



INFORME DE RESULTADOS CLIMA LABORAL IMEBU

FACTOR	CONCEPTO	PORCENTAJE GENERAL	INTERPRETACION	INTERVENCION
POTENCIAL AL LOGRO: IDENTIDAD, PARTICIPACIÓN Y EVALUACION	<p>Se refiere a los aspectos que permiten realizar exitosamente un trabajo creativo y la posibilidad de conocer los resultados del mismo. Está conformado por los siguientes aspectos: Identidad, participación y evaluación</p>	73%	<p>De acuerdo al puntaje obtenido en el factor o Indicador Orientación al Logro, se puede concluir que la percepción mas alta que tiene los funcionarios a nivel general en el Instituto es la identidad, el personal se siente satisfecho de pertenecer al IMEBU. La percepción mas baja esta orientada a la ausencia de participación y evaluación de desempeño. Significa que los funcionarios perciben ausencia de acompañamiento, seguimiento y control de los objetivos establecidos, sin embargo se evidencia el cumplimiento de los mismos. La evaluación de desempeño se realiza cuando las labores ya han terminado, algunos trabajadores perciben que son más importantes los errores y no se resaltan los resultados positivos. Así mismo en el indicador participación, se evidencia que la inconformidad se da porque los cambios en las políticas de personal, dentro del instituto se dan sin consultar a los afectados, la participación para opinar, actuar y ser participe de las propuestas que se planean por áreas es minima.</p>	<p>Se recomienda a nivel general establecer objetivos claros y alcanzables para cada área del instituto, hacer seguimiento efectivo en las actividades establecidas a través de un plan detallado de trabajo. El jefe inmediato debe retroalimentar el desempeño de los funcionarios de manera objetiva por medio de una evaluación integral de habilidades y competencias por perfil de cargo y realizar auditorias por parte de control interno a las diferentes áreas del IMEBU</p>
FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION

2. Reconocimiento personal: Promoción, reconocimiento y selección	<p>Es el grado de aceptación o admiración que se otorga al trabajador por lo que es, sabe, hace o es capaz de hacer. Esta variable se mide en los siguientes indicadores: Promoción, reconocimiento y selección.</p>	62%	<p>De acuerdo al puntaje obtenido en el factor Reconocimiento Personal, se puede concluir que la percepción mas alta que tienes los funcionarios es en el factor reconocimiento, las personas sienten que si se esmeran por realizar bien las actividades para las cuales han sido contratadas pueden tener un reconocimiento positivo por el ejercicio de su labor, lo cual no significa que sera reconocido o se dara mejor posición dentro del instituto. En el factor Selección, un alto porcentaje perciben que en el instituto si bien se entra a trabajar por meritos y cumplimiento del perfil pero que en algunas ocasiones por recomendación.</p>	<p>Se recomienda para cada uno de estos indicadores lo siguiente: Establecer metas claras y reconocimientos por el cumplimiento de las mismos. 2. reconocimiento apropiado y oportuno es el factor clave para fortalecer el dinamismo Laboral. por lo tanto es necesario incentivar el buen desempeño laboral, por la participación en iniciativas que se puedan llevar cabo para el beneficio del área, el reconocimiento en publico, y el llamado de atención en privado. La difusión a través de oficios, aviso en cartelera, de los méritos del trabajador.</p> <p>3. la incorporación en la hoja de vida del trabajador, de una certificación correspondiente al buen desempeño y logro alcanzado, Entrega de un pergamino, o placa, según la magnitud del logro, Obsequio fortaleciendo la identidad de la empresa con el nombre y el de la empresa.</p>
---	--	-----	---	--

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
Motivación.	<p>3. Interés por el trabajo en sí mismo: Mide el interés que despierta el individuo por el trabajo como tal. Indica si este es retador, variado, exigente. A demás que permita la innovación, el desarrollo de la creatividad y la flexibilidad en efectuar el trabajo que cada empleado tiene a su cargo. El aspecto que representa esta variable es la: Motivación.</p>	72%	<p>El factor motivación o Interés en el trabajo, a nivel general es medio para el instituto. Se identifica que el grupo de trabajo de Dirección General sienten mayor motivación, creatividad y flexibilidad en el trabajo, mas que en las otras áreas, sin embargo a nivel general se evidencia que el instituto proporciona la posibilidad de ser creativo en el trabajo que desempeña, pero que en ocasiones las funciones a desempeñar generan rutina laboral para algunos trabajadores. Sin embargo en todas las áreas de trabajo el personal manifiesta interés de participar en las diferentes actividades programas por el Instituto.</p>	<p>Es importante estimular el interés y la motivación en el trabajo, la creatividad, la variedad y que el trabajo sea retador para los funcionarios. Se recomienda incitar por áreas de trabajo a la innovación y la creatividad a fin de que las propuestas de nuevos y efectivos esquemas de trabajo salgan de la iniciativa de cada equipo y se ejecuten a cabalidad.</p>

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
--------	----------	-------	----------------	--------------

Responsabilidad.	4. Responsabilidad creciente: Mide el grado de responsabilidad asignada a la persona para realizar el trabajo propio o supervisar el de otros. Esta variable se concreta en el elemento: Responsabilidad.	86%	Los factores o indicadores que se encuentren bajo esta categoría son positivos para el clima laboral del instituto si se gestionan de manera adecuada, ya que el empleado siente se esfuerza por cumplir a cabalidad sus obligaciones, que la calidad del trabajo tiene que ser excelente, dando la posibilidad de demostrar su responsabilidad en el trabajo asignado.	De acuerdo al puntaje obtenido en este factor se puede concluir que la percepción que tiene los trabajadores respecto al Indicador Responsabilidad, es en general positivo para el IMEBU.
------------------	--	-----	---	---

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
--------	----------	-------	----------------	--------------

Capacitación	5. Desarrollo en el trabajo: Hace referencia al entrenamiento específico que requiere cada empleado para el desempeño eficiente de sus funciones. Está conformado por el siguiente aspecto: Capacitación	79%	Los factores o indicadores que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención y promoción, teniendo en cuenta que el personal percibe que en la empresa no se preocupan por mantener informados a los empleados, de las nuevas técnicas o cambios relacionadas con el trabajo, así mismo no se tiene en cuenta para los cursos de capacitación enviar a las personas que lo requieren y manifiestan pocas oportunidades para adquirir conocimientos y habilidades en pro de su ejercicio laboral	Se recomienda identificar a nivel individual y grupal, cuales son los requerimientos en cuanto a conocimientos y habilidades que necesita el personal y brindarla dichas capacitaciones.
--------------	---	-----	--	--

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
--------	----------	-------	----------------	--------------

Inducción	5. Desarrollo en el trabajo: El entrenamiento debe realizarse a nivel del individuo como persona, a nivel técnico en su cargo y a nivel profesional, en pro del desarrollo integral del individuo Está conformado por el siguiente aspecto: Inducción	86%	Los empleados perciben que cuando se vincula una persona a la empresa, o cuando va asumir una nueva posición dentro de la misma, en ocasiones recibe la inducción sobre los estatutos, reglamento de trabajo y seguridad industrial de la empresa y el entrenamiento adecuado para desarrollar el trabajo.	Se recomienda diseñar un programa de inducción y reinducción por áreas, dando a conocer las políticas de la empresa, su identidad corporativa, sus objetivos y claramente los requerimientos del cargo por parte de su jefe inmediato, así mismo, que cada coordinador de proceso comprenda la importancia de éste, para el buen desempeño del funcionario, también los riesgos a los que se expone al realizar su tarea y los elementos de protección que requiere para el ejercicio de su labor.
-----------	--	-----	--	--

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
--------	----------	-------	----------------	--------------

ADMINISTRACION: Claridad organizacional, comunicación y normas	6. Administración: Hace referencia a la claridad organizacional, comunicación y normas, incluye algunos elementos relacionados con la misión, los objetivos, las políticas y el funcionamiento activo de la empresa.	65%	Los factores o indicadores que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención y promoción, pues se evidencia una gran debilidad en la comunicación por falta de claridad en los conductos regulares y los roles que se deben ejercer, el estilo de liderazgo es mas autocrático que participativo, así como la ausencia de políticas claras en las áreas.	Se recomienda revisar y reorganizar el manual de perfil de cargos con el fin de establece responsabilidades y funciones específicas para cada perfil y de esta manera dar cumplimiento a los objetivos e indicadores de gestión y las políticas de cada área. Se evidencia que algunos jefes no ejercen el liderazgo, solo asumen posiciones autocráticas y requieren mejorar significativamente la comunicación, Es necesario intervenir sobre los estilos de liderazgo y generar una cultura de la comunicación asertiva.
---	--	-----	---	---

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
--------	----------	-------	----------------	--------------

Salario	7. Compensación salarial: Se refiere al tipo de retribución efectivo o de especie con que se es reconocido el empleado dentro de la empresa haciendo énfasis en la situación laboral que se tenga en ella. Se mide a través del indicador: Salario	85%	Los factores o indicadores que se encuentren bajo esta categoría Son positivos para el instituto. La percepción que tienen un alto porcentaje de trabajadores a nivel general, es que el instituto remunera al empleado según su categoría, habilidad y experiencia, satisface las necesidades y calidad de vida de sus trabajadores a través de su salario y se sienten conformes.	Se recomienda revisar algunas inconformidades que genera la compensación esta puede ser a nivel salarial o de reconocimiento emocional.
----------------	---	-----	---	---

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
--------	----------	-------	----------------	--------------

Relaciones humanas	8. Cordialidad y apoyo: Manifiesta las relaciones con los superiores, compañeros y supervisores en relación con el nivel de tolerancia,. Se especifica en el siguiente indicadores: Relaciones humanas	62%	La percepción que tienen los colaboradores frente a las relaciones humanas entre jefes y empleados en ocasiones no es adecuada, sin embargo, el malestar que se registra está orientado a la distorsión de comentarios entre funcionarios, lo cual genera rumores y malos entendidos, haciendo que el ambiente laboral sea discordante para algunos.	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda Crear un programa de bienestar y formación para líderes, que cuente con objetivos claros y una secuencia temática que potencialice sus recursos personales y profesionales, este mismo, puede estar enfocado al estilo de liderazgo inspirador, transformado y el orientado a los objetivos: Coaching Ejecutivo y personal. • Crear un programa de capacitación que aborde temas relacionados a la comunicación asertiva, trabajo en equipo, el respeto y la tolerancia entre trabajadores de todos los niveles. • A su vez se recomienda la participación activa del comité de convivencia laboral en pro del mejoramiento del clima laboral.
---------------------------	---	-----	--	--

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
espíritu de grupo.	Cordialidad y apoyo: Manifiesta las relaciones con los compañeros, relación con el nivel de tolerancia, satisfacción y cordialidad e integración. Se especifica en el espíritu de grupo.	63%	En general los resultados requieren intervención prioritaria ya que se percibe que no existe una verdadera cooperación y trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda realizar a nivel institucional sensibilización sobre la importancia del trabajo en equipo y la cooperación para la consecución de objetivos institucionales. Crear un programa de capacitación que aborde temas relacionados a la comunicación asertiva, trabajo en equipo, el respeto y la tolerancia entre trabajadores de todos los niveles.

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
Lugar de trabajo .	9. Ambiente físico de trabajo: Hace referencia a las condiciones físicas y ambientales existentes en el lugar de trabajo. Sus indicadores son: Lugar de trabajo y seguridad industrial.	79%	La percepción de los trabajadores a nivel general manifiestan que Cuento con los implementos de trabajo necesarios para llevar a cabo cómodamente las diferentes actividades asignadas, La iluminación en los puestos de trabajo es adecuada. para algunos se cuenta con un ambiente físico agradable para desarrollar el trabajo y para otros la empresa debe mejorar el espacio físico para la cómoda ubicación del personal que la integra.	Se recomienda revisar los puestos de trabajo identificar aspectos de mejora mientras se realizan los cambios a la nueva sede.

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
seguridad industrial.	9. Ambiente físico de trabajo: Hace referencia a las condiciones físicas y ambientales existentes en el lugar de trabajo. Sus indicadores son: Lugar de trabajo y seguridad industrial.	67%	Se percibe cierto malestar por el lugar de trabajo, sin embargo, se registran condiciones físicas y ambientales adecuadas para el ejecución del trabajo.	Se recomienda identificar las inconformidades que se presentan frente al lugar de trabajo y programar con la ARL brigadas de emergencias primeros auxilios y desastres naturales.

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
--------	----------	-------	----------------	--------------

Autoridad.	<p>10. Posición y status: Este factor determina la actitud que se tiene hacia los símbolos del rango, que acompañan cada cargo. Su indicador: Autoridad.</p>	78%	<p>Se percibe a nivel general que el indicador de autoridad es aceptable para algunos funcionarios del instituto, por lo tanto requiere seguimiento y control.</p> <p>Los trabajadores perciben que algunos jefes de área continuamente están recordando su posición o jerarquía, y las funciones, mas no brindan el apoyo necesario, así mismo manifiestan que se preocupan mas por estar recordando las faltas cometidas en el trabajo, que las oportunidades de mejorar. También se percibe temor a la hora de consultar a los superiores y por lo tanto se decide lenta y erróneamente.</p>	<p>Se recomienda seguir trabajando en el liderazgo y el desarrollo de habilidades en comunicación asertiva, trabajo en equipo, cooperación y en el liderazgo participativo y constructivo.</p>
-------------------	--	------------	---	--

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
Estabilidad	<p>11. Estabilidad laboral: Sentimiento de seguridad e inseguridad del individuo, respecto a su permanencia en la entidad. Su elemento clave: Estabilidad</p>	73%	<p>Los registros muestran que los funcionarios se sienten seguros dentro del instituto pese al tipo de contratación pública, aspecto no muy positivo para el clima laboral. ya que en algunos casos genera incertidumbre</p>	<p>la estabilidad laboral es fundamental para la tranquilidad de las personas, el sentido de pertenencia y el logro de sus objetivos, por lo tanto se recomienda tener políticas claras, hacer seguimiento y retroalimentar el desempeño.</p>

FACTOR	CONCEPTO	ADMIN	INTERPRETACION	INTERVENCION
Trabajo y vida personal.	<p>Se refiere al conjunto de servicios de alcance social que le ofrece la empresa al empleado, con el fin de velar por su bienestar físico, psicológico y social. Aquí se incluye la prevención social, la protección a la familia, la reglamentación de las condiciones de trabajo, la atención al empleado en cuanto a sus servicios médicos, odontológicos entre otros. Sus indicadores son: Trabajo y vida personal.</p>	71%	<p>A nivel general se evidencia conformidad por el bienestar laboral y social de los trabajadores, factor que requiere seguimiento y control. La percepción que se tiene es que el ambiente laboral es tenso, se registra ausencia de espacios a los empleados para la integración y la sana recreación.</p>	<p>Se recomienda diseñar un programa de bienestar institucional, donde se aborden factores importantes como el Bienestar laboral, físico, psicológico y social. De esta manera lel instituto podrá canalizar sus esfuerzos equitativamente y en orden, y los funcionarios por su parte percibirán los beneficios recibidos, aumentando el sentido de pertenencia y la productividad en su labor.</p>

73%

