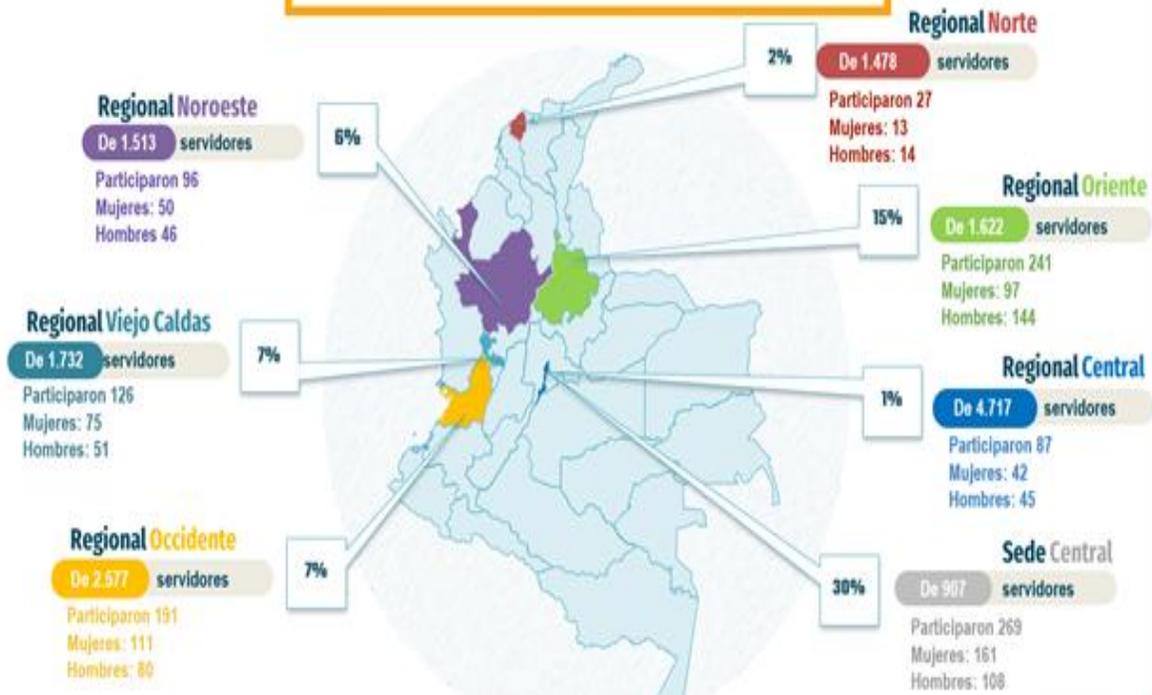


# INFORME DIAGNOSTICO PERCEPCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL INPEC



## PARTICIPACIÓN A NIVEL REGIONAL 2022



## INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo contemplado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su documento Guía de Estímulos de los servidores públicos – Versión 1 Septiembre 2018, el clima laboral *“... hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad ...”*

Debido a esta importancia, el Decreto 1567 de 1998, artículo 24 y el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.7, establecen que se deben hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención.

El clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (Patterson et al. 2005).

Likert y Gibson (1986) plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse

Goncalves (2000) expone que los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la organización y en el clima, y así se completa el circuito. en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

## **OBJETIVO GENERAL**

Conocer la percepción del clima laboral de los servidores públicos del INPEC, para proponer las estrategias administrativas y de gestión, que permitan mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral dentro del Instituto.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar causas y consecuencias que han afectado el ambiente laboral para realizar un análisis detallado del clima laboral de los servidores públicos del INPEC.

Proponer estrategias administrativas y de gestión que permitan el desarrollo del personal y el desempeño laboral del Instituto.

---

El INPEC a nivel nacional cuenta con 18000 servidores, el nivel de confianza 99%, con un margen de error del 5% el tamaño de la muestra es 640; teniendo en cuenta este cálculo se superó el tamaño de la muestra siendo encuestados un total de **1028** servidores públicos.

Nivel de confianza:

99 % ▾

Tamaño de la población:

18000

Margen de error:

5 % ▾

Tamaño ideal de la muestra:

640

El instrumento se construyó teniendo en cuenta la metodología propuesta por Rensis Likert, que mide las actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian. La escala, según el autor, es un conjunto de afirmaciones que se formulan con personas que responden a un cuestionario de acuerdo a la percepción para que expresen el grado de acuerdo o desacuerdo frente a las afirmaciones.

## DIMENSIONES

1. Orientación Organizacional
2. Administración del Talento Humano
3. Estilo de Dirección
4. Comunicación e integración
5. Trabajo en equipo
6. Capacidad Profesional
7. Medio ambiente físico

1. **ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL:** Hace referencia a la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad y la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

## RESULTADOS

Al analizar los resultados en conjunto esta dimensión se pudo evidenciar que los servidores públicos del INPEC El 60% de los servidores conocen la misión y visión del Instituto, y el 48% afirman que se ponen en práctica los objetivos y valores, así mismo, el 48% consideran que sus funciones están claramente determinadas, el 42% de servidores afirman que Los procedimientos del área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.

Es de resaltar la importancia de los valores, la misión, la visión en las empresas como lo expone el autor Drucker (2000:25), *“constituye un marco conceptual o referente, que orienta a la gestión institucional de la organización con el objeto de llegar a realizar la Visión y Misión, la cual se plasma en un Plan Estratégico. Así, se convierte en una especie de “carta de navegación”, una vez desarrollado todo el proceso de reflexión, análisis y discusión, que es donde se hace explícita la Misión, Visión, los objetivos, estrategias, actividades, recursos, indicadores y metas y que se traduce finalmente en los Planes y Proyectos”*.

## ACCIONES DE MEJORA

ACCIONES DE MEJORA	
<b>01</b>	El Instituto a través de las sedes de trabajo reforzará a través de la implementación de caja de herramientas del DAFP la apropiación de valores del código de integridad.
<b>02</b>	Asignación de recursos para el desarrollo de las actividades dirigidas al personal que forma parte del CCV y Administrativos de acuerdo a la priorización de necesidades, como resultado del diagnóstico arrojado en la encuesta de necesidades de Bienestar, a saber: actividades para el fortalecimiento de las relaciones familiares, encuentros de familias, encuentros de parejas, encuentros de prepensionados.

2. **ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO:** Esta dimensión hace referencia al nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de estos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

## RESULTADOS

El 49% de los servidores se encuentran ubicados en el cargo que desempeñan de acuerdo con conocimientos y habilidades, 346 servidores han recibido capacitación adecuada para su trabajo, el nivel de satisfacción de las actividades de bienestar se encuentra en nivel neutro teniendo en cuenta que el 47% se encuentra en desacuerdo; así como lo está el 46% de servidores cuando indican que el Instituto lo incentiva cuando alcanzan los objetivos y metas, igualmente el 47% afirman estar en desacuerdo en cuanto al Instituto concede los encargos a las personas que lo merecen; es de resaltar que el 29% de los servidores se encuentran en desacuerdo con la política de traslados en el Instituto.

<b>ACCIONES DE MEJORA</b>	
<b>01</b>	Programar actividades en las que se refuercen los procesos de inducción y reinducción organizacional y de cargos para los servidores.
<b>02</b>	Diseñar estrategias de inducción específicas a nivel de puesto de trabajo.
<b>03</b>	El Instituto a través de las sedes de trabajo Generar estrategias para motivar a los funcionarios a participar en las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e Incentivos Institucional.
<b>04</b>	Propiciar una activa participación de los servidores, en los programas del Plan de Bienestar e Incentivos Institucional para la vigencia 2023.
<b>05</b>	Definir el perfil laboral mediante el manual de funciones de los servidores y una reubicación de puesto de acuerdo a sus conocimientos.
<b>06</b>	Incentivar a los servidores por cada uno de sus logros (felicitaciones verbales, escritas, postulaciones personaje del mes, comisiones etc.) y hacerlos públicos para que los servidores evidencian que se reconoce la labor.

- 3. ESTILO DE DIRECCIÓN:** Trata de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

## **RESULTADOS**

El 85% de los servidores encuestados indican que su jefe tienen conocimientos y destrezas para dirigir el área, asimismo, el 81% afirman que son coherentes en sus argumentos y planteamientos, manifestando que el trato que reciben es respetuoso, así como el 81% mantienen que su jefe cuenta la opinión del equipo para tomar decisiones y reciben retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo.

<b>ACCIONES DE MEJORA</b>	
<b>01</b>	Proponer rubro en la asignación presupuestal para un programa de liderazgo, refuercen las competencias comportamentales que involucre a todos los jefes, oficiales y suboficiales y que vayan enfocadas a mejorar la comunicación, promover el liderazgo participativo y fortalecer el trabajo en equipo.
<b>02</b>	A través de los responsables de Talento Humano de la DIREG y el Grupo de Bienestar Laboral realizar, por medio de entidades públicas y privadas actividades, capacitaciones de liderazgo para los jefes, oficiales y suboficiales.

En esta dimensión, en donde básicamente se evalúa el liderazgo del jefe directo, no se encontraron ítems con respuesta negativa.

Sin embargo, es importante recalcar que el liderazgo dentro de una institución no debe ser una tarea impuesta; no deben existir los líderes por título, sino que debe ser una tarea asumida con compromiso y sentido de bien común. Las formas de liderazgo son dinámicas, deben ser asumidas de acuerdo a las necesidades que vayan surgiendo. Por lo tanto, según nuestra postura, no existe un estilo de liderazgo mejor que otro. (Clerc, J; Saldivia, A y Serrano, M. 2006)

- 4. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN:** Hace referencia al intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre personas a través de signos orales, escritos o mímicos que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

## **RESULTADOS**

El 86% de los servidores encuestados indican que han logrado un nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo lo que les facilita el logro de resultados; por otro lado, el 70% refieren que se enteran todo lo relacionado con el Instituto mediante comunicaciones formales que informales; es

importante resaltar que el 86% de servidores cuando surge un problema con exactitud saben quien debe resolverlo y el 97% conocen y manejan los canales de comunicación del INPEC.

En esta dimensión, en donde básicamente se evalúan las relaciones interpersonales y la comunicación, no se encontraron ítems con respuesta negativa.

Se debe tener en cuenta que las inadecuadas relaciones interpersonales pueden generar consecuencias en el funcionamiento de la institución, esto se vera reflejado en el deterioro del ambiente laboral y de la eficacia de los resultados. (Clerc, J; Saldivia, A y Serrano, M. 2006)

## ACCIONES DE MEJORA

ACCIONES DE MEJORA	
01	Generar las estrategias con el fin de mejorar los procesos de comunicación interna, en los diferentes niveles de la Institución.
02	los responsables de Bienestar Laboral y/o Talento Humano de las sedes de trabajo con el fin de tener una comunicación efectiva socializarán toda la información mediante carteleras, correo electrónico, formación de compañías, grupo de whatsapp etc.,

5. **TRABAJO EN EQUIPO:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

## RESULTADOS

El 85% de servidores indican que en su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo; así mismo, el 83% refieren que los objetivos de los grupos en los que ha participado son compartidos por todos los integrantes; el importante resaltar que el 87% manifiestan que las decisiones que toman en el grupo de trabajo son apoyadas por el líder.

El Trabajo en equipo es de gran importancia porque “es una forma organizada de trabajo relacionados a la motivación, la participación, la comunicación y el liderazgo implementados para el logro de los objetivos. En la constitución de equipos de trabajo que hagan un trabajo conjunto es necesario: la autonomía, para que el equipo tenga claro sus roles y funciones, capacidad para comunicarse e informar, la motivación que le permita enfrentar los cambios necesitados por la empresa o creados por el entorno (Macedo de Marchetti, Litvak de Cohen & Forté, 2002).

## ACCIONES DE MEJORA

ACCIONES DE MEJORA	
01	El instituto a través del Grupo de Bienestar Laboral solicitará rubro en la asignación presupuestal con el fin de realizar actividades de clima laboral fortaleciendo el trabajo en equipo.
02	Los responsables de Bienestar Laboral y/o Talento Humano de las sedes de trabajo mediante entidades públicas o privadas gestionarán capacitaciones y/o actividades de clima laboral reforzando el trabajo en equipo.

6. **CAPACIDAD PROFESIONAL:** Hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamiento personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

## RESULTADOS

El 88% de los servidores refieren que tienen habilidades para reforzar su trabajo, así mismo, el 89% puede manejar adecuadamente su carga de trabajo, mientras que el 94% indican superan las expectativas que su jefe tiene sobre su trabajo; el 87% manifiesta que está dispuesto a realizar un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien del Instituto; a diferencia con la pregunta *¿Recibo capacitación para el mejoramiento de mis competencias funcionales?* el 69% refieren estar en acuerdo a diferencia del 31% que se encuentran en desacuerdo.

Es de resaltar que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” Chiavenato (2007).

## ACCIONES DE MEJORA

ACCIONES DE MEJORA	
01	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación temáticas referentes a mejorar las capacidades profesionales de los funcionarios en las que se incluya la motivación como aspecto fundamental para el mejoramiento de los procesos en los equipos de trabajo.

**7. MEDIO AMBIENTE FÍSICO:** Hace referencia a las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que en conjunto inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

## RESULTADOS

El 56% de los servidores refieren están de acuerdo que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía) a diferencia del 43% que están en desacuerdo; igualmente el 54% indican que en el área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias a diferencia del 47% que están en desacuerdo; es importante resaltar que el 67% de servidores manifiestan que en su área de trabajo se encuentra contaminación auditiva.

## ACCIONES DE MEJORA

ACCIONES DE MEJORA	
01	Sugerir al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo incluir a nivel nacional el mantenimiento correctivo y preventivo en el riesgo físico (ventilación, iluminación, ruido, orden y aseo.

**02**

Proponer al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo la dotación de elementos ergonómicos promoviendo la salud laboral de los servidores.

## **DIAGNOSTICO PERCEPCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL POR REGIONALES**

### **1. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL**

EL 98% de los servidores de las Regionales Occidental y Oriente conocen la misión, la visión y valores del Instituto a diferencia del 75% de servidores de la Dirección Regional Noroeste y la Dirección General; por otro lado el 93% de servidores de la Regional Oriente indican que en su área mantienen las prioridades para el desarrollo del trabajo a diferencia del 83% de la Regional Viejo Caldas; el 91% de servidores de la Regional Noroeste manifiestan que los procedimientos de su área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan contrario al 83% de servidores de la Dirección Regional Viejo Caldas.

### **2. ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO**

El 92% de los servidores de la Regional Oriente sienten que están ubicados en el cargo que desempeñan, de acuerdo con los conocimientos y habilidades a diferencia del 83% de la Regional Viejo Caldas; el 72% de los servidores de la Regional Viejo Caldas indican que cuando se vinculan reciben una capacitación adecuada a su cargo mientras que el 55% de servidores de la Regional Central manifiestan que están en desacuerdo; el 71% de servidores de la Regional Central indican estar en desacuerdo con estar satisfechos con las actividades de bienestar contrario al 62% de la Dirección General que indican estar de acuerdo; el 68 y 74% de las regionales central y norte indican que no reciben incentivos cuando alcanzan objetivos y metas a diferencia del 54% de servidores de la regional oriente que indican estar de acuerdo; el 71 y 63% de los servidores de las Regionales Norte y Viejo Caldas indican estar en desacuerdo con que el Instituto otorga encargos a las personas que se lo merecen a diferencia de las Regionales oriente y Noroeste.

### **3. ESTILO DE DIRECCIÓN**

El 93% de servidores de la Dirección General afirman que el jefe tiene conocimientos y destrezas para dirigir el área a diferencia del 29% de servidores de la Regional Norte que están en desacuerdo; el 91% de servidores de la Dirección General indican que su jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos a diferencia del 29% de los servidores de la Regional Central y Norte quienes están en desacuerdo; el 84% de los servidores de la Dirección General manifiestan que el jefe asigna el trabajo equitativamente teniendo en cuenta los conocimientos de sus colaboradores lo contrario al 39% de servidores de la Regional Viejo Caldas quienes están en desacuerdo; El 81% de servidores de la Regional Oriente refieren que su jefe motiva y reconoce su trabajo a diferencia del 37% de servidores de las regionales occidente y norte manifestando estar en desacuerdo.

### **4. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN**

Referente a la comunicación entre los funcionarios se puede asumir que el mejor referente de esta se evidencia en la Regional Viejo Caldas en la cual el 90% está de acuerdo con que es su punto fuerte, así mismo la comunicación con la entidad al momento de expresar inquietudes es otro punto fuerte, sobre todo en la Regional Noroeste, donde se cuenta con un 74% de percepción de acuerdo.

Por otra parte, los puntos dónde aplicar planes de mejora, se enmarcan en la utilización de los canales de comunicación con la entidad, siendo la Dirección General con 70 resultados en desacuerdo el mayor índice de esta situación; tal como ocurre en el conocimiento de las comunicaciones oficiales en la Regional Norte, la cual cuenta con un 33% de desaprobación.

### **5. TRABAJO EN EQUIPO**

El punto referente en el cual se encuentran menos percepciones en desacuerdo es el trabajo en equipo ya que referente al fomento de este, centros de trabajo como la Dirección General y la Regional Oriente cuentan con 88% y 86% de aprobación, siendo esta la muestra de un proceso de apropiación óptimo de estos modelos de trabajo en equipo; así mismo, ocurre al interpretar los valores obtenidos sobre la autonomía en el trabajo el la cual la Regional Occidente y Noroeste presentan picos altos con el 89% y 88% de acuerdo.

## **6. CAPACIDAD PROFESIONAL**

Con el 100% y el 98% la Regional Norte y la Dirección General son los centros de trabajo en los cuales la capacidad profesional y la percepción laboral propia referente a las habilidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades, de forma contraria a lo que ocurre con el manejo adecuado de la carga laboral, donde se presenta el índice de desacuerdo más alto entre los centro de trabajo, posicionando a la regional Central con un 17% de desacuerdo.

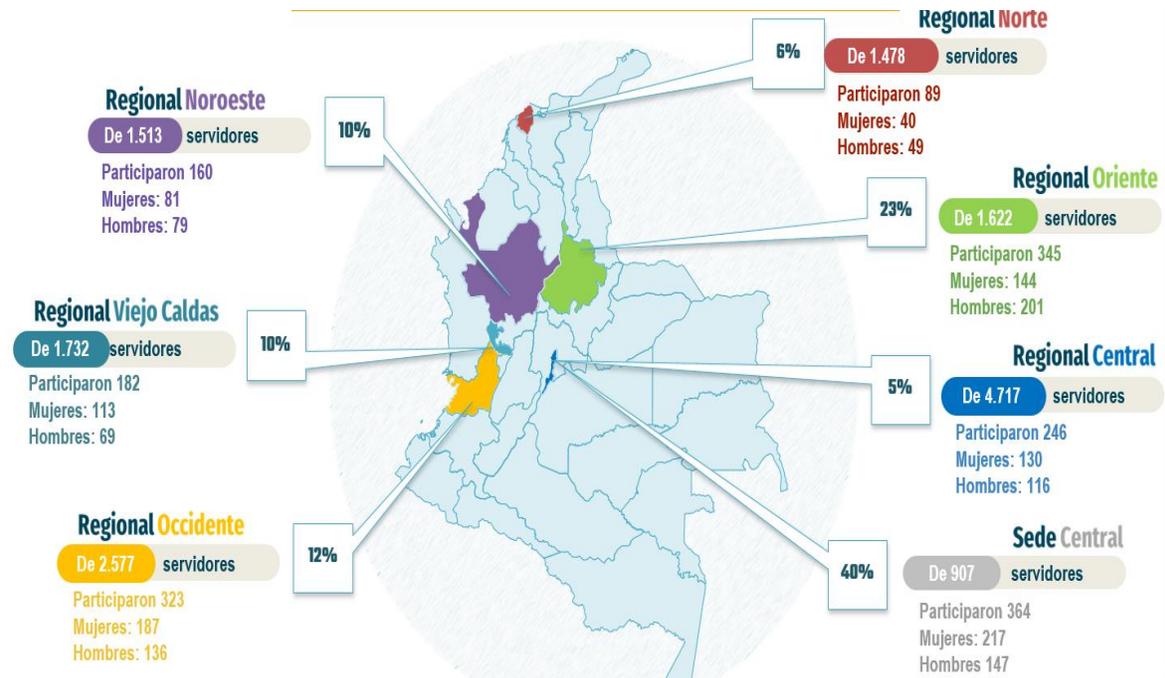
Por otra parte, la estadística más alta de desacuerdo es referente a la capacitación que brinda el Instituto a los servidores pues es donde los porcentajes oscilan entre 27% y el 41%, siendo este el ítem el cual debería ser fortalecido según la percepción de los servidores.

## **7. MEDIO AMBIENTE FÍSICO**

Respecto a este punto, la encuesta nos presenta el punto más equilibrado de todos en la percepción pues los valores tienen una inclinación a ser iguales, sin embargo al momento de analizar la infraestructura física (ergonómica) encontramos mayor descontento en la Regional Occidente donde el 56% percibe.

Así mismo, en cuanto a la limpieza y orden de las áreas de trabajo la Regional Oriente y la Dirección General las que tienen un mayor nivel de aprobación con el 94% y un total conjunto de respuestas de acuerdo de 469 servidores.

# INFORME DIAGNÓSTICO ENCUESTA DE NECESIDAD Y PERCEPCIÓN DE BIENESTAR LABORAL EN EL INPEC



## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.6. "Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional".

Según la OMS, el bienestar es el estado en el que "una persona puede realizar sus propias habilidades y puede hacer frente a factores que pueden perturbarla".

Según Chiavenato (2004) afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuestos día a día, busca satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida. También busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

Muñoz (2007) argumenta que hablar de bienestar laboral, nos estamos refiriendo a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas.

**Bienestar laboral:** Proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. (Virgüez Peña Alberto, 2009)

"La calidad de vida que presentan los trabajadores en las organizaciones, así como en su entorno de trabajo y las relaciones laborales, son factores que pueden afectar a los individuos para que ellos se encuentren satisfechos en el lugar donde ellos realizan sus actividades". (Duro 2013 p.184)

## **OBJETIVO GENERAL**

Conocer las necesidades y percepción de bienestar laboral de los servidores públicos del INPEC.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Planear con el diagnóstico las necesidades de bienestar que presentan los servidores públicos del INPEC, teniendo en cuenta el enfoque de los cinco (05) ejes presentes en el Plan.

Fortalecer actividades y programas para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

## POBLACIÓN Y MUESTRA

El INPEC a nivel nacional cuenta con 18000 servidores, el nivel de confianza 99%, con un margen de error del 5% el tamaño de la muestra es 640; teniendo en cuenta este cálculo se superó el tamaño de la muestra siendo encuestados un total de **1709** servidores públicos.

Nivel de confianza:

99 % ▾

Tamaño de la población:

18000

Margen de error:

5 % ▾

Tamaño ideal de la muestra:

640

El instrumento se construyó teniendo en cuenta la metodología propuesta por Rensis Likert, que mide las actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian. La escala, según el autor, es un conjunto de afirmaciones que se formulan con personas que responden a un cuestionario de acuerdo a la percepción para que expresen el grado de acuerdo o desacuerdo frente a las afirmaciones.

- 1. PROGRAMAS DE BIENESTAR:** recopila información relacionada con los intereses de los servidores públicos frente a actividades de protección, ocupación del tiempo, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, culturales, recreativas, deportivas y vacacionales, entre otros.

## RESULTADOS

Los servidores encuestados prefieren que el INPEC invierta un mayor presupuesto en Programas de Bienestar enfocados en primer lugar Actividades recreativas y vacacionales, en segundo lugar actividades deportivas y en tercer lugar clima laboral seguido de acompañamiento integral al servidor de forma contraria a lo que ocurre a cultura organizacional y adaptación laboral; por otro lado el 42% de servidores indica que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre actividades deportivas como caminatas, fútbol, natación, voleibol, ciclomontañismo, baloncesto y cicloruta.

Los servidores consideran prioritarias o de su interés actividades de fuerza física de bajo impacto en primer lugar bolos, seguido de tejo y en tercer lugar rana; así mismo, el 65% de servidores manifiesta de su interés actividades deportivas juegos de mesa así tenis de mesa, seguido de parques y dominó; por otro lado, el 75% de servidores consideran de su interés actividades culturales prevaleciendo música, seguido de cine y danza.

Es importante resaltar que el deporte es una “actividad física donde la persona elabora y manifiesta un conjunto de movimientos o un control voluntario de los movimientos, aprovechando sus características individuales y/o en cooperación con otro/ s, de manera que pueda competir consigo mismo, con el medio o contra otro/ s tratando de superar sus propios límites, asumiendo que existen unas normas que deben respetarse en todo momento y que también, en determinadas circunstancias, puede valerse de algún tipo de material para practicarlo” Castejón (2001: 17).

<b>ACCIONES DE MEJORA</b>	
<b>01</b>	Los responsables de bienestar laboral y/o talento humano de las sedes de trabajo gestionarán con entidades públicas y privadas inclusión de actividades deportivas recreativas y vacacionales para los servidores y sus familias.
<b>02</b>	Sugerir rubro en la asignación presupuestal para actividades deportivas en el se beneficien servidores y familias
<b>03</b>	Sugerir aumento de rubro en la asignación presupuestal para ICETEX beneficiando a los servidores públicos del Instituto quienes se encuentran adelantando sus estudios.

2. **COMPONENTE PARTICIPATIVO:** compendia información relacionada con el nivel de participación de los servidores públicos y sus familias en las diferentes actividades para el tema de bienestar laboral que programa el Instituto de manera anual.

### **RESULTADOS**

Los servidores de su preferencia para participar de las jornadas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad prevaleciendo jornadas de tamizaje (higiene oral, valoración agudeza visual, cardiovascular), seguido pausas activas y donación de sangre; por otro lado el 46% indica de su agrado participar en el curso de artes y artesanías en cocina básica nivel uno, seguido del 35% que indica decoración para fiestas temáticas y curso de manualidades navideñas; el 76% de servidores indicaron estar interesados en participar en el programa Nacional de Bilingüismo.

Los servidores Públicos en el marco del Programa Servimos están interesados en participar en primer lugar en panaca, SENA y Catedral de Sal de forma contraria Positiva de Seguros, Instituto Nacional de Sordos y MinCultura; el 73% servidores públicos indican que han participado de las actividades fechas especiales, seguido de eventos deportivos y actividades recreativas y vacacionales lo contrario en los programas de artes y artesanías, convenio INPEC-ICETEX y Promoción de Programas de Vivienda.

El 60% de servidores indican que su núcleo familiar nunca ha participado en actividades de bienestar laboral, mientras que el 28% afirma que en fechas especiales y vacaciones recreativas; así mismo, los servidores están interesados en aprender (i) curso en sistemas, word, excel y power point (ii) curso en gestión estratégica del Talento Humano y Curso de Gestión Documental; igualmente al 51% le gustaría recibir capacitación en comunicación asertiva, seguido de manejo de finanzas y Resolución de conflictos lo contrario al 5% de servidores que refieren en equidad de género.

El 70% de servidores participa en las actividades de bienestar con el fin de disminuir estrés y fortalecer relaciones interpersonales, es de resaltar que el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". Según la Organización Mundial de la Salud – OMS

## ACCIONES DE MEJORA

ACCIONES DE MEJORA	
01	Fortalecer los programas que se encuentran en el Plan de Bienestar Laboral y realizar la divulgación y socialización correspondiente con el fin de que los servidores públicos y sus familias participen activamente.

- 3. PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL:**recopila información relacionada con la motivación de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

## RESULTADOS

El 72% de servidores se sienten satisfechos con el horario de trabajo a diferencia de 28% de servidores que indican estar en desacuerdo, igualmente, el 63% refieren estar de acuerdo con los incentivos que otorga el INPEC; es importante mencionar el resultado negativo el 46% servidores afirman en cuanto a la percepción sobre si el Plan de Bienestar e Incentivos Institucional promueve el sentido de pertenencia y la motivación de los servidores del Instituto; así como es de relevante el resultado negativo en cuanto a que el 46% de servidores no consideran que trabajos valorado

<b>ACCIONES DE MEJORA</b>	
<b>01</b>	Sugerir rubro en la asignación presupuestal para clima laboral para los servidores del Instituto.
<b>02</b>	Los responsables de bienestar laboral y/o talento humano de las sedes de trabajo gestionarán con entidades públicas y privadas actividades en clima para los servidores públicos.

Trechera (2005) explica que las teorías que se basan en el empleo de incentivos parten del supuesto de que: Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable (p. 3).

- 4. INCENTIVOS:** Se refiere a los incentivos que la entidad entrega o la percepción que los servidores públicos tienen sobre estos.

## **RESULTADOS**

El 60% de servidores indican que los incentivos que se otorgan se hacen forma pública a diferencia del 10% quienes refieren estar en desacuerdo; el 53% de servidores manifiestan que los incentivos son entregados de manera oportuna; por otro lado es relevante el resultado negativo en el que el 48% de servidores sostienen estar satisfechos con los incentivos que otorga el Instituto para promover el desempeño destacado de los funcionarios

El incentivo es la recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta. Gorbaneff (2009, pág. 73).

<b>ACCIONES DE MEJORA</b>	
<b>01</b>	Crear más incentivos y hacerlos públicos para que los servidores evidencian que si se entregan.

## **DIAGNÓSTICO POR REGIONALES ENCUESTA DE NECESIDAD Y PERCEPCIÓN DE BIENESTAR LABORAL EN EL INPEC**

### **1. PROGRAMAS DE BIENESTAR**

Con el 73 y 70% las Regionales Oriente y Noroeste son los centros de costo que han accedido a los convenios establecidos entre la institución y otras entidades, de forma contraria con la Regional Central y Regional Norte con 56 y 55% indican estar en desacuerdo; el 89 de servidores de la Regional Oriente participaron en actividades recreodeportivas y culturales que se han desarrollado por el contrario de la Regional Occidente en el que el 41% no han participado.

El 90% de los servidores de la Regional Oriente indican que les gustan las actividades recreo deportivas que se realizan en el Instituto a diferencia de 36% funcionarios de la Regional Norte indicando estar en desacuerdo; el 79% y 78% de servidores de la Regional Noroeste y Regional Oriente refieren que conocen los beneficios que ofrece su caja de compensación familiar lo contrario del 52% y 37% de las regionales Norte y Regional Central quienes afirman que no conocen los servicios.

Por otro lado, es importante resaltar que en la Dirección General 416 servidores indican que es importante que se invierta mayor presupuesto en actividades deportivas, recreativas y vacacionales, a diferencia de la regional viejo caldas 194 servidores prefieren actividades recreativas y vacacionales y acompañamiento integral al servidor, mientras que en la Regional Noroeste 178 servidores manifiestan su preferencia en actividades recreativas y vacacionales y clima laboral, por lo tanto la Regional Oriente 373 funcionarios refieren actividades recreodeportivas y vacaciones y deportivas, la Regional Norte 95

indican su gusto en actividades recreativas y vacacionales y clima laboral, la Regional Occidente y la Regional Central se inclinan por actividades deportivas, recreativas y vacacionales y deportivas.

Los servidores de la Regional Central, les gustaría participar en actividades deportivas, a los servidores de la Regional Norte y Occidente en actividades de autocuidado, a los servidores de Oriente en actividades deportivas, a los servidores de Noroeste y Viejo Caldas en actividades de autocuidado y finalmente la Dirección General en actividades deportivas.

La regional central, la occidente, norte, oriente, noroeste y la dirección general prefieren natación, fútbol y baloncesto como actividades de fuerza física, mientras que la regional viejo caldas indica fútbol, cicloruta, voleibol, baloncesto y natación.

actividades de bajo impacto la regional central prefiere rana, bolos y tejo; la regional occidente rana, bolos y billar; la regional norte billar, tejo y bolos; la regional Oriente tejo, bolos y minitejo, la regional noroeste rana, tejo billar, la regional viejo caldas bolos, rana y tejo y la dirección general bolos, rana y tejo.

## **2. COMPONENTE PARTICIPATIVO**

los servidores del INPEC indican ser de su preferencia participar en actividades de promoción de salud y prevención de la enfermedad en jornadas de tamizaje; por otra parte, los servidores del INPEC prefieren participar en cursos de artes y artesanías en básico en panderetas y diseño de mochilas wayuu. La regional Central, la Oriental y la Dirección General desean participar en el programa de bilingüismo. Adicionalmente, los servidores de la Regional Oriente les gustaría asistir a la Catedral de sal en Zipaquirá con el programa Servimos, mientras que la Dirección General y la Regional Viejo Caldas tienen como preferencia asistir a Panaca y la Regional Occidental desea asistir al Sena.

Los servidores de la Regional Occidental y la Regional Central han participado en fechas especiales como el día de la madre, día de la mujer, día del padre; la Regional Oriente, por su parte, ha participado mayormente en eventos recreativos y vacacionales y eventos deportivos y la Dirección General asiste con mayor frecuencia a eventos deportivos. Las actividades con mayor participación por parte de las familias de los funcionarios de la Regional Oriente han sido fechas especiales como día del niño y novenas, mientras que las familias de los servidores de la Regional Noroeste, Viejo Caldas, Central y la Dirección general no han participado en ninguna actividad.

Por otro lado, los servidores de la Regional Occidental están interesados en aprender cursos de sistemas y curso de Gestión Documental, mientras que los servidores de las demás regionales y de la Dirección General desean aprender cursos de sistemas como Powerpoint, Excel y Word. Adicionalmente, a los servidores del Inpec les gustaría recibir capacitaciones en temas como comunicación asertiva, manejo de finanzas familiares y resolución de conflictos para mejorar las relaciones tanto laborales como familiares. Los servidores de la Regional Viejo Caldas y la Regional Norte y la Regional Noroeste tienen como preferencia asistir a las actividades organizadas por Bienestar Laboral para ampliar y fortalecer relaciones interpersonales, mientras que la Regional Central, la Dirección General y la Regional Oriente prefieren asistir a dichas actividades con el objetivo de disminuir el estrés.

### **3. PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL**

De acuerdo a la opinión que tienen los servidores del INPEC en cuanto a la percepción del entorno laboral, se puede concluir que se encuentran satisfechos con el horario de trabajo, sienten que su respectivo jefe es comprensible frente a diversas eventualidades que se puedan presentar y consideran que el salario es una motivación en el desempeño laboral. Adicionalmente, consideran que el teletrabajo es una opción factible para desempeñar sus funciones y creen que se debe flexibilizar la margen de solicitud de permisos en la entidad

### **4. INCENTIVOS**

Los servidores de la Regional Noroeste, la Regional Occidental y la Regional Oriente consideran que en su área no se hace un reconocimiento a los mejores equipos de trabajo por su alto nivel operativo o administrativo, mientras que la Regional Central, la Regional Viejo Caldas y la Dirección General opinan que en su área no se hace un reconocimiento a los mejores equipos de trabajo. Por otra parte, la Regional Central considera que los reconocimientos no se hacen de manera pública. Adicionalmente, los servidores del INPEC afirman que el reconocimiento verbal por parte de los superiores se usa para destacar a los funcionarios sobresalientes. Los servidores de la Regional Occidental, la Regional Viejo Caldas, la Regional Noroeste y la Regional Oriente consideran que la entrega de los incentivos es realizada de manera oportuna, mientras que los servidores de la Regional Central y la Dirección General consideran que no es de manera asertiva la entrega de los incentivos.

# ¡Gracias!

[ghumana@inpec.gov.co](mailto:ghumana@inpec.gov.co)

[bienestar@inpec.gov.co](mailto:bienestar@inpec.gov.co)