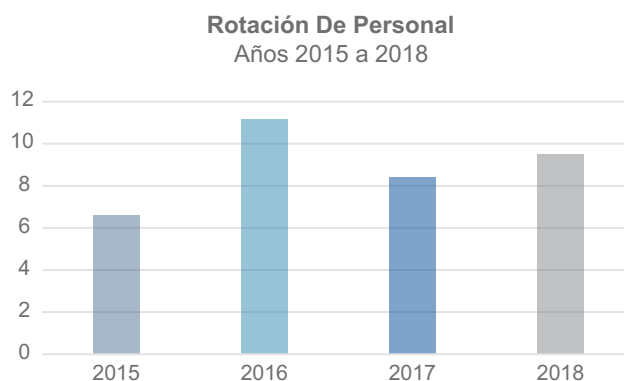


7. RESULTADOS DE PERSONAS

7a. Resultados de Percepción.

El Índice de Rotación ha presentado un comportamiento adecuado, dentro de los límites aceptables por la organización.

Aunque representó un leve incremento en relación con el 2017, continúa en un nivel aceptable frente a la meta establecida del 10%. Para el año fue de 9,48%, cumpliendo la meta máxima permitida de 9,6%. Esto evidencia una tasa de retiros de personal adecuada dentro de los niveles esperados y permite inferir satisfacción por parte de los colaboradores con las condiciones laborales que la empresa les ofrece. Durante 3 meses del año el nivel de retiros fue superior a la meta mensual de 0,8%, el análisis realizado en estos meses concluyó que eran retiros de personal planificados.

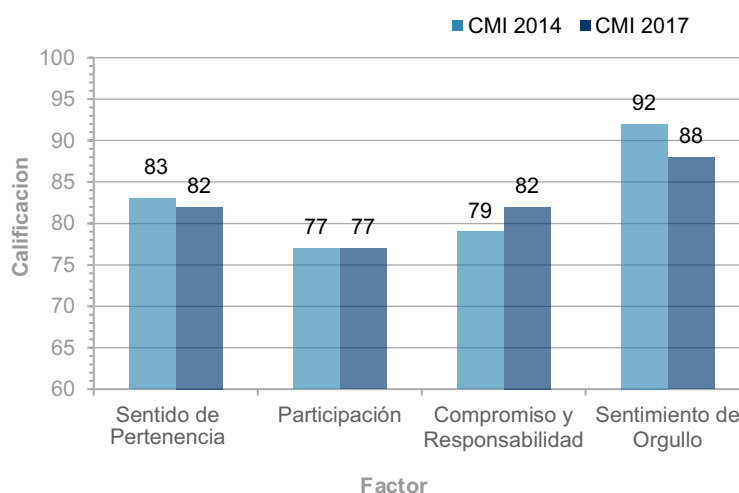


Gráfica 65

Promoción de la participación institucional

Los colaboradores perciben que la organización permite y promueve la participación en los aspectos importantes y en la gestión del día a día para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que les genera un alto sentimiento de orgullo y manifiestan compromiso y responsabilidad.

El siguiente gráfico ilustra esta situación:



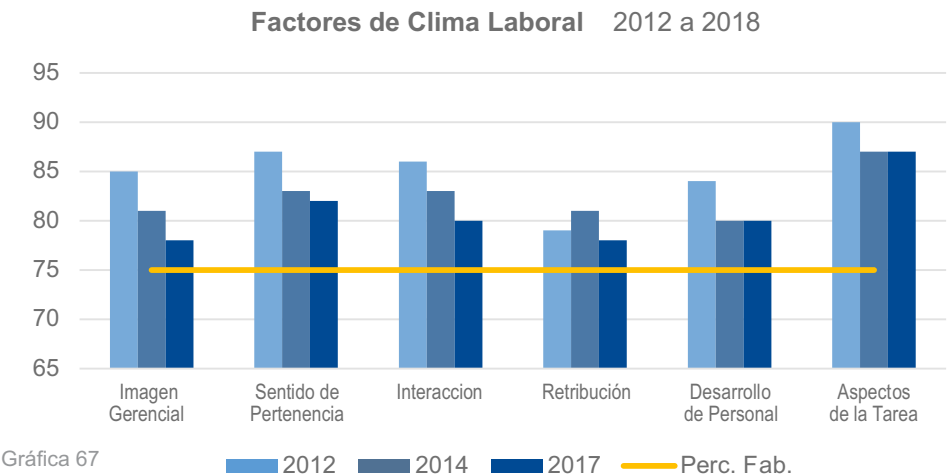
Gráfica 66

Encuesta de clima organizacional

En relación con el clima laboral, la organización ha mantenido una percepción positiva de los colaboradores, de acuerdo con la metodología de evaluación en nivel favorable superior a 75 en todos los factores. Sin embargo debido a la implementación de nuevas políticas relacionadas con la gobernabilidad de los procesos y al reto de alineación de la cultura organizacional tras la vinculación de 640 nuevos colaboradores entre 2015 y 2017 por los nuevos requerimientos de personal en la apertura de la nueva sede, se observa una disminución en la favorabilidad de la percepción de los colaboradores en diferentes factores, situación que se ha intervenido desde la labora de Talento Humano.

Su medición incluye la calificación de las variables:

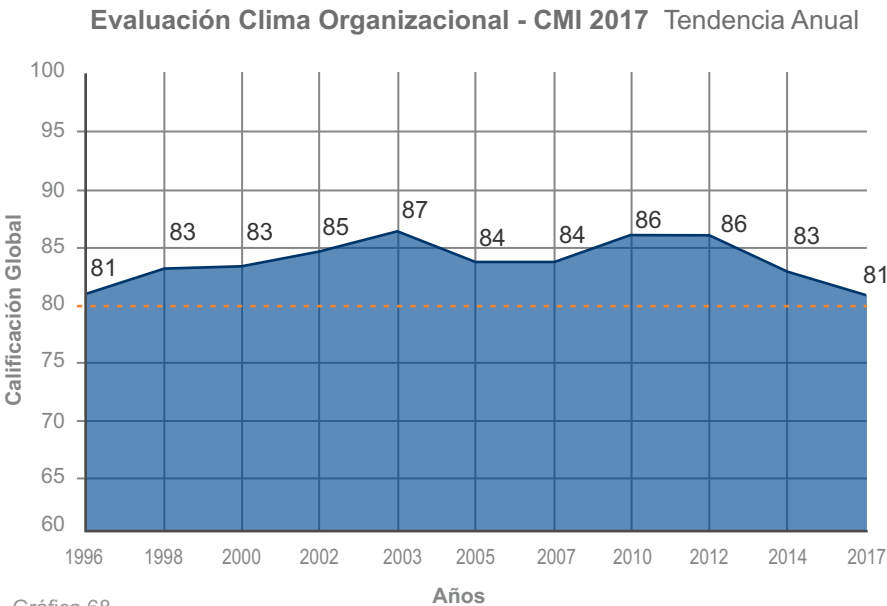
- Imagen Gerencial.
- Sentido de Pertenencia.
- Interacción.
- Retribución evaluando equidad y competitividad salarial.
- Desarrollo de Personal.



En ella se identifican oportunidades de promoción, posibilidades de desarrollo, capacitación y entrenamiento; aspectos de la tarea en donde se evalúa confort físico, disponibilidad de recursos y autonomía de la tarea y finalmente la percepción sobre la vivencia de los valores organizacionales.

El clima organizacional presenta una percepción muy positiva mayor a un 81% en las últimas 5 mediciones. La organización ha mantenido una evaluación favorable del clima laboral manteniéndose en sus mediciones en el tercio superior, con resultados positivos que apalancan la gestión efectiva de la cultura organizacional.

El promedio de los factores examinados por la encuesta describen el CO del CMI así: en el tercio superior se ubican de mayor a menor: Aspectos de la Tarea, Sentido de Pertenencia, Interacción, luego aparecen Desarrollo de personal, Imagen Gerencial estas últimas con igual promedio; luego esta Retribución. También en el tercio superior valores con un promedio de 86.0.

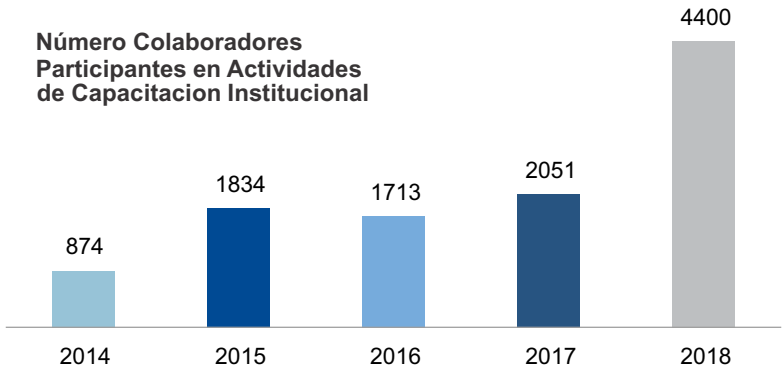


Cobertura y participación en el plan de capacitación institucional.

Inducción y reinducción

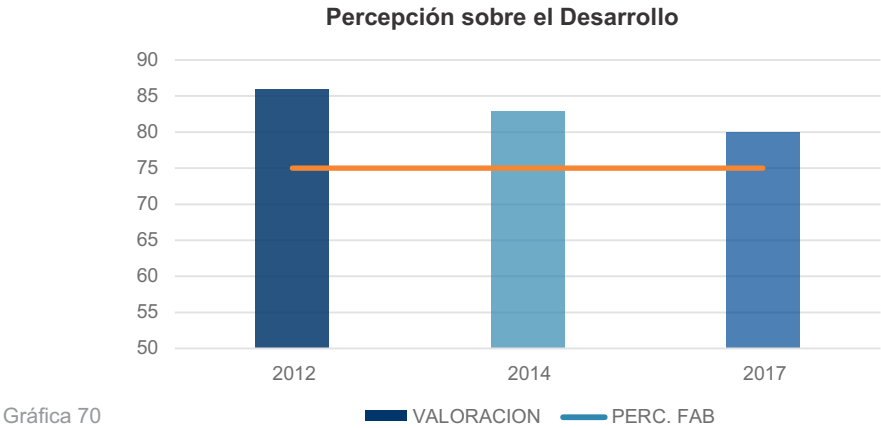
La participación en los diferentes programas de formación definidos para el fortalecimiento de las competencias de los colaboradores, se ha fortalecido a través de los años debido a una gestión de evaluación de las necesidades y planeación de las actividades garantizando su pertinencia.

El cumplimiento del plan de capacitación institucional para los procesos CMI (Institucional, personal de planta y personal de contrato- terceros) totaliza 98.3 %. De 470 actividades programadas durante el año 2018 se cumplieron 462. La cobertura del plan de capacitación institucional totaliza 94 %(2336 usuarios capacitados /2484 colaboradores directos).



Se ha logrado el fortalecimiento de los procesos de capacitación institucional a través del campus virtual, a la fecha se encuentran activos 33 cursos con 2061 personas participantes, el curso de inducción virtual tiene inscrito 1572 colaboradores con un nivel de aprobación del curso del 98.4%.

Desarrollo de las personas



7b. Indicadores de Rendimiento.

La organización promueve permanentemente el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral de sus colaboradores a través de diferentes estrategias:

- Promoción de actividades de bienestar.
- Gestión responsable de los turnos laborales.
- Formación en habilidades para la vida.

Plan de apoyo al empleado PAE

A continuación, se representa la tabla, año 2016-2017-2018 de áreas temáticas con cobertura de asistentes a las actividades desarrolladas en el PAE, de acuerdo a los dos focos establecidos. La siguiente tabla muestra la evolución y mejoramiento de la cobertura del PAE en relación con la cobertura de colaboradores participantes:

Areas	Programas	Cobertura de Personas 2016	Cobertura de Pers. 2017	Cobertura de Pers. 2018
Educativa	Club Arte Kids	19	37	19
	Semilleros Naco	14	30	11
	Semilleros Imba	16	25	15
	Programa De Prejubilados	60	37	30
	Programa De Ingles	-	-	47
	Refuerzo Escolar	15	-	-
	Salud Financiera	25	25	-
	Total Cobertura	149	154	122
Crecimiento Personal	Eje Del Año: Salud Integral: Mental, Emocional, Física, Habilidades para la Vida.	-	-	117
	Total Cobertura	0	0	117

Areas	Programas	Cobertura de Personas 2016	Cobertura de Pers. 2017	Cobertura de Pers. 2018
Integración Familiar	Festival Imbafamiliar	-	180	192
	Cine Al Pae	-	-	16
	Karaoke Al Pae	-	-	35
	Sábados en Familia	78	41	40
	Fiesta Familiar Navideña	1438	2300	2034
	Fiesta Haloween Niños	24	14	47
	Vacaciones Recreativas	30	39	77
	Carrera 5k	-	-	89
	Ludoteca	-	8	-
	Segunda Maraton Aerorumba	-	-	29
	Salida Integración Familiar Comfandi Panaca y Cine	-	-	790
	Total Cobertura	1570	2582	3349
Acompañamiento Emocional y Aprendizaje	Acompañamiento Psicológico	258	260	417
	Conferencias y Talleres	123	77	58
	Total Cobertura	381	337	475
Deportiva	Natación	100	-	83
	Futbol Niños	36	-	13
	Futbol Masculino	26	-	18
	Gimnasia Adultos	-	-	12
	Entrenamiento Funcional	26	32	22
	Total Cobertura	188	32	148
Espiritual	Yoga	12	16	19
	Meditación	10	-	-
	Activa Tu Ser	13	15	-
	Manualidades Terapéuticas	-	13	-
	Danza Árabe	11	16	18
	Masaje Thaiandes	-	-	15
	Reiki	-	-	9
	Total Cobertura	46	60	61
Recreación y Cultura	Recreakids	-	-	33
	Zumba	-	-	31
	Baile	-	-	19
	Automaquillaje	-	-	24
	Cocina Japonesa	17	-	-
	Cocina Vegetariana	24	20	-
	Aero Rumba	54	34	-
	Pintura Al Oleo	34	29	38
	Filigrana	-	-	15
	Moños y Empaques	15	12	Primer ciclo: 9 Segundo ciclo:10
	Decoración Con Globos	15	10	11
	Peinados Infantiles	18	12	13
	Porcelanicron	-	-	10
	Rumbaterapia	15	-	-
	Pintura En Madera	-	12	15
	Manualidades Navideñas	-	-	29
	Repostería	-	12	14
	Reposteria Navideña	-	-	10
	Snacks Saludables	-	11	-
	Excel	-	-	10
	Belleza Y Salud	-	10	-
	Total Cobertura	192	162	291
	Gran Total	1.088	1.027	2.529*

La evaluación y seguimiento a las actividades propuestas en el PAE se enmarcan en el programa de vigilancia del riesgo psicosocial y en el cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 que invita a identificar, medir, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización. Por esta razón se implementó una estrategia de medición por medio de un instrumento de autoreporte a los usuarios antes y después de iniciar la actividad escogida con el fin de determinar la percepción de protección del mismo, con el apoyo del PAE.

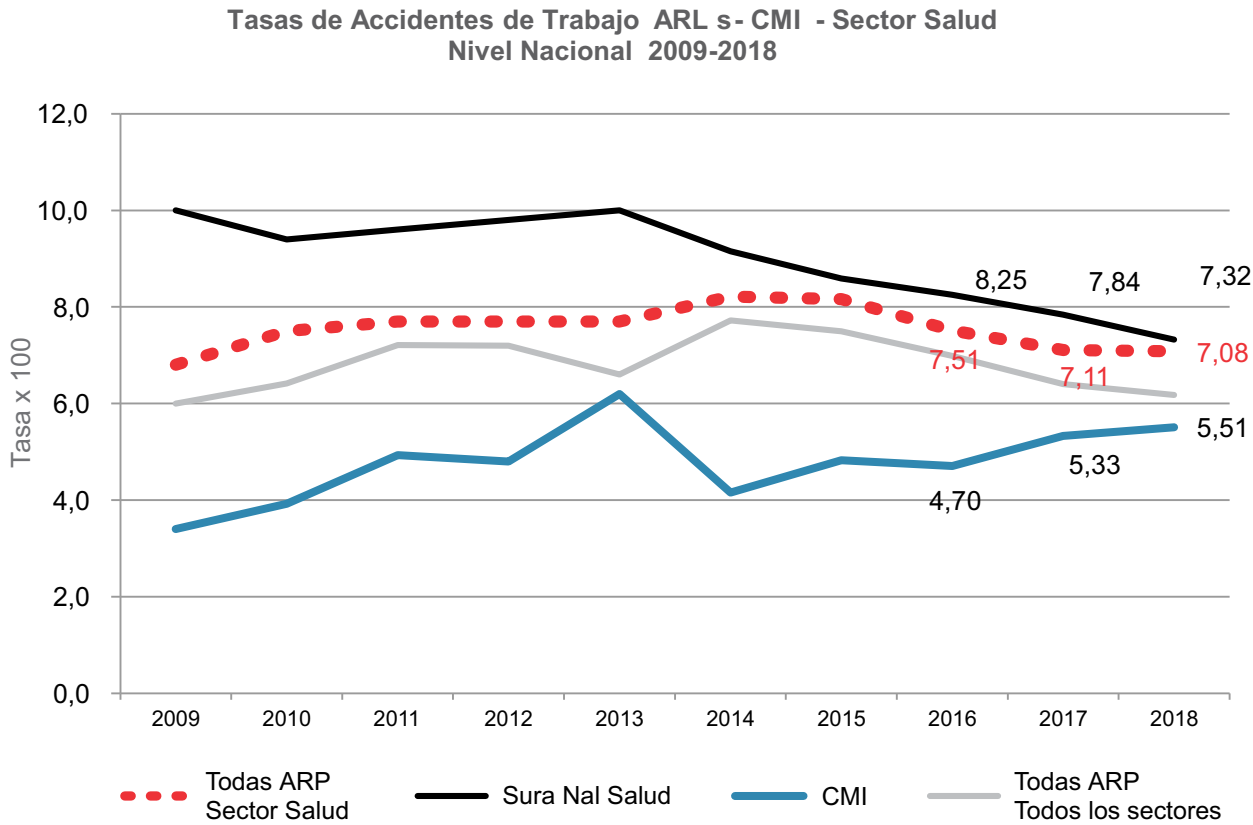
Estos factores de riesgo psicosocial son basados en el Ministerio de salud son:

- La influencia del trabajo sobre lo extra laboral.
- La demanda emocional.
- El tiempo fuera del trabajo.
- Jornada de trabajo.
- Relaciones familiares.
- Comunicación y relaciones interpersonales.
- Influencia extra laboral sobre el trabajo.
- La situación económica.

En el 2018, la medición evidenció que al inicio los usuarios se encontraban en un nivel de riesgo del 32% y de protección, en un 63% y al finalizar aquellos cursos que han tenido cierre, se evidencio un 29% de riesgo y un 69% de protección, por consiguiente la protección total aumento un 6% y el riesgo disminuyó en un 3%.

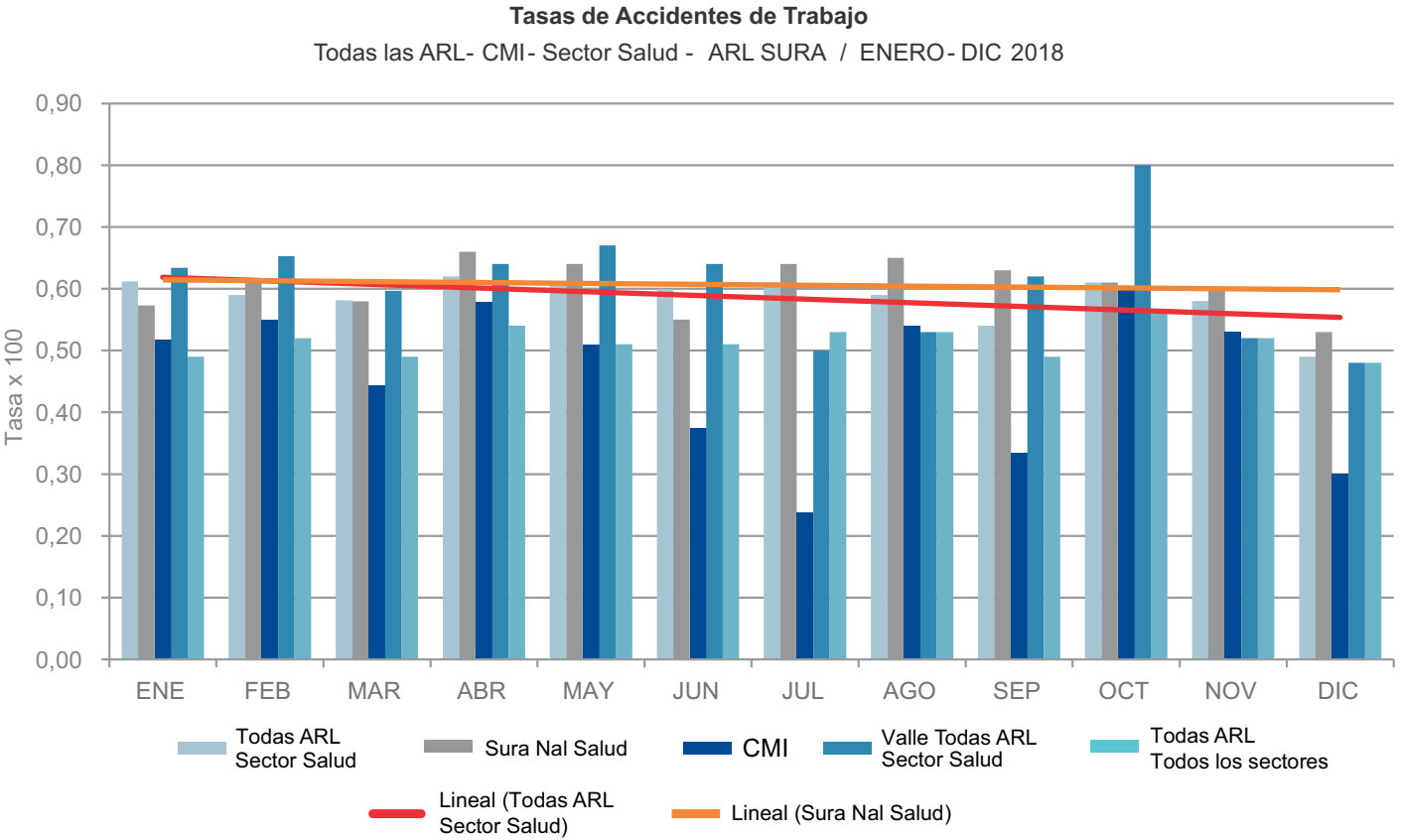
Seguridad y salud en el trabajo

La tasa se mantiene por debajo de las tasas de referencia a nivel nacional y regional, para todos los sectores y del sector salud; sin embargo, no se logró reducir y por el contrario presentó incremento de 5,33% en 2017 a 5,51% en 2018.



Gráfica 71

La comparación de la tasa de accidentalidad de la organización con el sector salud y en general con las administradoras de riesgos laborales evidencia el buen resultado de la gestión de control de este factor:



Fuente: Para las tasas de ARL: RPDatos
A Enero 16/2019: no hay datos de Fasecolda de Cali de Enero a Dic 2018

Gráfica 72