

RESULTADOS EVALUACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

La calidad de vida laboral, se ha definido como el proceso permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo y las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación y logro de la misión en la Entidad.

La calidad de vida laboral, se refiere a la existencia objetiva de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; constituida por las acciones tendentes a crear condiciones laborales favorables para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Este documento presenta el informe de resultados de la implementación de la evaluación de clima organizacional realizada por el Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF, con el fin de fortalecer el proceso de calidad de vida laboral.

Se presentan los resultados de las 6 variables que conforman la encuesta y que fue suministrada a una muestra representativa del Instituto, las variables medidas fueron: Orientación Organizacional, Administración de talento humano, Estilo de Dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo y capacidad Profesional. Se omite nombres de los funcionarios que diligenciaron la encuesta.

La evaluación se implementó a un total de 12 funcionarios, de los cuales solo 7 la diligenciaron, pertenecientes a las distintas áreas del Instituto.

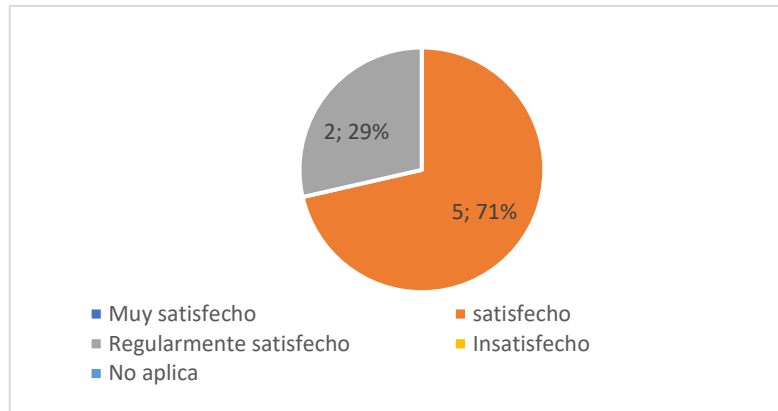
Se espera que sus resultados sean de utilidad para el fortalecimiento y la toma de decisiones respecto a los diferentes procesos internos relacionados con el clima y el ambiente laboral de los funcionarios, así como la mejora continua de los mismos y el desarrollo o fortalecimiento de las competencias de los funcionarios del Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF.



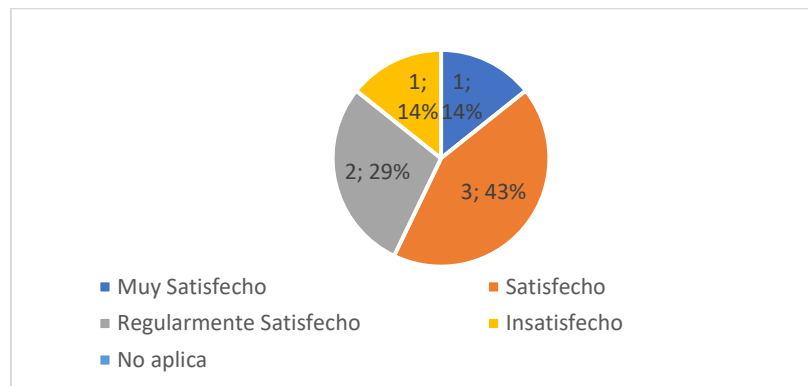
Respuestas de Preguntas

Marque con una equis (X) en el espacio de la afirmación que más se acerque a su grado de satisfacción laboral. Cuando el concepto que expresa la variable no forme parte de la realidad de la empresa o de su cargo, entonces marque la equis (X) en el espacio de NO APLICA.

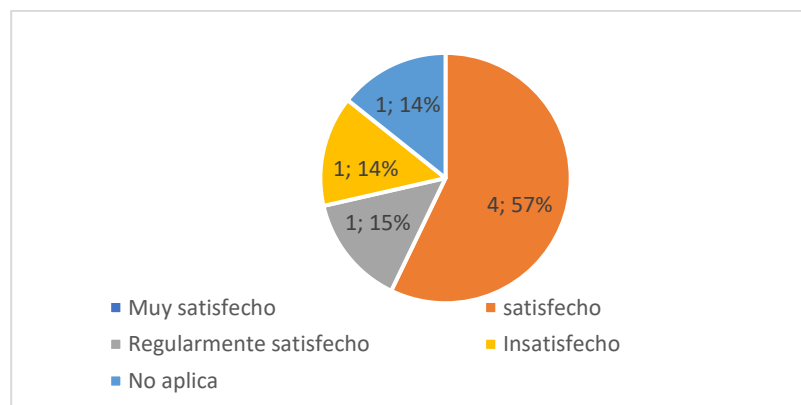
1. En relación con la cooperación que existe entre las personas de mi grupo de trabajo, yo me siento:



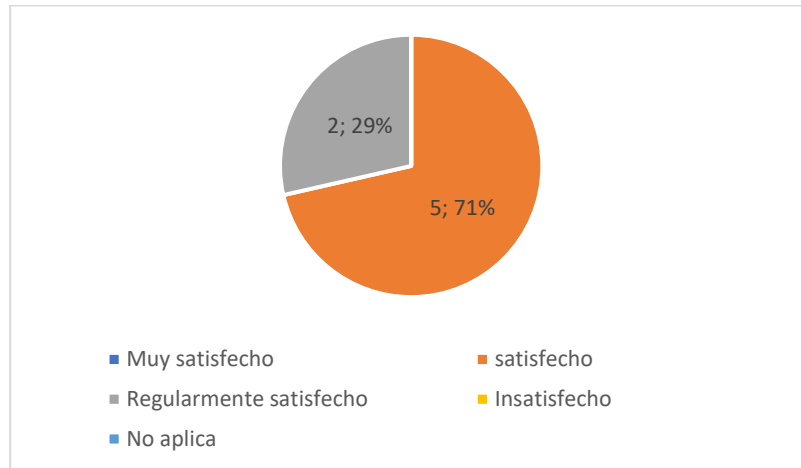
2. En relación con las posibilidades que el Instituto me da para tomar algunas decisiones en el trabajo, yo me siento:



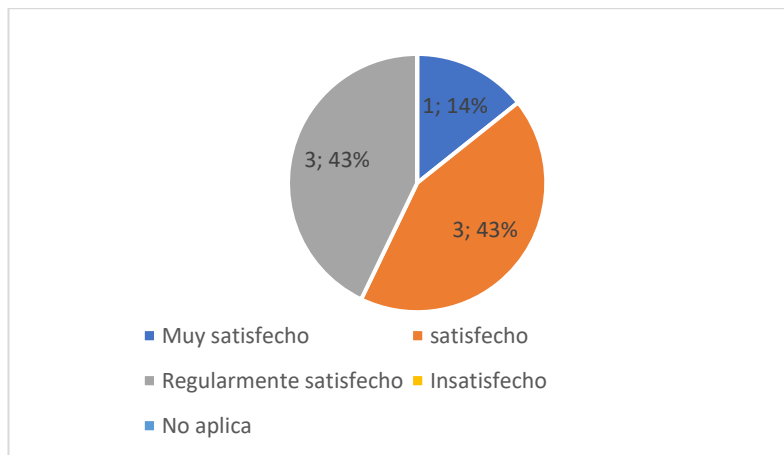
3. En relación con el número de horas extras que le dedico al trabajo, yo me siento:



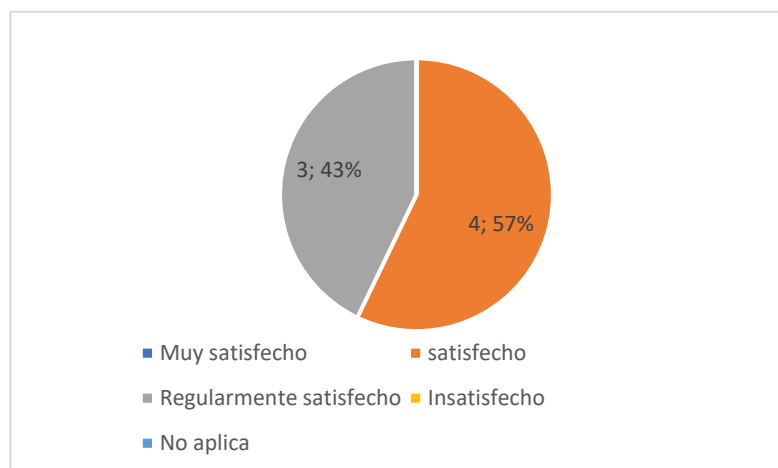
4. En relación con la forma como el jefe inmediato corrige mis errores, yo me siento:



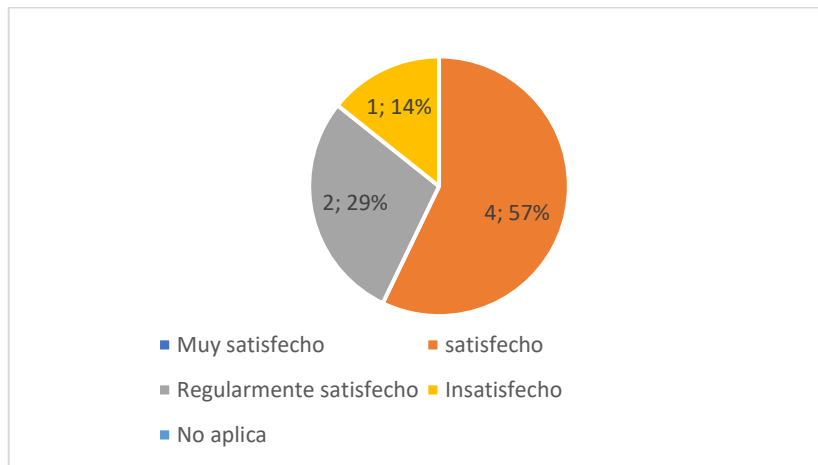
5. En relación con las posibilidades que el Instituto me da para idear mejoras en mi trabajo, yo me siento:



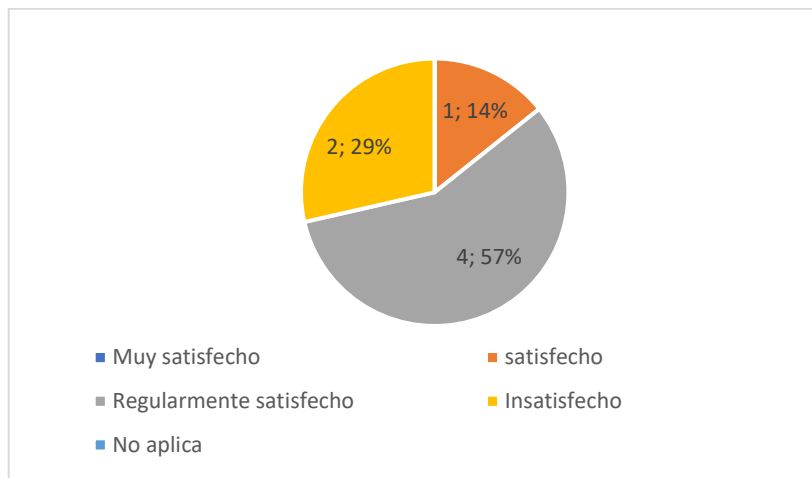
6. En relación con la capacitación que me da el Instituto para mejorar el trabajo, yo me siento:



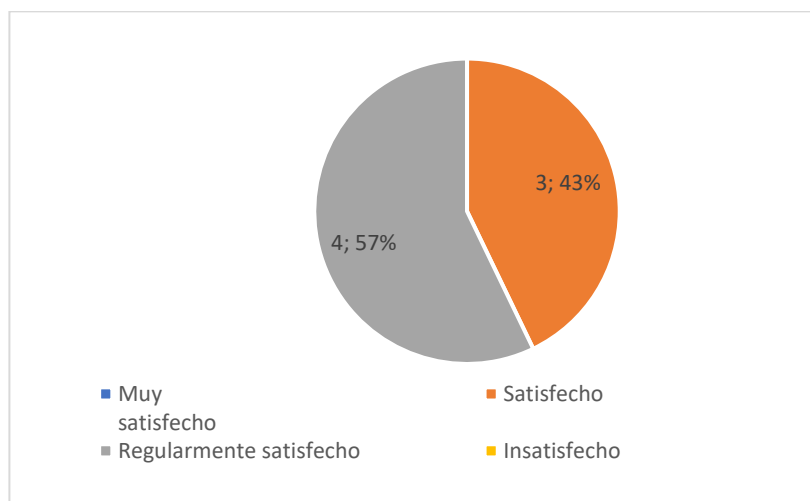
7. En relación con la solución que se le da a los conflictos de mi grupo de trabajo, yo me siento:



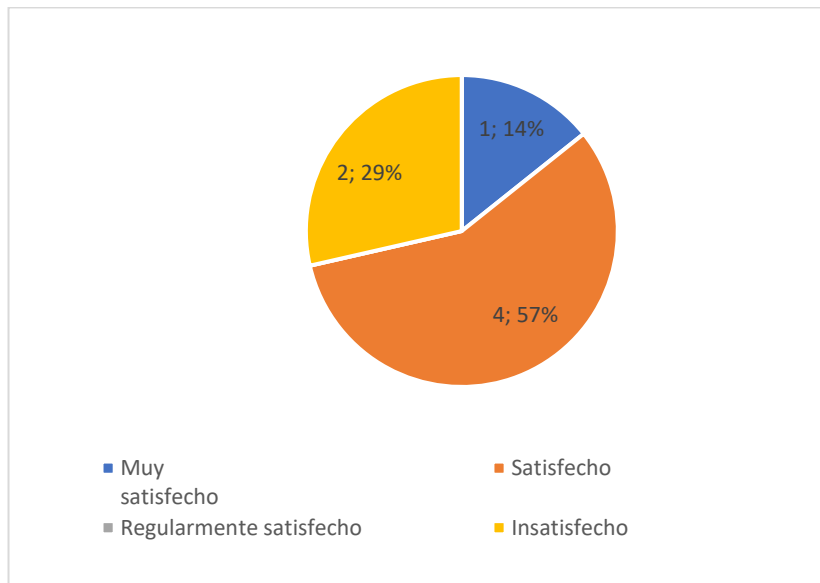
8. En relación con la acogida que el jefe le da a las sugerencias de mejoramiento que yo hago, yo me siento:



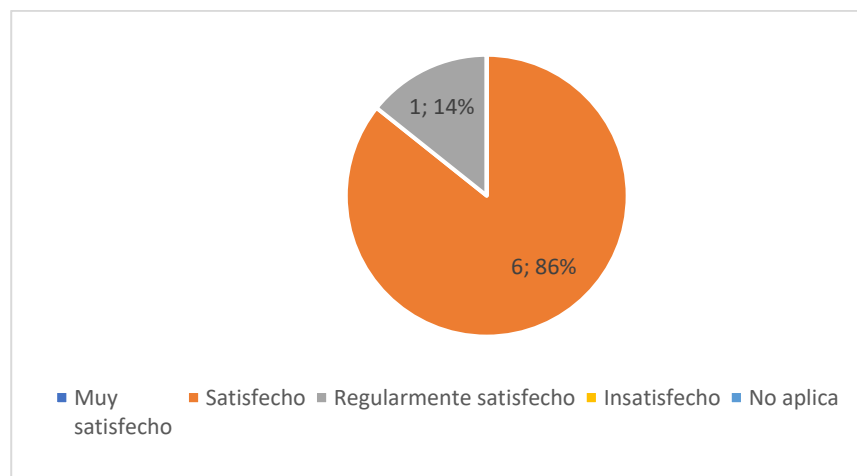
9. En relación con la importancia que el Instituto le da a mi trabajo, yo me siento:



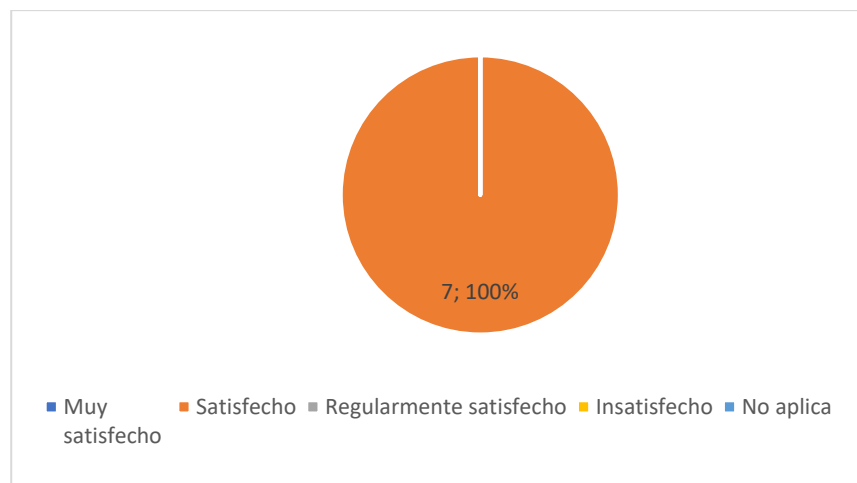
10. En relación con la atención que exige la realización de mi trabajo, yo me siento:



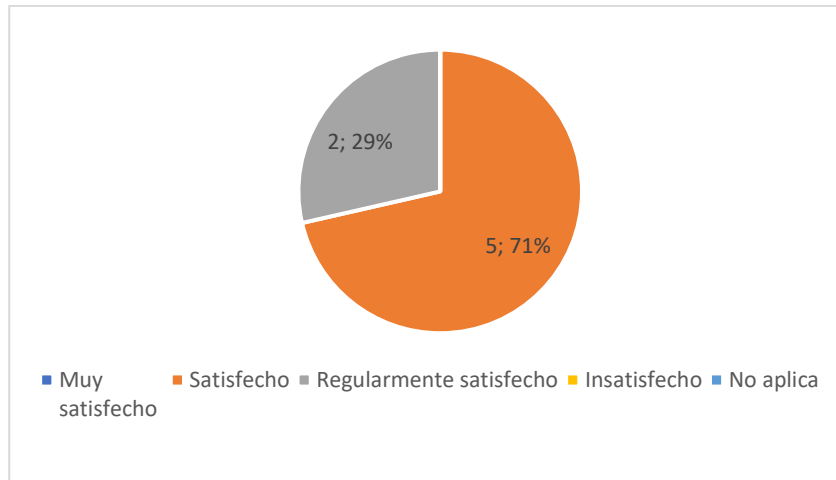
11. En relación con las responsabilidades que el jefe me delega, yo me siento:



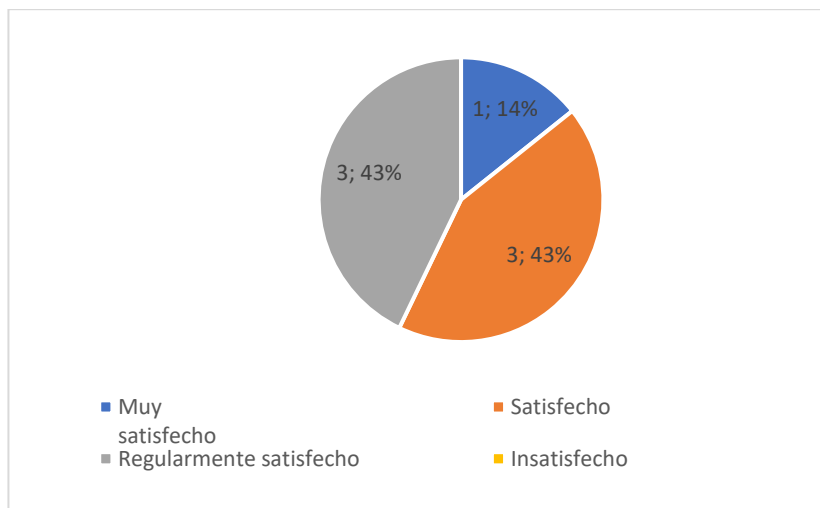
12. En relación con la frecuencia en que me relaciono con otras personas por razón de mi trabajo, yo me siento:



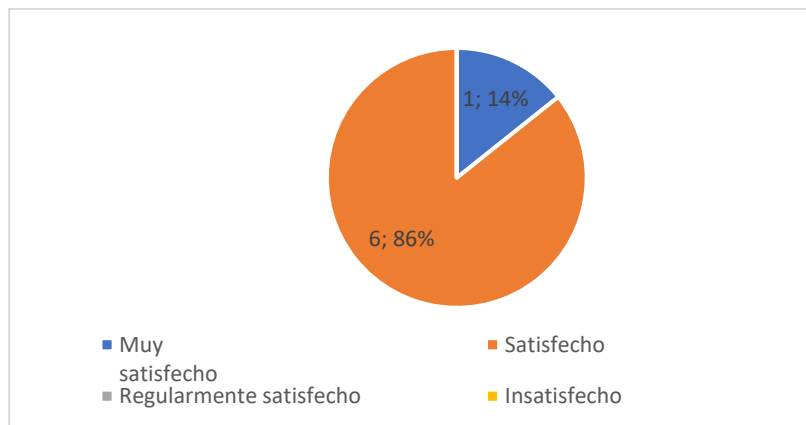
13. En relación con la participación que el jefe me ha dado para definir las metas que debo alcanzar, yo me siento:



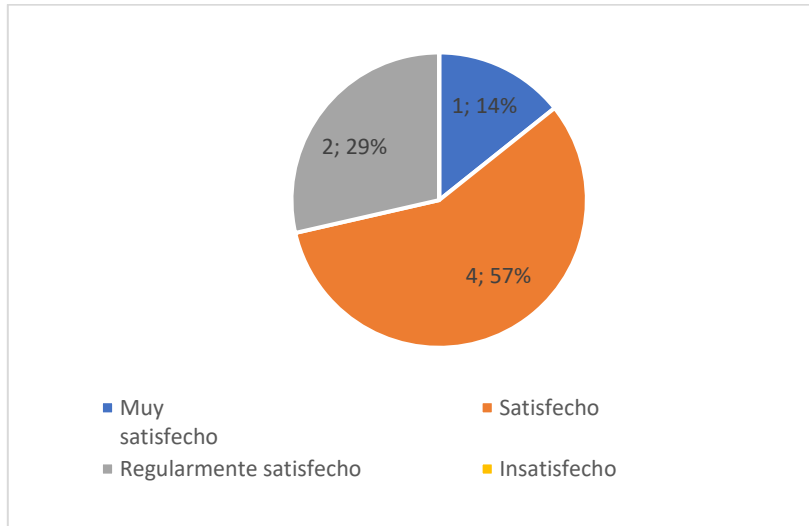
14. En relación con la oportunidad que el trabajo me da de utilizar mi formación, habilidades y experiencia, yo me siento:



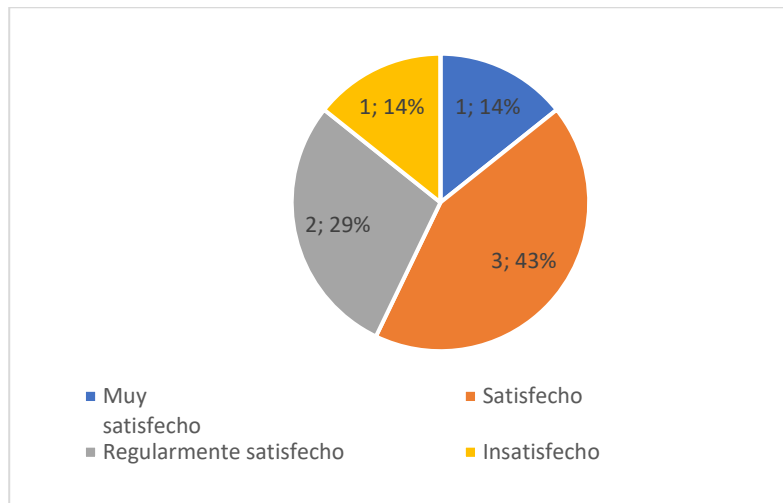
15. En relación con la calidad en las relaciones que tengo con las personas de la empresa, yo me siento:



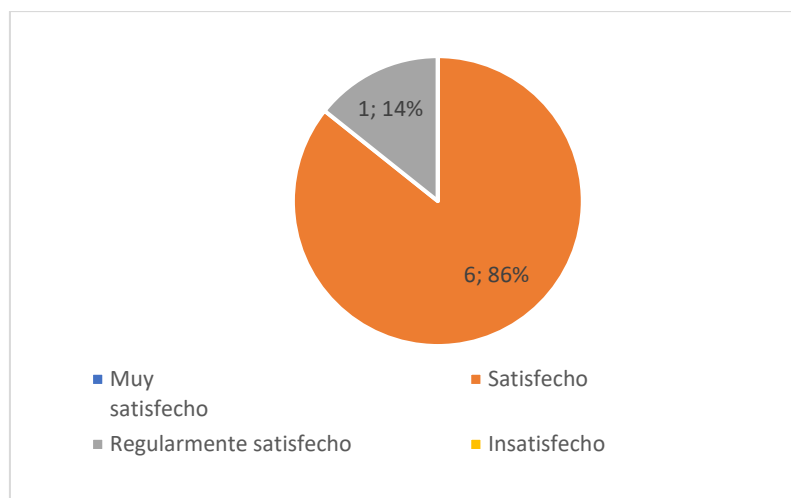
16. En relación con la posibilidad de opinar sobre problemas de mi área, yo me siento:



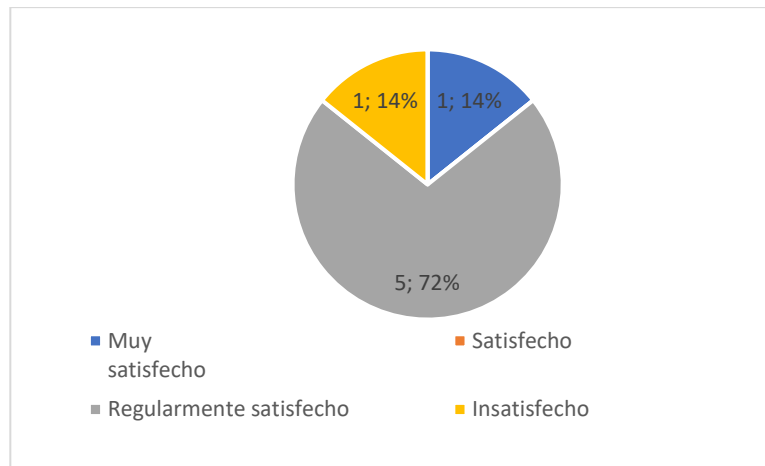
17. En relación con el salario que recibo, yo me siento:



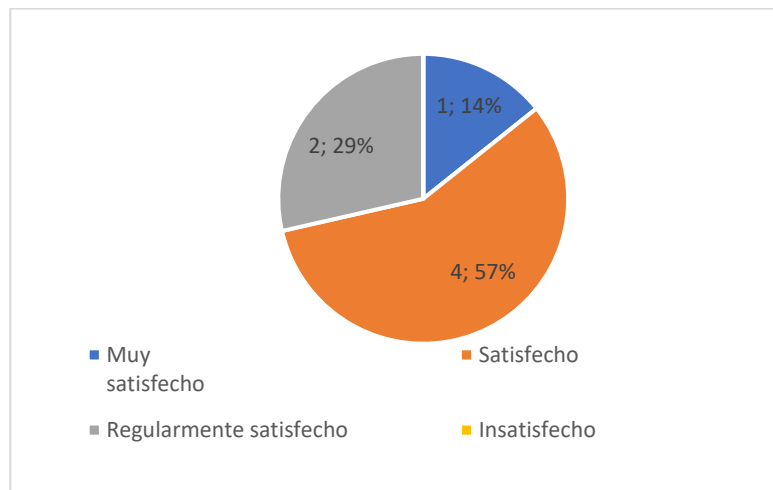
18. En relación con la forma como el jefe evalúa mi trabajo, yo me siento:



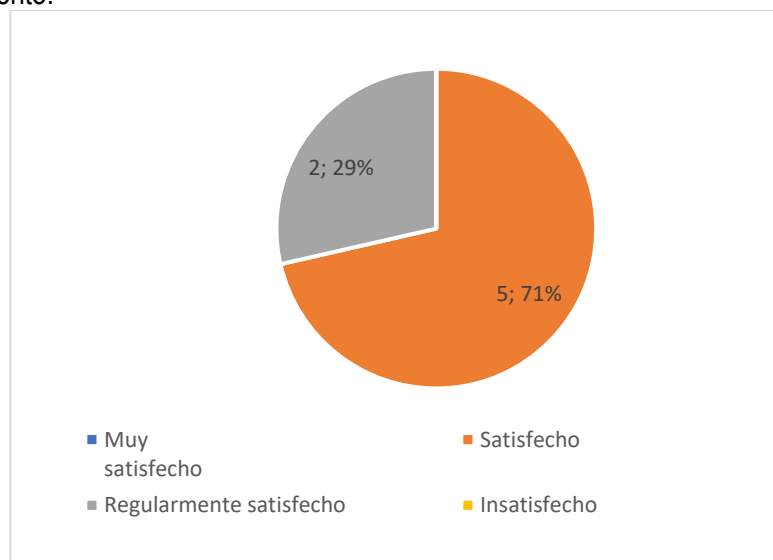
19. En relación con el progreso profesional que me permite el cargo que desempeño, yo me siento:



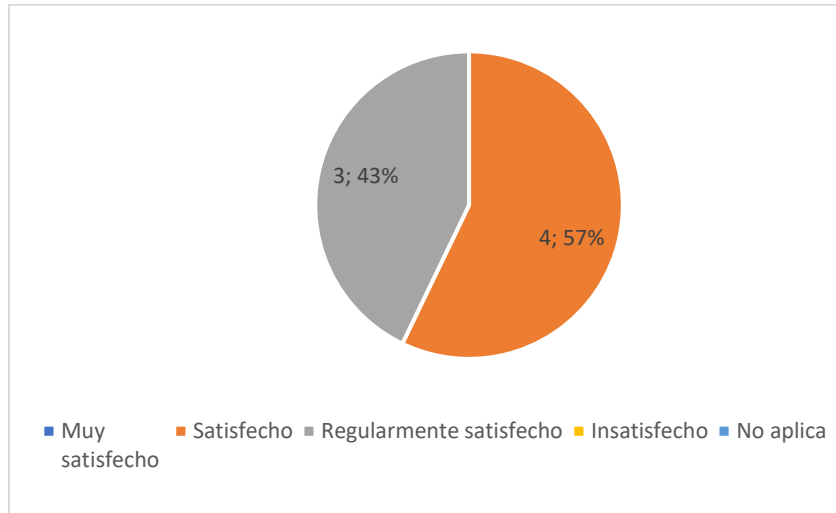
20. En relación con las prestaciones extralegales, primas, que la empresa me ofrece, yo me siento:



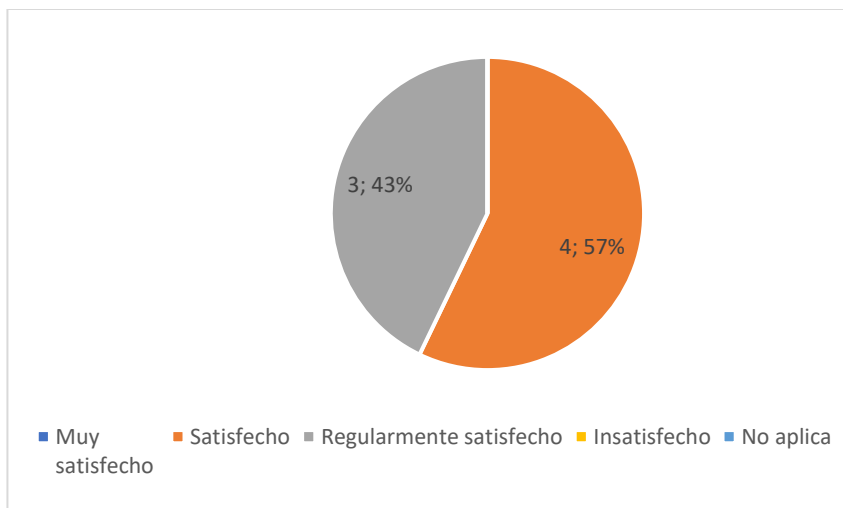
21. En relación con el reconocimiento que el jefe me da cuando logro los objetivos de mi trabajo, yo me siento:



22. En relación con la comunicación que tengo con mis jefes, yo me siento:



23. En relación con la atención de mis requerimientos o consultas sobre aspectos contractuales, legales, etc, yo me siento:



24. En relación con la dotación que me entrega el Instituto, yo me siento:

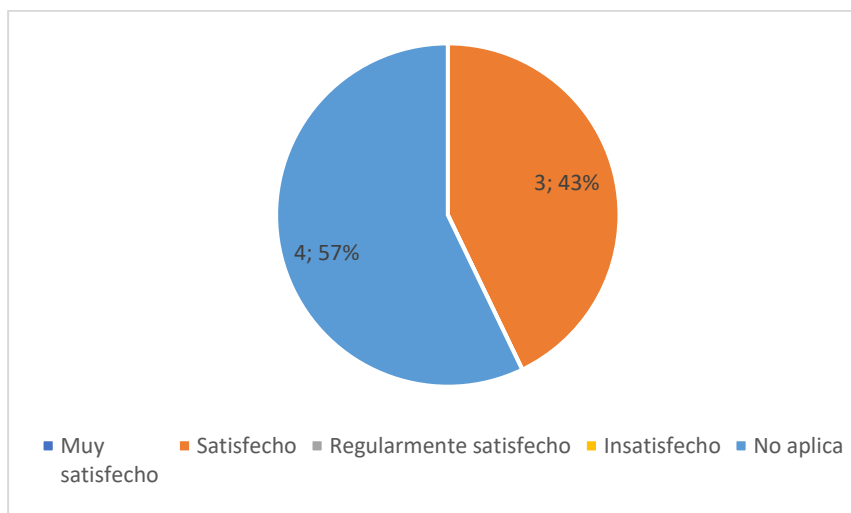


TABLA VARIABLES

Variable Orientación Organizacional

Preguntas	Muy Satisfecho		Satisfecho		Regularmente Satisfecho		Insatisfecho		No Aplica	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
En relación con las posibilidades que el Instituto me da para tomar algunas decisiones en el trabajo	1	14%	4	57%	1	14%	1	14%	0	0
En relación con la atención que exige la realización de mi trabajo	1	14%	4	57%	0	0	2	29%	0	0

Variable Administración de talento humano

Preguntas	Muy Satisfecho		Satisfecho		Regularmente Satisfecho		Insatisfecho		No Aplica	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
En relación con la capacitación que me da el Instituto para mejorar el trabajo	0	0	4	57%	3	43%	0	0	0	0
En relación con el salario que recibo	1	14%	4	57%	2	29%	0	0	0	0
En relación con las prestaciones extralegales, primas, que la empresa me ofrece	1	14%	4	57%	2	29%	0	0	0	0
En relación con la atención de mis requerimientos o consultas sobre aspectos contractuales	0	0	4	57%	3	43%	0	0	0	0
En relación con la dotación que me entrega el Instituto	0	0	3	43%	0	0	0	0	4	57%

Variable Estilo de Dirección

Preguntas	Muy Satisfecho		Satisfecho		Regularmente Satisfecho		Insatisfecho		No Aplica	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
En relación con la forma como el jefe inmediato corrige mis errores	0	0	5	71%	2	29%	0	0	0	0
En relación con la acogida que el jefe le da a las	0	0	1	14%	4	57%	2	29%	0	0



sugerencias de mejoramiento que yo hago											
En relación con las responsabilidades que el jefe me delega	0	0	6	86%	1	14%	0	0	0	0	
En relación con la participación que el jefe me ha dado para definir las metas que debo alcanzar	0	0	5	71%	2	29%	0	0	0	0	
En relación con la posibilidad de opinar sobre problemas de mi área	1	14%	4	57%	2	29%	0	0	0	0	
En relación con la forma como el jefe evalúa mi trabajo	0	0	6	86%	1	14%	0	0	0	0	
En relación con el reconocimiento que el jefe me da cuando logro los objetivos de mi trabajo	0	0	5	71%	2	29%	0	0	0	0	

Variable Comunicación e integración

Preguntas	Muy Satisfecho		Satisfecho		Regularmente Satisfecho		Insatisfecho		No Aplica	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
En relación con la solución que se le da a los conflictos de mi grupo de trabajo	0	0	4	57%	2	29%	1	14%	0	0
En relación con la importancia que el Instituto le da a mi trabajo	0	0	3	43%	4	57%	0	0	0	0
En relación con la calidad en las relaciones que tengo con las personas de la empresa	1	14%	6	86%	0	0	0	0	0	0

Variable Trabajo en grupo

Preguntas	Muy Satisfecho		Satisfecho		Regularmente Satisfecho		Insatisfecho		No Aplica	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
En relación con la cooperación que existe entre las	0	0	5	71%	2	29%	0	0	0	0



personas de mi grupo de trabajo										
En relación con la frecuencia en que me relaciono con otras personas por razón de mi trabajo	0	0	7	10%	0	0	0	0	0	0
En relación con la comunicación que tengo con mis jefes	0	0	4	57%	3	43%	0	0	0	0

Variable Capacidad Profesional

Preguntas	Muy Satisfecho		Satisfecho		Regularmente Satisfecho		Insatisfecho		No Aplica	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
En relación con el número de horas extras que le dedico al trabajo	1	14%	4	57%	1	14%	1	14%	0	0
En relación con las posibilidades que el Instituto me da para idear mejoras en mi trabajo	1	14%	3	43%	3	43%	0	0	0	0
En relación con la oportunidad que el trabajo me da de utilizar mi formación, habilidades y experiencia	1	14%	3	43%	3	43%	0	0	0	0
En relación con el progreso profesional que me permite el cargo que desempeño	1	14%	0	0	5	71%	1	14%	0	0

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obedecen a un conjunto de “percepciones” concretas de los funcionarios con relación a las variables o dimensiones analizadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se describen dichas dimensiones, analizando las puntuaciones obtenidas de frecuencia y promedio en cada una de las categorías.

1. Orientación organizacional. En general, se percibe en los funcionarios, con respecto a las categorías que conforman la orientación organizacional, una percepción positiva de los ítems que conforman la categoría.



En este sentido, cabe resaltar que los funcionarios reportan con niveles satisfactorios el conocimiento sobre los aspectos que dan forma al sentido de la organización, como espacios de inclusión que se les proveen con respecto a la organización de las actividades.

2. Administración del talento humano. El análisis de percepciones respecto a las categorías de esta variable, permite evidenciar la tendencia a satisfacción con respecto a las actividades de bienestar que se le dan a los funcionarios y una percepción positiva enfocada en la adecuada ubicación que sienten los funcionarios en el cargo que desempeñan a partir de sus conocimientos y habilidades.

3. Estilo de dirección. Esta categoría presenta una percepción registrando como aspectos positivos, los conocimientos y destrezas con los que cuentan los jefes. Lo cual indica un alto sentido de dirección y liderazgo por parte de las cabezas que guían los procesos en la mayoría de áreas. En general los ítems que miden el estilo de dirección marcan niveles de satisfacción y percepciones positivas.

4. Comunicación e integración. la percepción de los funcionarios con respecto a los niveles de comunicación e integración entre los miembros de la organización, tienen una tendencia satisfactoria que resalta el valor de los procesos de integración y relacionamiento productivo, donde se denota una percepciones positivas, centrándose en aspectos como: una adecuada comunicación entre los miembros de cada equipo de trabajo, utilidad de la información compartida y la claridad respecto a los canales de respuesta frente a una situación problema.

5. Trabajo en grupo. Los factores que mencionan las dinámicas de trabajo en equipo, se centran en la percepción satisfactoria que permiten identificar una tendencia muy positiva en cada una de los ítems que mide o registra esta categoría de análisis.

6. Capacidad profesional. Esta es una variable que presenta una percepción Regularmente insatisfecha de los funcionarios, donde se enfoca en el no poder compartir sus conocimientos, habilidades y experiencias.

SUGERENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS:

- Fortalecer la comunicación asertiva, haciendo partícipes a las diferentes áreas en actividades institucionales y generando espacios aclaratorios frente a los posibles conflictos que se puedan presentar.
- Focalización del clima salarial a futuro.

RECOMENDACIONES DE LA EVALUACION

La recomendación que se plantean a continuación son las posibilidades y oportunidades de acción de los funcionarios, con el fin de ser tenidas en cuenta por la dirección de Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF.

En este sentido:

1. La variable que presentó mayor índice de percepción no tan favorable de los funcionarios fue Capacidad profesional, donde se enfoca en el no poder compartir sus conocimientos, habilidades y experiencias, lo cual se deben abrir espacios para transferir conocimiento lo cual ayuda a avanzar en la gestión del talento humano de la Instituto Deportivo y Recreativo de Fusagasugá IDERF.

Ana Liliana Medina Polania
Secretaria General

