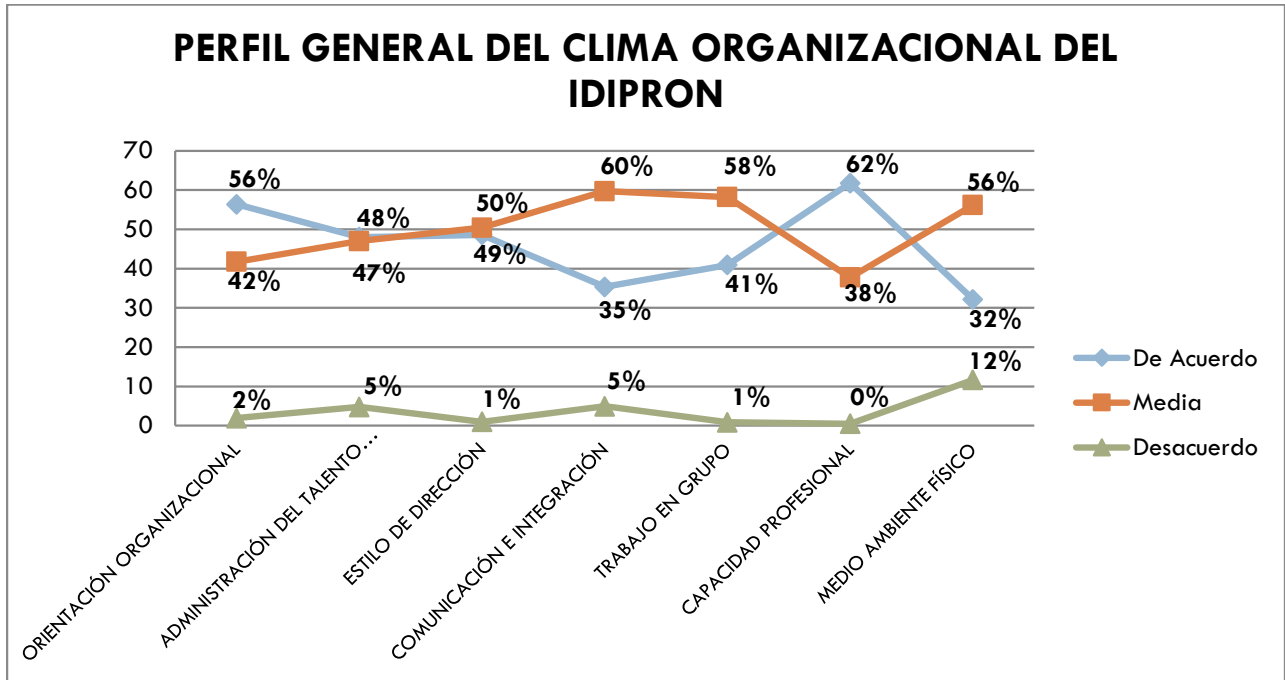
En cuanto a la percepción general del medio ambiente físico de la entidad los resultados nos arrojan los siguientes datos:

- El 71% de los encuestados opina que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro.
- En cuanto al orden y aseo, los encuestados manifiestan en un 90% que su área de trabajo permanece limpia y ordenada.
- El 66% de los encuestados consideran que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias.
- El 61% de los encuestados consideran que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva. Sin embargo, el 39% no está de acuerdo con tal apreciación.

- El 70% de los encuestados manifiestan que en su área de trabajo la iluminación es la adecuada.
- El 47% de los encuestados consideran que su área de trabajo tiene la suficiente ventilación. No obstante, el 31% no está de acuerdo con dicha afirmación.

## RESULTADOS GENERALES

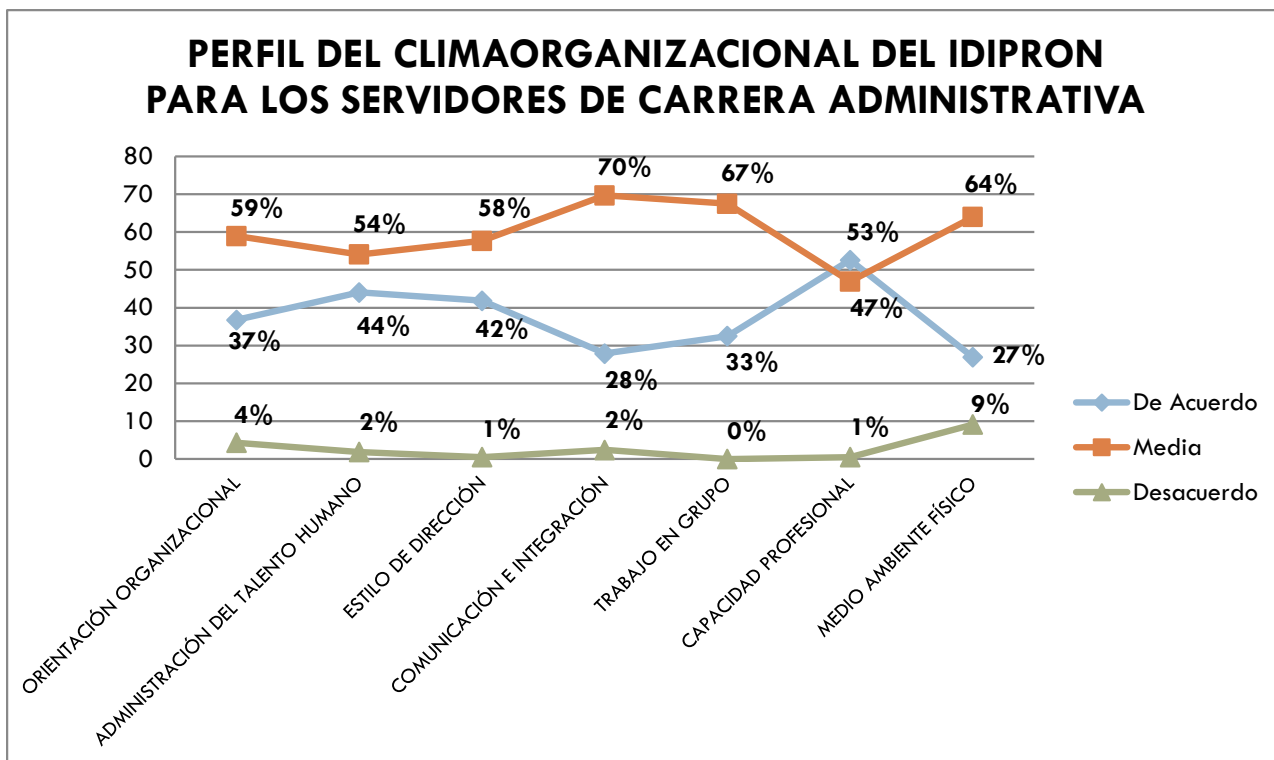
En la siguiente tabla se muestra el consolidado de los resultados arrojados por la encuesta de clima organizacional de acuerdo con cada uno de los factores evaluados y posteriormente se ilustra en una gráfica el perfil general del clima organizacional.



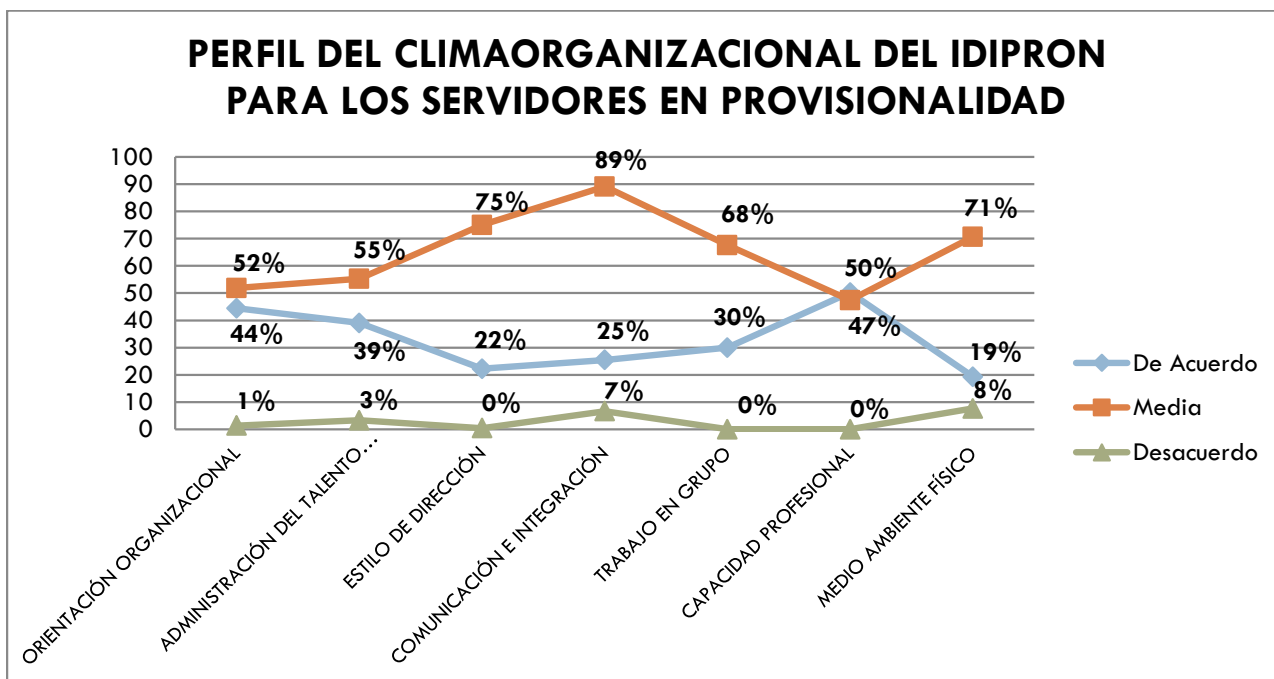
En términos generales, la gráfica nos muestra que el clima organizacional de la entidad se encuentra en términos que para este informe se consideran como aceptables.

Sin embargo, los factores que mayor porcentaje de desacuerdo o de inconformidad presentan son los de Comunicación e Integración y Medio Ambiente Físico.

## RESULTADOS POR FACTOR

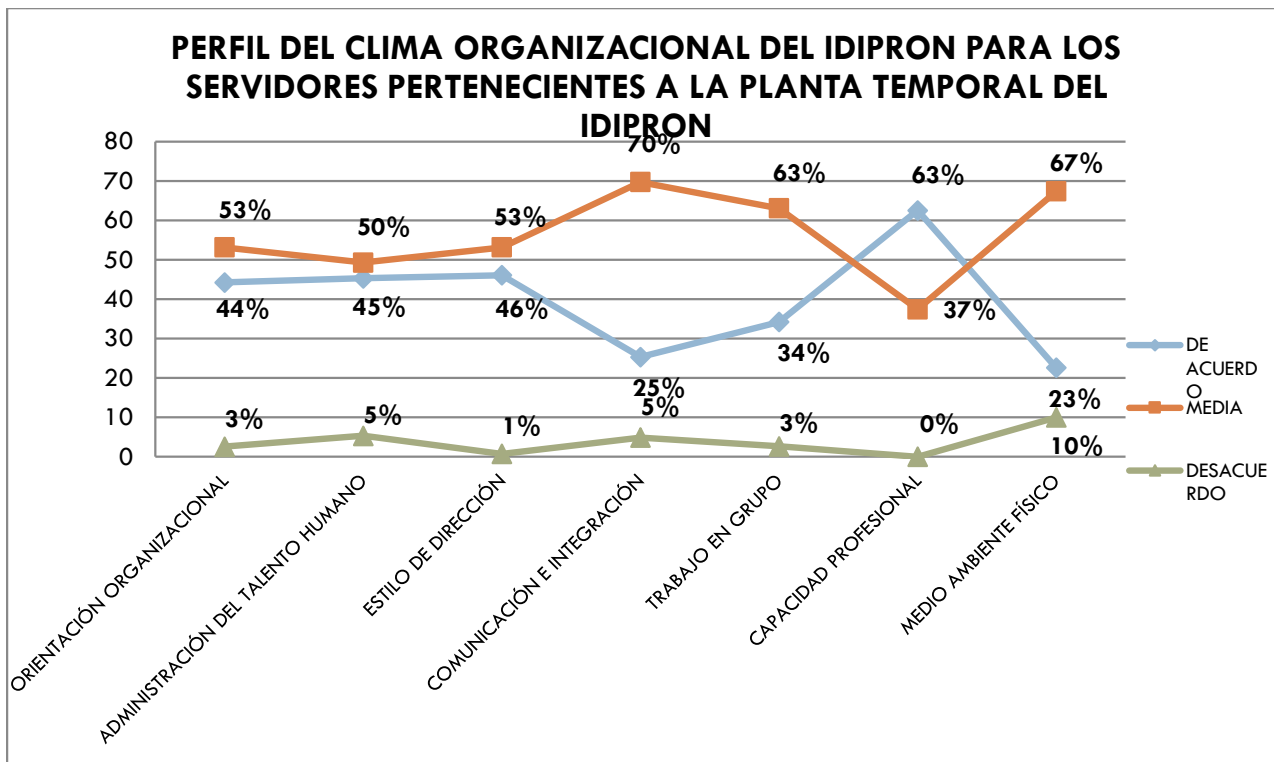


De acuerdo a la gráfica anterior podemos percibir que, los funcionarios con derechos de Carrera Administrativa, consideran que el Clima Organizacional al interior de la entidad se encuentra en un nivel aceptable, sin embargo consideran que deberían realizarse mejoras en el Medio Ambiente Físico de las áreas de trabajo de la entidad.

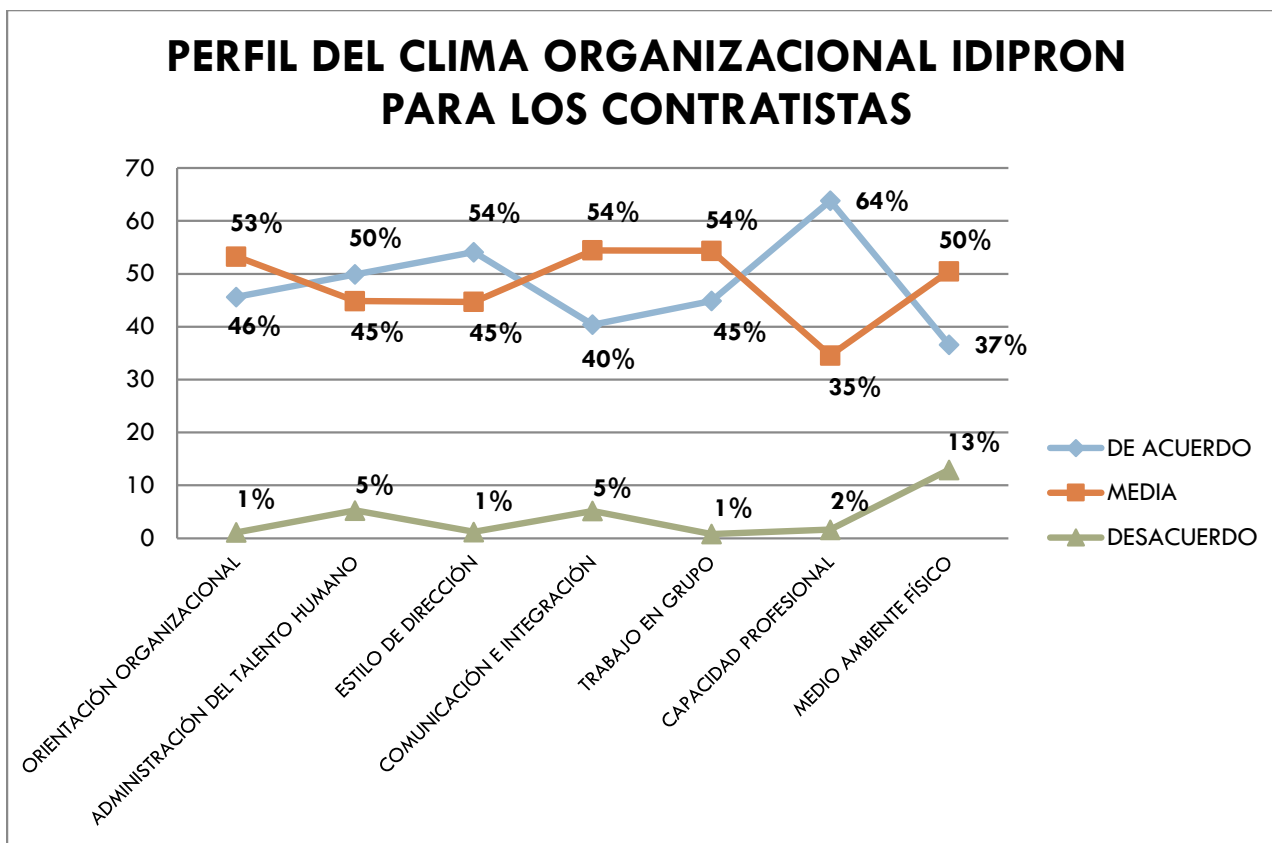




De acuerdo con la gráfica anterior, podemos notar que el nivel de desacuerdo en tratándose al factor de Comunicación e Integración, presenta un mayor nivel de desacuerdo para los servidores de Planta Provisional del Instituto, así las cosas, no podemos decir que este factor se encuentra en un nivel aceptable o favorable.



De acuerdo con los funcionarios de la Planta Temporal del Instituto, podemos apreciar que se presenta un mayor nivel de desacuerdo en cuanto al Medio Ambiente Físico de la entidad.

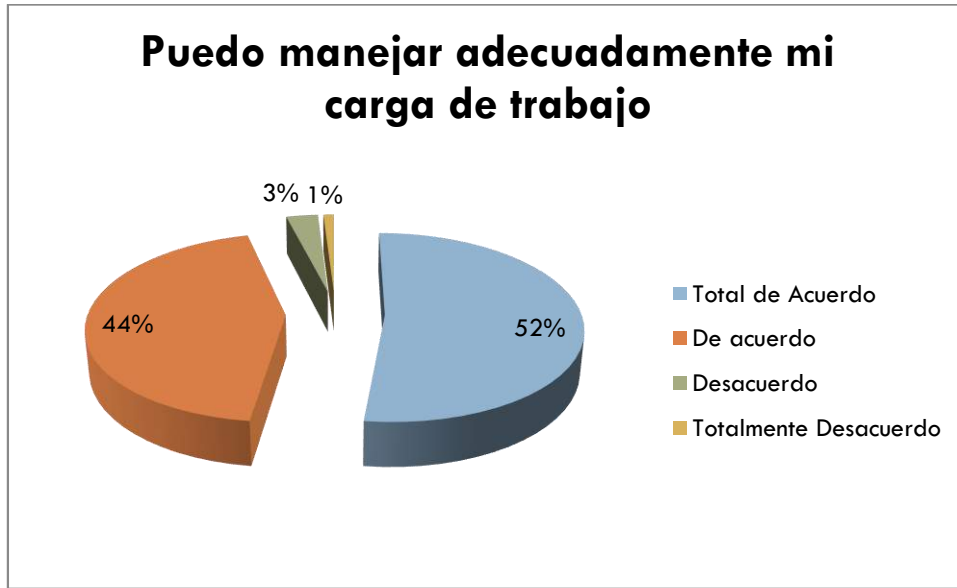


Respecto al personal de contratistas de la entidad, podemos decir que estos, son los más críticos en cuanto se trata del Medio Ambiente físico de la entidad, lo cual nos permite percibir el descontento de este sector poblacional respecto a las áreas de trabajo donde desempeñan sus actividades.

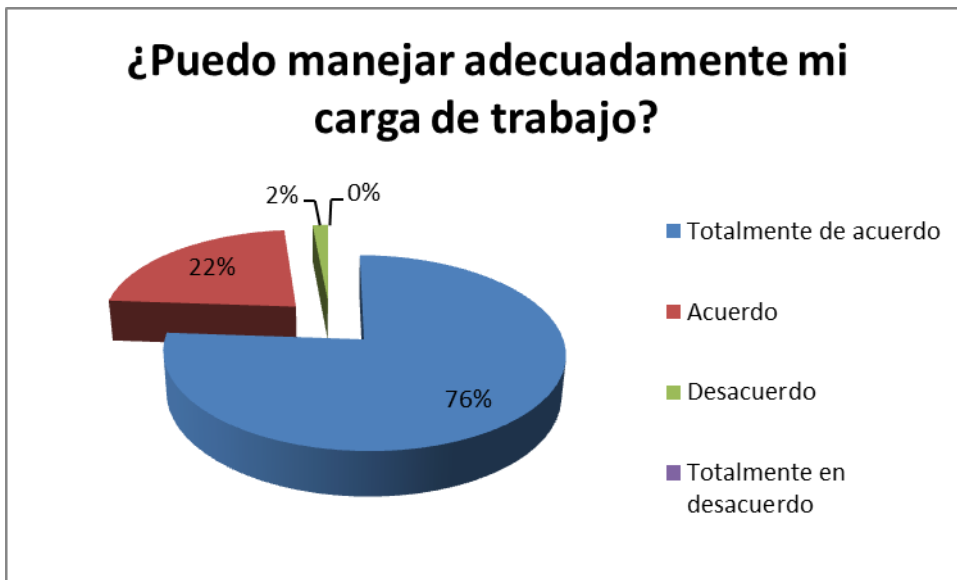
## COMPARACIÓN DE RESULTADOS ESTUDIOS 2012 - 2014

Dentro de los dos más recientes estudios de clima organizacional realizados en el IDIPRON existen afirmaciones con las cuales se puede efectuar una comparación con el fin de evaluar si la percepción del clima en la entidad ha mejorado, se ha deteriorado o se ha mantenido constante, veamos:

2012



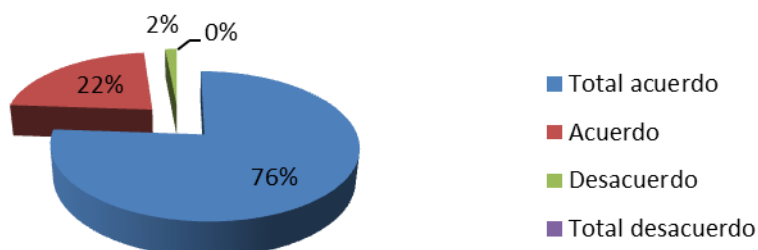
2014



Se puede ver una mejoría en cuanto a la percepción de los funcionarios y contratistas, respecto a la carga laboral que llevan al interior del instituto.

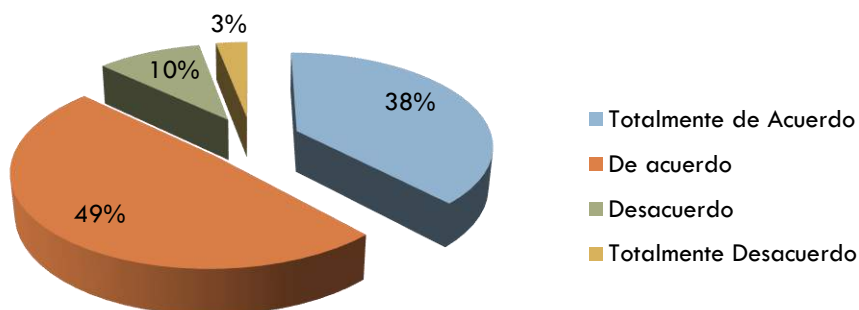
2012

**¿Los procesos y procedimientos establecidos en mi área permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna?**



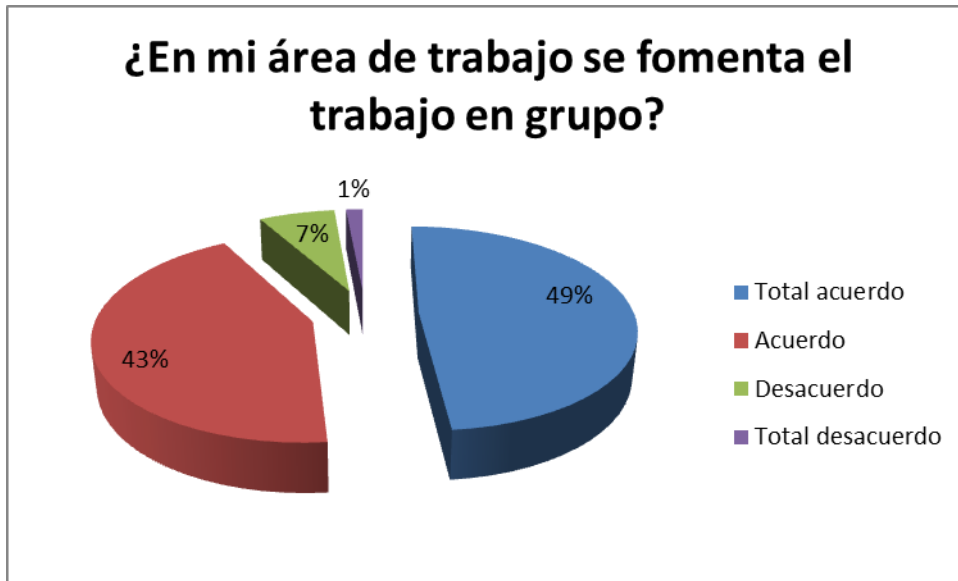
2014

**Los procesos y procedimientos establecidos en mi área de trabajo permiten que las actividades se desarrollen de manera ágil y oportuna**

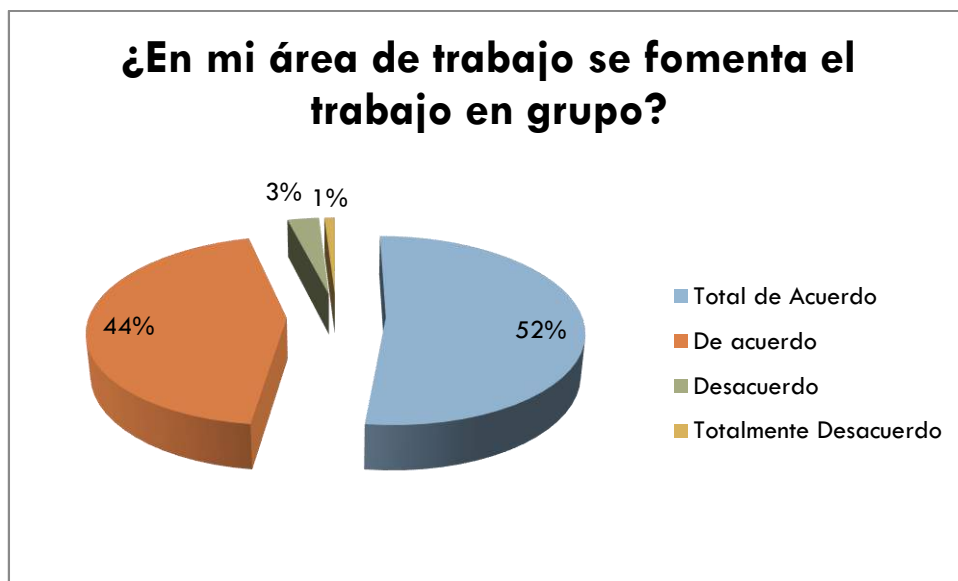


Entre el año 2012 y 2014, aumentó el nivel de inconformidad respecto de los procesos y procedimientos que se llevan al interior de la entidad, con el fin de agilizar las actividades.

2012



2014



El trabajo en grupo obtuvo una mejoría en el año 2014, así como también disminuyeron los niveles de inconformidad al interior de la entidad respecto a este factor.

2012

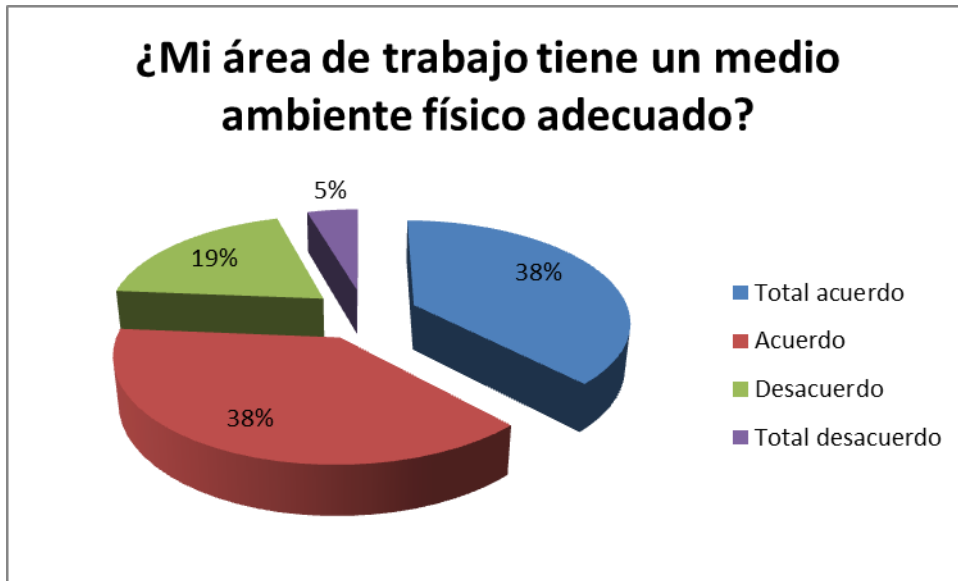


2014

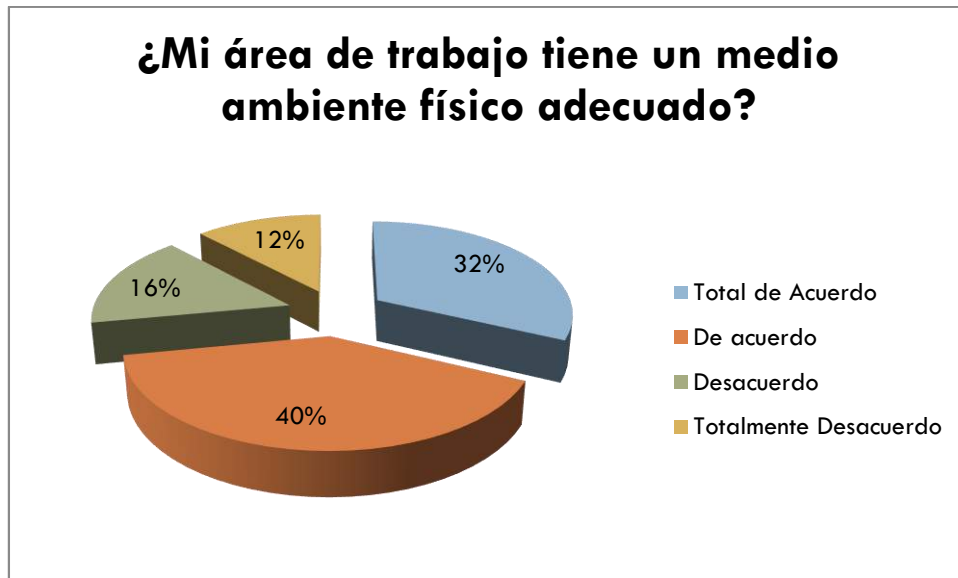


Siguiendo la tendencia del factor anterior, en cuanto a las actividades de bienestar que se realizan al interior de la entidad se presentó una gran mejoría en la percepción de los funcionarios y contratistas, una vez más resaltando el trabajo del área de bienestar y capacitación.

2012

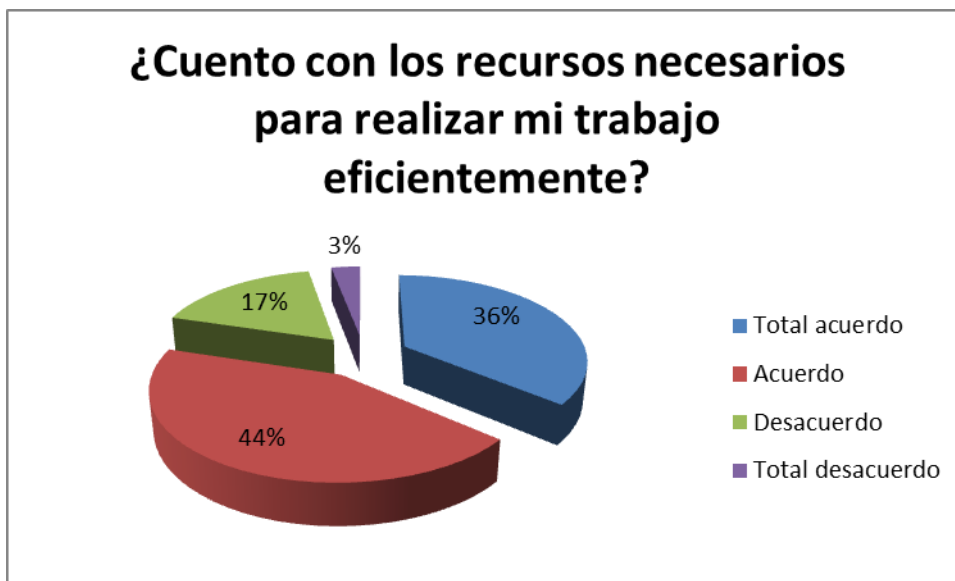


2014

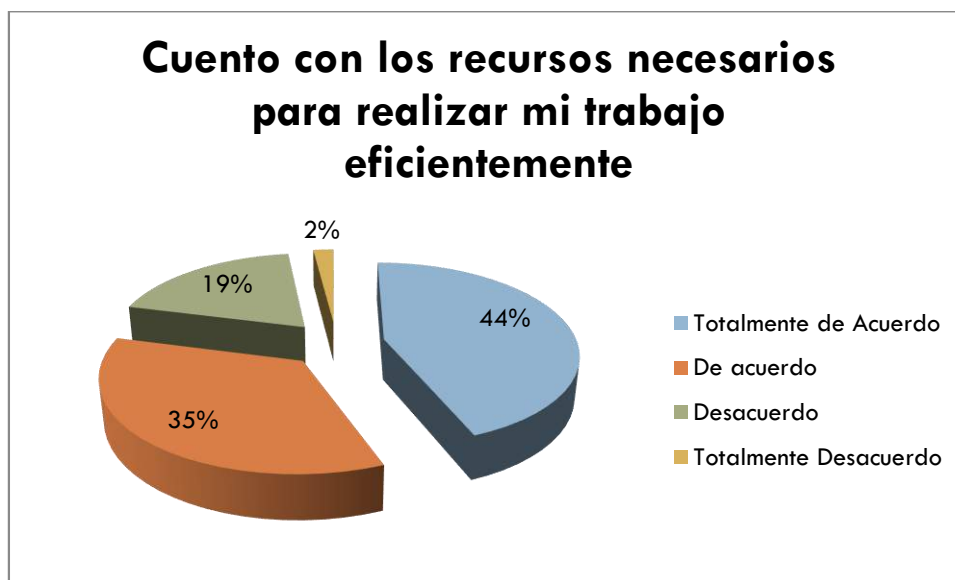


En cuanto al Medio Ambiente Físico de la entidad se puede decir que se presentó una disminución en los niveles de aceptación, lo cual puede estar generado, ya sea por un aumento en el número de funcionarios y contratistas de la entidad, o por el deterioro de las instalaciones del Instituto.

2012



2014



En cuanto a los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades y labores por parte de los contratistas y funcionarios de la entidad, se presentó una leve disminución del nivel de conformismo.

	Carga Laboral	Procesos	Trabajo en equipo	Actividades de Bienestar	Medio Ambiente Físico	Suministro de Insumos
2012						
2014	↑	↓	↑	↑	↓	↓



## CONCLUSIONES

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 la Comunicación e Integración y el Medio Ambiente Físico.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario la intervención de estas dos variables, lo cual busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y por ende el mejoramiento en el desempeño general de la Entidad.

Proyectó: Rubén Darío Vélez Díaz – Auxiliar Administrativo (contratista)

Revisó: Daniel Pineda García – Profesional (contratista), Salud Ocupacional

Mónica Patricia Rincón Velandia – Profesional Universitario Código 219 Grado 03, Carrera Administrativa, Bienestar y Capacitación