

Medición de Clima Organizacional

PRESENTACIÓN DE
RESULTADOS

12 DE MARZO 2025

Desarrollo Empresarial Integral
Gerencia Educación



Conociendo Nuestro Clima Organizacional

2025





Objetivo, Ficha Técnica y Estructura

Ficha Técnica

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
Población Objetivo	819
Población encuestada	616
Cobertura	75,21%
Método de Recolección	Aplicación Virtual
Fecha de Aplicación	Diciembre 2024 Enero 2025
Tiempo de Aplicación Promedio	19 Minutos
Margen de Error (IC 95%)	0,99 de 100
Número de ítems	86
Confiabilidad	0,90 Alfa de Cronbach
Validez de constructo	70%

Margen de error

Porcentaje de error estimado con base en la cantidad personas encuestadas, sobre la totalidad de la población.

Confiabilidad del instrumento

Consistencia interna: Valores de Alfa iguales o mayores a 0.7 se consideran aceptables, mayores a 0.8 son buenos, y mayores a 0.9 son excelentes

Validez de constructo

Exactitud con la que el instrumento mide lo que se propone medir. Varianza explicada por Análisis de componentes principales.

Niveles de Evaluación



Macroclima

Percepciones de la entidad en su **imagen conjunta**.

“ En esta entidad se presentan pocos ‘malentendidos’ entre servidores ”



Microclima

Percepciones de su **equipo de trabajo** e interacción con otros equipos.

“ Mi grupo de trabajo conoce los conductos regulares a seguir para asegurar el flujo de la información ”



Clima Personal

Percepciones en cuanto al **proceder individual** dentro de la entidad.

“ Mantengo tratos cordiales con todos los integrantes de la entidad ”

Dimensiones

	Orientación organizacional: Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de 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.
	Administración del talento humano: Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción , con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.
	Comunicación e integración: Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más 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.

Dimensiones

Estilos de Dirección: 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.



Liderazgo Transaccional: Líder que aclara funciones, distribuye cargas, resuelve inquietudes.



Liderazgo Activo: Líder cercano que acompaña y se involucra en las actividades del equipo.



Liderazgo Transformacional: Líder que inspira, motiva el cambio y apoya la búsqueda de métodos novedosos.

Dimensiones

	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.
	Reconocimiento de capacidad profesional: Se refiere al reconocimiento del conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos 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.
	Medio Ambiente Físico: 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.

Escala de Interpretación

La calificación obtenida en cada una de las variables se encuentra dentro de la siguiente Escala de Interpretación, tenga en cuenta que cada puntaje representa un nivel distinto de percepción del clima laboral.

100	Clima general muy favorable
90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
60	Clima general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones

Ideal
80-100

Aceptable
60-79

Poco
Favorable
40-59

Critico
25-39

Distribución Muestral



Muestra

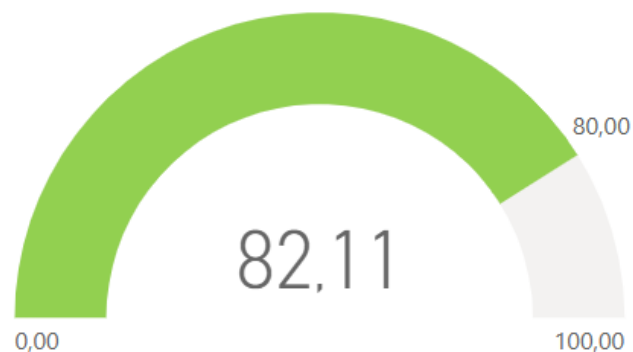
Dependencia de trabajo	Total Grupo de trabajo	Avance grupo de trabajo	% Grupo
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SANITARIAS	263	159	60,46
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO 1	101	72	71,29
SECRETARÍA GENERAL	101	92	91,09
DIRECCIÓN DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLÓGICOS	91	61	67,03
OFICINA DE LABORATORIOS Y CONTROL DE CALIDAD	58	52	89,66
DIRECCIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	52	45	86,54
DIRECCIÓN DE DISPOSITIVOS MÉDICOS Y OTRAS TECNOLOGÍAS	30	24	80,00
DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SANITARIA	23	22	95,65
OFICINA ASESORA JURÍDICA	23	21	91,30
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	20	16	80,00
DIRECCIÓN DE COSMÉTICOS ASEO PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS DE HIGIENE DOMÉSTICA	19	18	94,74
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	13	13	100,00
DIRECCIÓN GENERAL	10	7	70,00
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	7	6	85,71
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES - OFICINA DE CONTROL INTERNO	8	8	100,00
	819	616	75,21

Resultados Globales

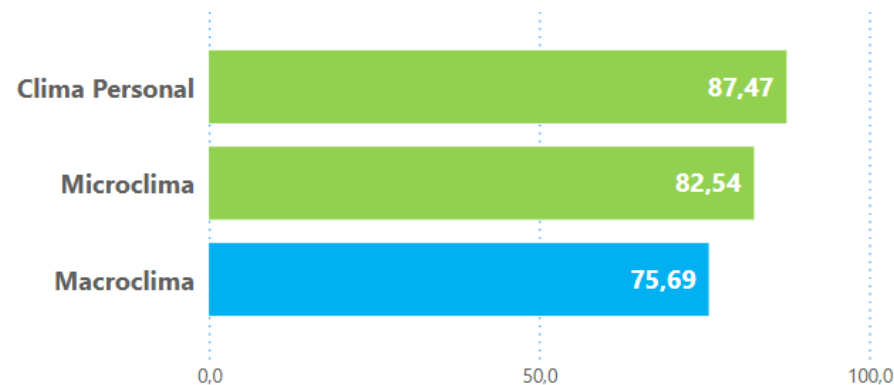


Clima **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional.

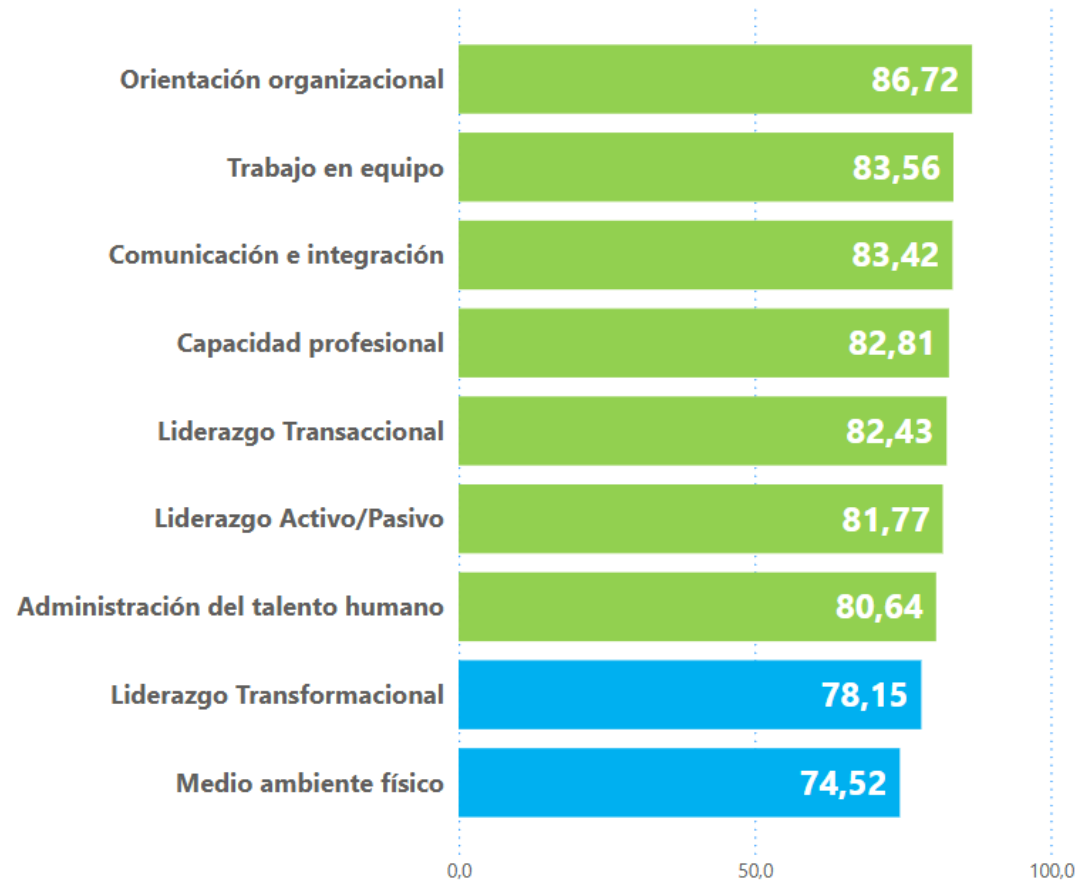
Clima General



Puntuaciones por Nivel



Puntuaciones por Dimensión



Índices Globales

Clima **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, Clima **conveniente** para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer.

Puntuaciones por Dimensión y Nivel de Clima

Dimension	Clima Personal	Macroclima	Microclima
Administración del talento humano	88,93	76,69	76,30
Capacidad profesional	85,71	76,07	86,65
Comunicación e integración	87,46	77,44	85,36
Liderazgo Activo/Pasivo	86,44	74,63	84,23
Liderazgo Transaccional	91,25	74,35	81,69
Liderazgo Transformacional		73,09	83,20
Medio ambiente físico	78,76	71,29	73,52
Orientación organizacional	92,07	81,02	87,07
Trabajo en equipo	89,15	76,66	84,87



En el nivel Clima Personal, la variable con menor puntuación es: Medio Ambiente Físico; **78,76**



En el nivel Macroclima, la variable con menor puntuación es: Medio Ambiente Físico; **71,29**



En el nivel Microclima, la variable con menor puntuación es: Medio Ambiente Físico; **73,52**

Índices de Posicionamiento

A continuación, se presentan los índices de posicionamiento del **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos** según el estudio de Clima.

76,42

Top Of Mind

TOM

*El **INVIMA** es la mejor entidad para trabajar.*

El **76,42%** de los servidores que respondieron la encuesta consideran que el **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos** es la mejor entidad para trabajar.

93,38

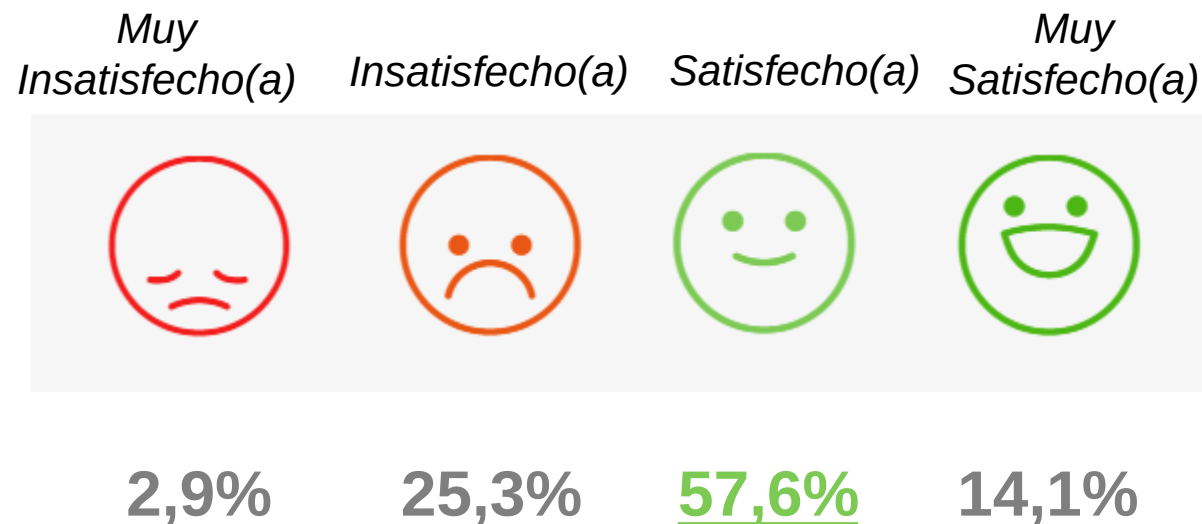
Orgullo

*Me siento orgulloso(a) de trabajar en el **INVIMA**.*

El **93,38%** de los servidores que respondieron la encuesta se sienten orgulloso(a)s de trabajar en el **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos**.

Satisfacción general sobre el Clima

A continuación, se presenta la distribución de respuestas de los colaboradores para cada una de las opciones a la pregunta “Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro del **INVIMA**.”



Análisis de Ítems

A nivel organizacional se lograron identificar los mejores indicadores de Clima que representan las principales ventajas y elementos a destacar dentro del **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos**, así como los indicadores cuya percepción a nivel general dentro de la entidad fueron percibidos de manera no tan favorable.

La siguiente escala de color ayudará a interpretar los resultados:



Promedio
más ALTO

Promedio
más BAJO

Tenga en cuenta que las columnas 3 a 6 corresponden a la frecuencia de las opciones de respuesta a cada uno de los ítems

TA: Totalmente de Acuerdo, **A:** Parcialmente de Acuerdo,
D: Parcialmente en Desacuerdo y **TD:** Totalmente en Desacuerdo.

Análisis de Ítems: Mejor Percepción

A continuación, se presentan los ítems con mejor percepción favorable:

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Dimensión	Nivel de Evaluación
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	3,91	561	52	3	0	Orientación organizacional	Clima Personal
Conozco y entiendo la misión y visión del INVIMA.	3,84	528	82	4	2	Orientación organizacional	Clima Personal
He apropiado y seguido los valores institucionales del INVIMA.	3,83	514	99	2	1	Orientación organizacional	Clima Personal
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros del INVIMA.	3,79	501	105	8	2	Trabajo en equipo	Clima Personal
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	3,79	496	110	9	1	Liderazgo Transaccional	Clima Personal
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	3,76	497	98	16	5	Trabajo en equipo	Clima Personal
Me siento orgulloso(a) de trabajar en el INVIMA.	3,74	482	110	19	5	Capacidad profesional	Clima Personal
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	3,73	467	134	12	3	Administración del talento humano	Clima Personal
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas.	3,70	459	138	11	8	Capacidad profesional	Clima Personal
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	3,69	448	150	13	5	Administración del talento humano	Clima Personal

Promedio
más ALTO

Promedio
más BAJO

Análisis de Ítems: Menor Percepción

A continuación, se presentan los ítems con menor percepción favorable:

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Dimensión	Nivel de Evaluación
En el INVIMA se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	2,81	142	279	130	65	Medio ambiente físico	Macroclima
El INVIMA reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	2,86	148	293	114	61	Capacidad profesional	Macroclima
Los directivos y jefes del INVIMA reconocen los buenos resultados de los servidores.	2,88	146	308	103	59	Liderazgo Transaccional	Macroclima
Los directivos y jefes del INVIMA valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas del trabajo.	2,88	149	304	106	57	Liderazgo Transformacional	Macroclima
En el INVIMA se trabaja en espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	2,89	150	302	113	51	Medio ambiente físico	Macroclima
En el INVIMA se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores.	2,91	167	279	117	53	Orientación organizacional	Macroclima
En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	2,93	197	237	122	60	Medio ambiente físico	Microclima
Los directivos y jefes del INVIMA inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	2,93	184	259	118	55	Liderazgo Transformacional	Macroclima
Cuando se identifican nuevas necesidades, el INVIMA planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	2,95	147	330	99	40	Administración del talento humano	Macroclima
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	2,95	202	249	100	65	Medio ambiente físico	Microclima

Promedio
más **ALTO**

Promedio
más **BAJO**



Resultados comparativos

Comparativo 2020-2022- 2024/2025

Clima Organizacional

74,79
Propicio
2020

79,96
Conveniente
2022

82,11
Propicio
2024-
2025

Índices de Posicionamiento

TOM
84,51
2020

Orgullo
90,30

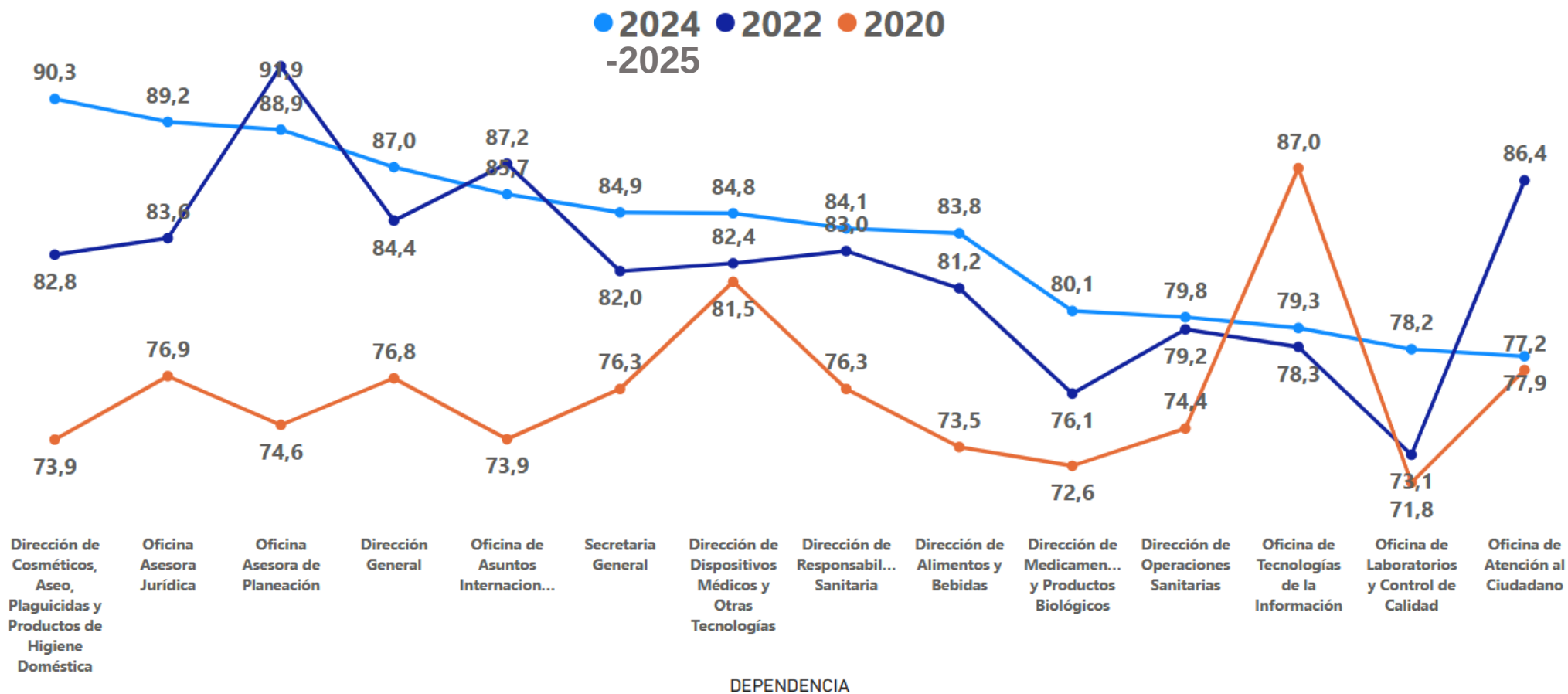
TOM
71,31
2022

Orgullo
93,12

TOM
76,42
2024-
2025

Orgullo
93,38

Comparativo 2020-2022- 2024/2025



Preguntas Abiertas



Nube de Palabras

Describa en UNA PALABRA su experiencia haciendo parte del **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos**:



Las palabras utilizadas con mayor frecuencia por los servidores, fueron:

- ✓ Aprendizaje
- ✓ Compromiso
- ✓ Orgullo
- ✓ Gratitude
- ✓ Satisfacción
- ✓ Enriquecedora
- ✓ Responsabilidad

Opiniones y Sugerencias Generales

Tomando en consideración las respuestas obtenidas de parte de los servidores a las preguntas “Incluya las observaciones que tenga acerca del clima organizacional del INVIMA” e “Incluya algunas sugerencias que puedan fortalecer el clima organizacional del INVIMA”.

Liderazgo y gestión de jefes

La falta de formación en liderazgo y gestión de personal afecta el ambiente laboral, generando desconexión entre jefes y equipos. Los cambios frecuentes de liderazgo, la falta de respaldo y el poco reconocimiento impactan negativamente la motivación de los empleados.

Clima organizacional y comunicación

Existen opiniones divididas sobre el ambiente laboral, desde positivo hasta tenso. Se percibe una falta de comunicación y socialización de decisiones clave, lo que genera desconfianza y temor a represalias al expresar opiniones

Crecimiento y capacitación

Se requiere mayor inversión en capacitaciones y oportunidades de crecimiento. Algunos empleados perciben un acceso desigual a beneficios y bienestar, lo que limita su desarrollo profesional y genera desmotivación

Carga laboral y recursos

La falta de personal capacitado y la reducción de presupuesto afectan la ejecución de actividades esenciales. La sobrecarga laboral genera agotamiento y dificulta el cumplimiento eficiente de las responsabilidades.

Opiniones y Sugerencias Generales

Tomando en consideración las respuestas obtenidas de parte de los servidores a las preguntas “Incluya las observaciones que tenga acerca del clima organizacional del INVIMA” e “Incluya algunas sugerencias que puedan fortalecer el clima organizacional del INVIMA”.

Equidad e inclusión

Se necesita mayor equidad en el acceso a beneficios y en la toma de decisiones. Existen diferencias en condiciones laborales entre sedes y tipos de contratación, lo que genera una sensación de exclusión en algunos grupos de empleados.

Expectativas y bienestar

Aunque se reconocen avances en bienestar, algunas iniciativas no son accesibles para todos. La falta de cumplimiento de expectativas y la percepción de beneficios desiguales afectan la motivación y satisfacción laboral.

Conclusiones y Recomendaciones





**Para seguir
mejorando**

Recomendaciones

- Se recomienda hacer un despliegue y socialización de resultados generales a todos los servidores del **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos** y por dependencias o áreas únicamente con su respectiva información. De esta manera, se demostraría un interés no sólo por evaluar, sino por promover un trabajo conjunto entre directivos y servidores para construir un clima aún mejor para todos. Es importante hacer énfasis en lo positivo de estos hallazgos para continuar reforzando esta identidad organizacional.
- Es importante promover en los servidores participantes del estudio su importancia dentro del **Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos**, para que puedan visibilizar que el trabajo conjunto que han llevado dentro de la organización ha logrado posicionarlos como una organización con un **CLIMA ORGANIZACIONAL PROPICIO** para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer, para lo cual es indispensable contar con el apoyo de todos y cada uno de los servidores.

Recomendaciones

- Es necesario generar **planes de intervención integral** que se adecuen a la población foco del desarrollo, por lo cual es relevante generar diversas dinámicas o planes que puedan fomentar una mejor percepción en aspectos como:

CLIMA ORGANIZACIONAL

1. En el INVIMA se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).
2. El INVIMA reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.
3. Los directivos y jefes del INVIMA valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas del trabajo.
4. En el INVIMA se trabaja en espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.
5. En el INVIMA se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores.
6. En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.
7. Los directivos y jefes del INVIMA inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.
8. Cuando se identifican nuevas necesidades, el INVIMA planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.
9. En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.



Lo mejor
de lo que hacemos
es para quien lo hacemos