

7.

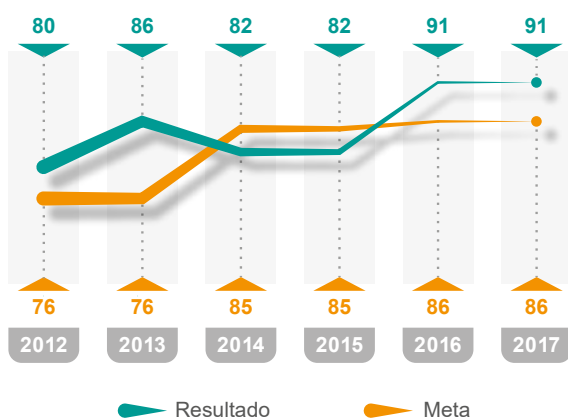
Resultados de personas

7 a. Medidas de Percepción

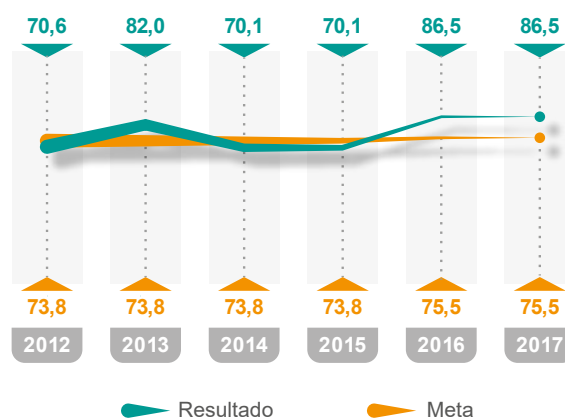
La meta referencia para las mediciones de las variables de la encuesta de clima Great Place to Work , es el 75,5 valor objetivo para la medición realizada en el año 2016.

Medición de Ambiente Laboral mediante la Encuesta de GPTW. Great Place To Work (firma Internacional que mide el Clima Laboral)

Percepción Global como Gran Lugar para Trabajar(%)



Ambiente Laboral(%)



La percepción e imagen que tienen los empleados de la organización, se mide mediante encuesta con la pregunta: ¿Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar para trabajar?, de la encuesta GPTW, en la cual se obtuvo 91% para el año 2016-2017, consistente con los resultados globales obtenidos en clima laboral de 86.5%, producto principalmente de la oferta de valor que Bancoomeva tiene para sus colaboradores “Estamos contigo”, la cual contiene un portafolio de beneficios que integra programas de bienestar y desarrollo.

El resultado obtenido al cierre del 2017 ubica a Bancoomeva como la treceava (13°) mejor empresa para trabajar en Colombia (Fuente: GPTW Diciembre 2017).

Nota: es importante mencionar que para el año 2014 se tomó la decisión de cambiar la herramienta de medición de clima laboral a GPTW que es una herramienta internacional más robusta que permite mejor comparación con el mercado y establecer mejores estrategias.

Las siguientes variables tienen como fuente el resultado de la encuesta GPTW.

• Percepción del liderazgo



La tendencia indica la evolución favorable de los estilos de los líderes. En línea con este comportamiento, el Índice de Ambiente Laboral en niveles superiores al promedio del mercado, está asociado con la percepción significativamente positiva frente a la posibilidad de recibir de sus líderes información relevante para su desempeño, acceder fácilmente a la comunicación y recibir niveles adecuados de delegación.

- Percepción de la efectividad de los medio de comunicación internos.

Efectividad Medios Comunicación Internos

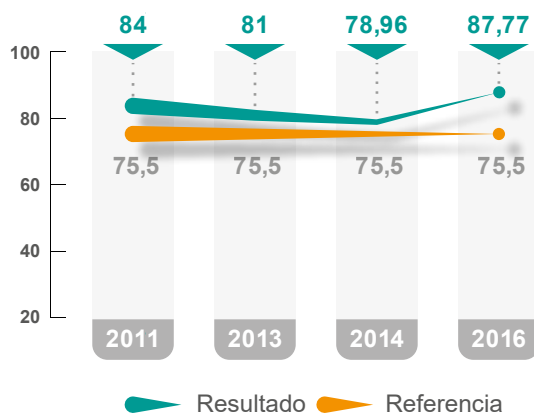


La gráfica indica que hay una tendencia positiva en la efectividad de la comunicación interna y de los diferentes medios empleados en la organización. Así mismo existe una percepción alta de que los líderes mantienen informados a sus colaboradores sobre asuntos y cambios importantes.

Uno de los principales mecanismos de comunicación es el mensaje semanal “Mensaje de Hans” el cual transmite lineamientos claros y seguimiento de la gestión frente a los principales retos del banco.

- Percepción de delegación.

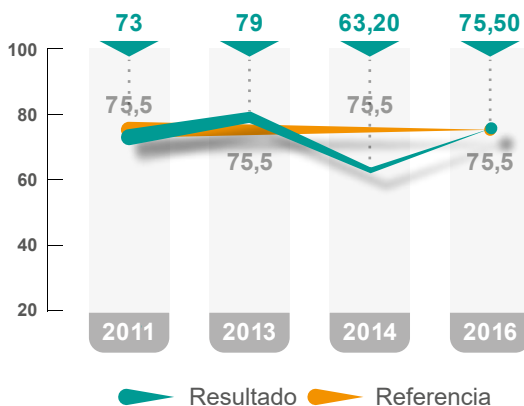
Delegación



Se observa una evolución en la delegación de los jefes con sus equipos de trabajos, la percepción de los colaboradores es que al interior del Banco se da la autonomía necesaria para efectuar el trabajo de forma adecuada. Lo anterior gracias a la claridad en la definición de los perfiles de cargo, la definición de los procesos y el momento de la evaluación de desempeño en la que se definen herramientas claves para la gestión y el empoderamiento de cada cargo.

- Percepción de igualdad de oportunidades, de involucramiento, de oportunidades de aprender

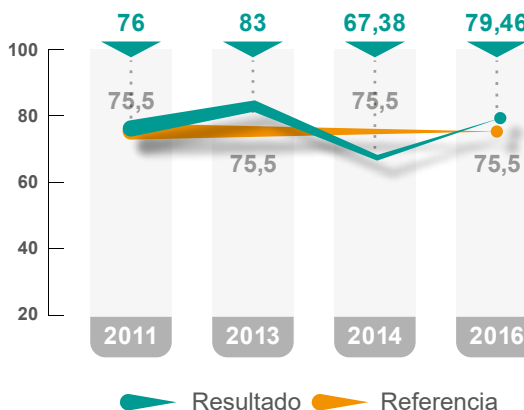
Igualdad Oportunidades, Involucramiento, Oportunidades de Aprender



Se presenta estabilidad en la igualdad y oportunidades para los colaboradores. Los líderes involucran a las personas en las decisiones que impactan sus actividades o su ambiente de trabajo

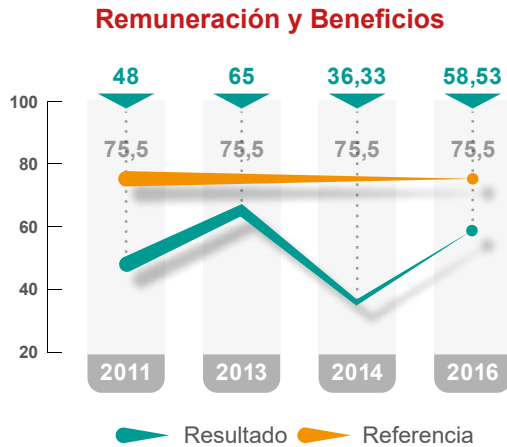
- Percepciones de reconocimiento.

Reconocimiento



Se ha mejorado el proceso de reconocimiento. Internamente se ha trabajado en el programa de reconocimiento “Hechos para hacer historia” para reconocer el esfuerzo y trabajo adicional. Además se han creado programas con el fin de reconocer al colaborador en el momento en que se evidencian acciones adecuadas a través de Valeras asociadas a las conductas reconocibles de los Valores Organizacionales.

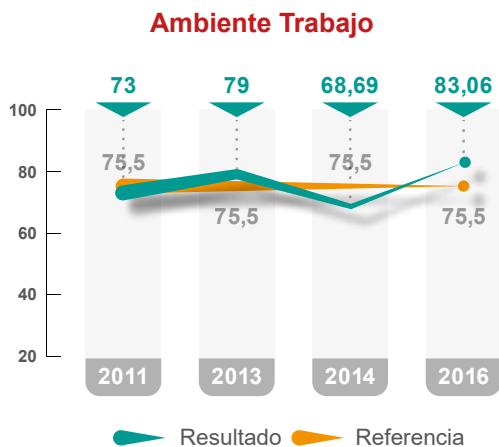
- **Percepción de remuneración y beneficios.**



La tendencia indica un mejoramiento en la percepción de la remuneración y beneficios de la organización. Dentro del estudio salarial los bancos que se tienen como referencia son: Banco Agrario de Colombia, Banco AV Villas, Banco Colpatria, Banco de Occidente, BBVA, Banco Citibank Colombia, Davivienda.

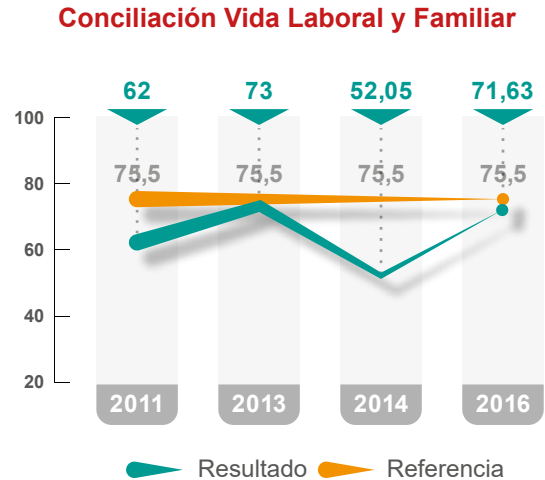
Una vez realizados los estudios salariales se han desarrollado planes de nivelación ejecutados gradualmente en el transcurso del año.

- **Percepción sobre el ambiente de trabajo.**



La tendencia de este indicador evidencia el interés y compromiso por el mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo. Entre otras acciones desarrolladas se han realizado intervenciones en infraestructura de las oficinas buscando brindar mayor bienestar y en condiciones normativas de seguridad en el trabajo.

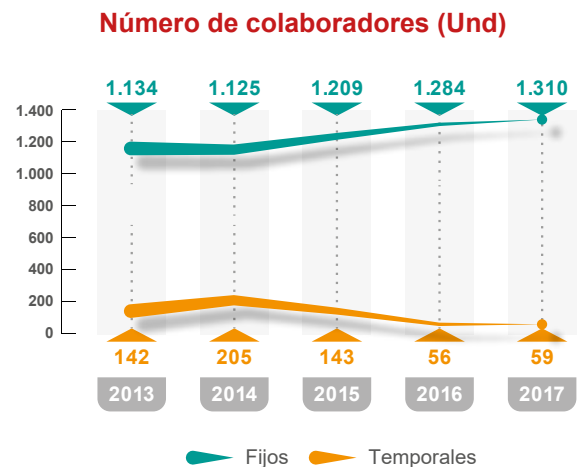
- **Percepción sobre la conciliación entre vida laboral y familiar.**



La tendencia indica el mejoramiento de la conciliación de la vida laboral y familiar. Los líderes demuestran interés en las personas no solo como colaboradores. De forma coordinada las personas pueden disponer de tiempo para atender sus necesidades personales. Lo anterior gracias al desarrollo del programa de bienestar laboral el cual incluye actividades que involucran tanto a nuestros colaboradores como a su entorno familiar.

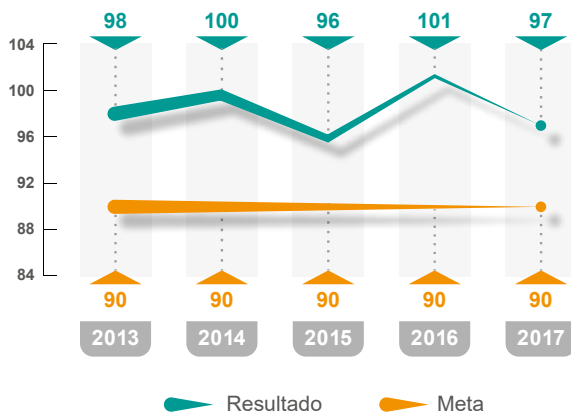
7 b. Indicadores de Rendimiento

Son medidas utilizadas internamente por la organización para controlar, entender, predecir y mejorar el rendimiento de las personas.



La tendencia indica el propósito de favorecer la continuidad laboral mediante cargos fijos, reduciendo de esta manera los cargos temporales.

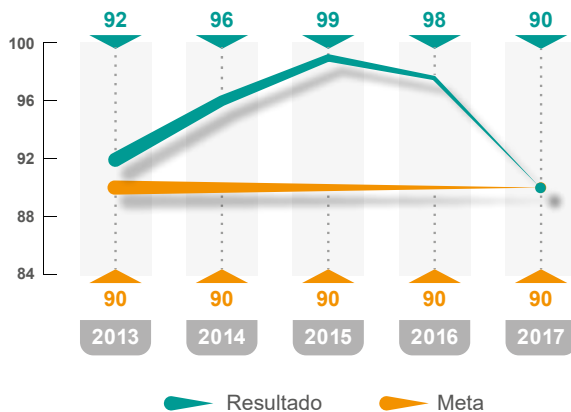
Índice de competencias (%)



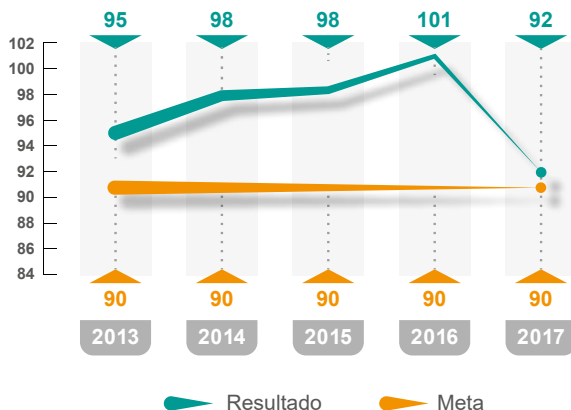
Mide el desarrollo de competencias promedio alcanzadas por los colaboradores, resultado que responde a la relevancia estratégica y los recursos invertidos por la organización, considerando su incidencia en el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales.

- El cierre de la evaluación del 2017 se realiza en marzo de 2018.

Cumplimiento de Objetivos Individuales (%) (Evaluación de desempeño)



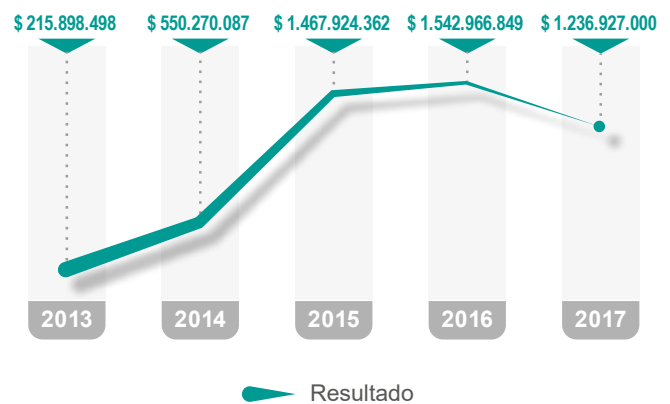
Nivel Global del Desempeño (%) (Indicadores globales del negocio para la remuneración variable)



El aporte individual de cada colaborador a los indicadores del negocio, es producto esencialmente de la efectividad en el desarrollo de competencias. Los objetivos individuales están alineados a los objetivos estratégicos, por lo que el cumplimiento de estos, incide directamente en los resultados del negocio que a su vez están alineados con el nivel global de desempeño que presenta tendencia sostenida de crecimiento. Es importante mencionar que el incremento salarial tiene un componente ligado al resultado de la evaluación de desempeño individual. La remuneración variable está alineada adicionalmente con los indicadores globales de negocio.

- El cierre de la evaluación del 2017 se realizó en marzo de 2018.

Inversión en capacitación (\$)



Mide la inversión en programas de desarrollo de competencias y conocimientos técnicos. La inversión en capacitación busca el desarrollo de la competitividad del modelo de negocio principalmente. En el 2017 la inversión presentó un ajuste frente al entorno económico del 2017 y el enfoque al fortalecimiento del proceso de formación interna. Lo anterior demandó una inversión en horas de capacitación percapita año, promedio de 264 horas.

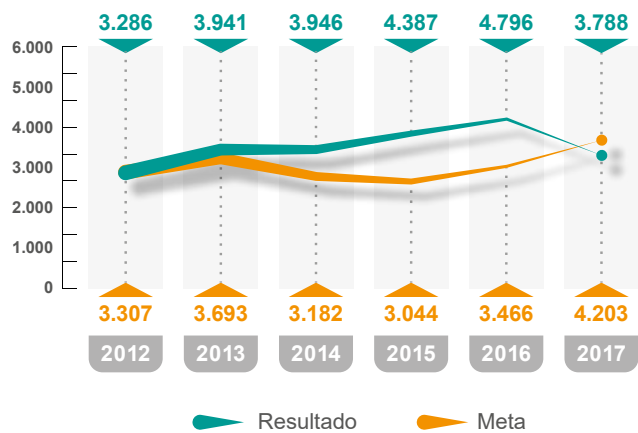
Auxilios de Estudio (#)



Bancoomeva promueve que los colaboradores realicen y concluyan sus estudios profesionales, contribuyendo de esta manera al desarrollo integral y armónico de la organización y sus miembros.

La corresponsabilidad de las inversiones en capacitación se refleja en los resultados de las metas individuales y consecuentemente en el logro de objetivos estratégicos del Banco.

Inversión en beneficios extralegales (\$MM)



Mide la inversión anual en el portafolio de beneficios extralegales a la carta, que tienen los colaboradores en el Banco, se garantiza que para todos los empleados vinculados su bolsa de beneficios equivalga al 50% de salario si este es nominal y el 75% si es integral. Cada año se realiza la revisión y rediseño de la bolsa de beneficios acorde con la estrategia. La inversión en este programa incide en los procesos de atracción y retención del mejor talento.

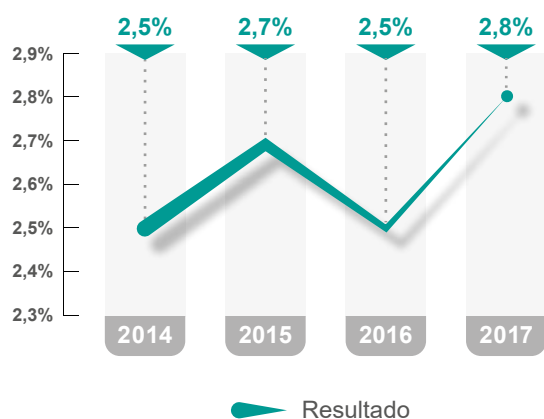
Utilidades por Colaborador (\$)



Información en millones de pesos.

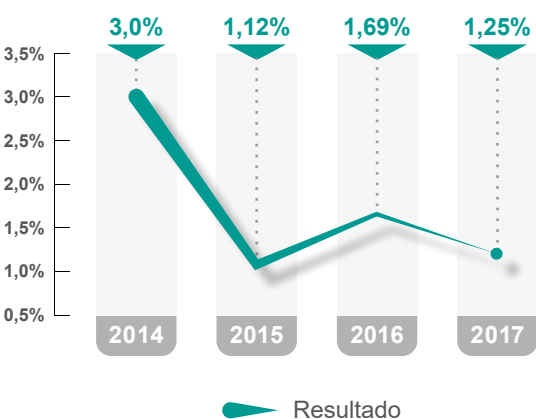
Las diferentes estrategias implementadas por el Banco, han permitido una tendencia de crecimiento positiva en las utilidades por cada colaborador, producto del aumento de la productividad de todo el equipo de trabajo de Bancoomeva.

Tasa de Accidentalidad (%)



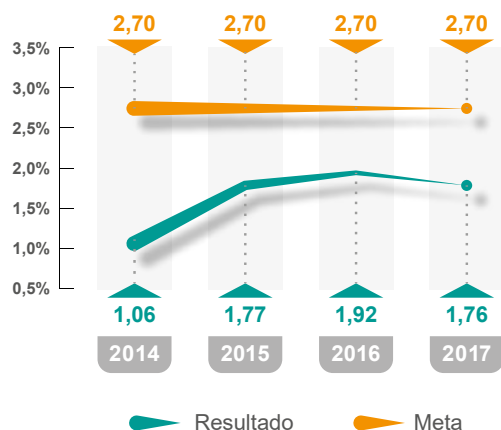
Mide el porcentaje de accidentalidad con relación al total de trabajadores del Banco. Los resultados se encuentran dentro del marco del panorama de riesgos laborales del Banco y frente a las demás empresas del grupo.

Ausentismo (%)



Mide el porcentaje de ausencias de los colaboradores del Banco en un periodo determinado, obteniendo resultados dentro de lo esperado que responden principalmente al seguimiento de las incapacidades y acompañamiento de los casos críticos para orientar al trabajador con los trámites pertinentes. Permanentemente se ejecutan actividades de Promoción y Prevención en Salud y se realizan actividades en el programa de bienestar para fortalecer la salud mental y física de nuestro(a)s colaboradores(as).

Rotación de Empleados (%)



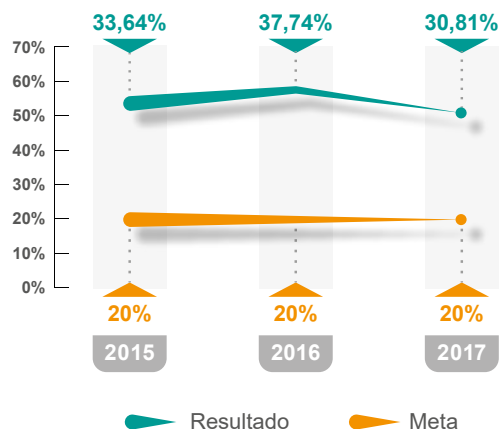
Mide el número de retiros indefinidos atribuibles a todas las causales, el cual evidencia estabilidad laboral, sentido de pertenencia y la efectividad de la propuesta de valor para los colaboradores de Bancoomeva. Dentro del Banco se trabaja en el desarrollo de oportunidades y estrategias para mejorar la retención y permanencia de nuestro(a)s colaboradores(a)s, asegurando un indicador adecuado de rotación.

Cultura Organizacional (%)



La medición permite conocer el estado de los atributos claves de la Cultura en un momento determinado del tiempo, al mismo tiempo que le permite evaluar el impacto que de los programas o procesos que ha emprendido. Valora 72 atributos principales de una cultura, los cuales se agrupan en tres dimensiones: Responsable, Competitiva y Humanista. Cada dimensión tiene definidos los atributos los cuales se valoran en una escala de -4 a 4, en -4 está el atributo en su versión limitante y en el extremo +4 está el atributo en su versión positiva.

Promoción Interna (%)



Las promociones se realizan de acuerdo al desempeño del trabajador previa validación con el jefe inmediato del cumplimiento en desempeño y rendimiento en el cargo actual.

Las promociones se vienen dando en el Banco de manera equilibrada desde el año 2015, garantizando de esta forma la movilidad interna.

Dentro de los Principales Aliados para la gestión del Talento tenemos:



◀ Valoración y transformación del Ambiente Laboral y la cultura organizacional.



▲ Consultores expertos en temas salariales y estructura organizacional.



◀ Referente en temas de derecho laboral, investigación de salarios, seguridad social y salud en el trabajo.



HUMAN CAPITAL

◀ Referente en salarios y beneficios extralegales para los colaboradores: Beneficios a la Carta.



◀ Referente de mejores prácticas y soluciones tecnológicas a nivel internacional.