

# Percepción de la Gestión del Director de la Regional Noroccidente



Debido a continuas manifestaciones de preocupación y desánimo, expresadas por parte de muchos funcionarios de nuestra sede, y sumado a ello, comentarios de pasillo que llevan a un detrimento del “AMBIENTE LABORAL”, la Subdirectiva Seccional, realizó un sondeo, que nos permitiera conocer objetivamente, la percepción que se tiene de la gestión de la Dirección Regional, y contrarrestar los comentarios que contribuyen a desmejorar la situación. Uno de los objetivos es socializar el resultado obtenido con el Director Regional para identificar las fortalezas que debe mantener y las debilidades que debe mejorar, con el propósito de fortalecer nuestra Institución.

## **Percepción de la Gestión del Director de la Regional Noroccidente**

En total se realizaron 105 encuestas anónimas, para no sesgar las respuestas. Todos los ítems fueron respondidos en su totalidad; en la pregunta tres, fueron anuladas dos respuestas

Se evaluaron tres aspectos:

- ✓ ***En la parte administrativa y de gestión.***
- ✓ ***En el acompañamiento y apoyo de las áreas de trabajo.***
- ✓ ***En la comunicación.***

# Percepción de la Gestión del Director de la Regional Noroccidente



## PERCEPCIÓN

Para este sondeo se concibió **La percepción** como la función psíquica que permite al organismo, a través de los sentidos, recibir, elaborar e interpretar la información proveniente de su entorno.”

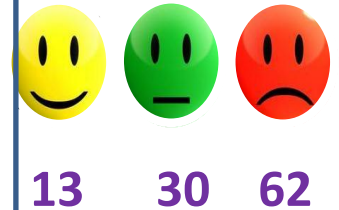
# RESULTADOS



## Cual es su percepción con respecto a la Dirección de la Regional Noroccidente

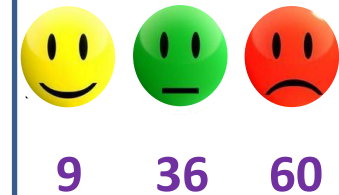
### 1. En la parte administrativa y de gestión.

- El director demuestra dominio administrativo?.
- Soluciona los problemas de la Regional y de sus funcionarios de manera oportuna y eficaz?.
- Toma decisiones con la participación de los funcionarios.



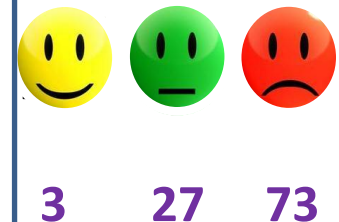
### 2. En el acompañamiento y apoyo de las áreas de trabajo.

- El director está al corriente del trabajo de su área?.
- Está enterado de las dificultades y necesidades que tiene?.
- Atiende y acoge las sugerencias que se le dan?.



### 3. En la comunicación

- Mantiene una comunicación efectiva y directa con su Unidad Organizacional y con todos los funcionarios?.
- Utiliza estrategias para mantener informados a los funcionarios de la Regional sobre la gestión que realiza, los cambios de la organización, ingreso y retiro de compañeros de trabajo, entre otros aspectos?.



# 1. En la parte administrativa y de gestión



Adecuada: 12%



Regular: 29%



Inadecuada: 59%

En este aspecto, los resultados evidencian que la percepción de la gestión de nuestro Director Regional es débil, toda vez que el 59 % de los servidores públicos que laboran en la sede Medellín perciben como inadecuada

## 2. En el acompañamiento y apoyo de las áreas de trabajo.



Los resultados de esta pregunta también evidencia la percepción elevada del poco acompañamiento y apoyo que el Director Regional brinda a las áreas de trabajo.



Adecuada: 9%



Regular: 34%



Inadecuada: 57%

Lo que a su vez, denota debilidad en el *liderazgo* y *deber ser* de un Director o gerente en cualquier organización.

También se traduce en la agudización de problemas de las áreas, dificultades para el desarrollo de funciones y cumplimiento de objetivos y metas, sin dejar a un lado el deterioro de la imagen Institucional.

### 3. En la Comunicación.



*Si la percepción en los dos aspectos anteriores fue débil, en la comunicación fue aun mayor la debilidad.*



Adecuada: 3%



Regular: 26%



Inadecuada: 71%

*Solo el 3 % de los participantes perciben que la comunicación que el Director Regional mantiene con los servidores públicos que laboran en Medellín es adecuada; mientras que el 71% manifiestan su insatisfacción al respecto.*

# PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL DIRECTOR REGIONAL EN GENERAL



En síntesis el 62% de los servidores públicos que laboran en la sede de Medellín de INMLCF, perciben INADECUADA GESTIÓN del Dr. *QUEBIN MEJÍA MUÑOZ*.



Adecuada: 8%



Regular: 30%



Inadecuada: 62%

La consolidación de percepciones muestra la debilidad que tiene nuestra Regional en aspectos importantes para su funcionamiento e insta a su Director a ajustar su modelo administrativo acorde a la demanda del servicio forense; a la necesidad de dar respuesta a las mismas de forma oportuna y efectiva; a las necesidades de las Unidades Básicas y áreas de la Regional y al acompañamiento a los servidores públicos para cumplir la Misión institucional, y a mantener canales permanentes, asertivos y efectivos de comunicación.