

**40 años**



# Medición de clima Organizacional 2020

## Resultados



Agencia Nacional de  
Infraestructura

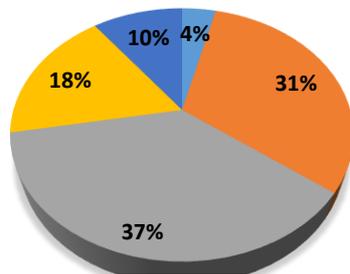


# FICHA TÉCNICA

Participantes	391
Población objetivo	600
Cobertura	65%
Método de recolección	Virtual
Fechas de aplicación	Marzo 18 al 8 de abril
Tiempo de respuesta promedio	26 minutos
Margen de error (I.C. 95%)	0,8
Número de ítems	108
Confiabilidad del Instrumento	99%
Tipo de respuesta y escala	Likert (4 opciones) tipo ordinal

# DATOS DEMOGRAFICOS

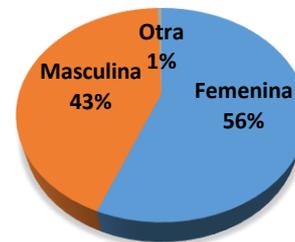
## RANGO DE EDAD



■ 18 y 25 años ■ 26 y 35 años ■ 36 y 44 años ■ 45 y 52 años ■ 53 a 70 años

Su edad está en el rango de		
18 y 25 años	15	4,05%
26 y 35 años	123	31,39%
36 y 44 años	144	36,71%
45 y 52 años	69	17,72%
53 a 70 años	40	10,13%

## IDENTIDAD DE GENERO

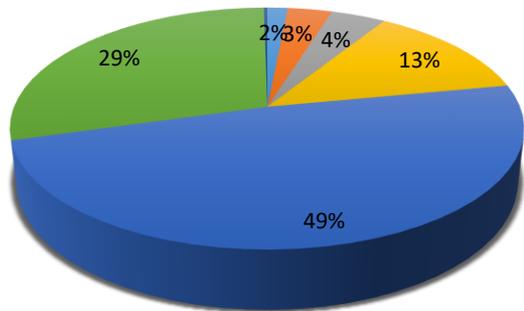


■ Femenina ■ Masculina ■ Otra

Identidad de género		
Femenina	219	55,95%
Masculina	170	43,80%
Otra	2	0,25%

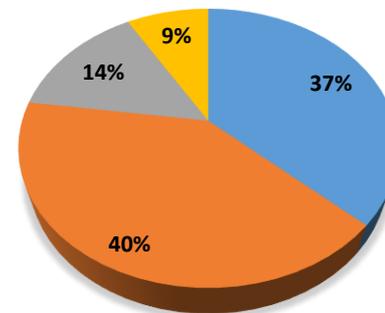
# DATOS DEMOGRAFICOS

## FORMACION ACADEMICA



■ Secundaria / Bachiller     
 ■ Técnico     
 ■ Tecnólogo  
■ Profesional     
 ■ Profesional con especialización     
 ■ Maestría / MBA

## ESTADO CIVIL



■ Soltero(a)     
 ■ Casado(a)     
 ■ Unión libre     
 ■ Divorciado(a) / separado (a)

Formación académica		
Secundaria / Bachiller	6	1,52%
Técnico	13	3,80%
Tecnólogo	16	4,05%
Profesional	51	12,91%
Profesional con especialización	190	48,61%
Maestría / MBA	114	28,86%
Doctorado / PhD	1	0,25%

Estado civil		
Soltero(a)	144	36,71%
Casado(a)	158	40,25%
Unión libre	56	14,43%
Divorciado(a) / separado (a)	33	8,61%

# DIMENSIONES

## Macro Clima

## Micro Clima

## Clima Personal

<b>Comportamiento organizacional</b>	Se refiere a las acciones y modos de interactuar dentro de la organización, como modos habituales de relacionarse entre pares, equipos de trabajo y la organización con los empleados.	<b>Motivación</b>	Se refiere a las fuentes de movilización de trabajo que existen en la organización en dos ámbitos, la percepción que tienen los empleados con respecto a lugar de trabajo y el reconocimiento que da la organización a sus equipos de trabajo.
		<b>Comunicación</b>	Es el proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre los miembros y equipos de la organización, que se ve relacionado con el medio por el que son transmitidos, las opiniones, actitudes y conductas de los integrantes de la organización.
		<b>Relaciones interpersonales y de trabajo</b>	Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, entre todos los integrantes de la organización
<b>Estructura organizacional</b>	Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización.	<b>Funcionamiento</b>	Se refiere al conocimiento y articulación entre la misión y visión de la organización con las actividades de los equipos de trabajo, del mismo modo que los procesos de evaluación y asignación de labores.
		<b>Condiciones de trabajo</b>	Se refiere a las condiciones ambientales físicas y psicosociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas.
		<b>Valores</b>	Se refiere a los elementos axiológicos que dan marco de acción a los comportamientos generales de las personas dentro de la entidad.
		<b>Estímulo al desarrollo organizacional</b>	Es la capacidad organizacional y personal de movilizar propuestas dentro de la organización, con apoyo de las diferentes instancias de acción para desarrollarlas.
<b>Estilo de dirección</b>	Implica la forma adoptada en las prácticas de dirección en la institución para guiar u orientar las acciones, con vistas a lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos para la organización	<b>Liderazgo transaccional</b>	Es un estilo de liderazgo donde el líder aclara las funciones y expectativas de su grupo de trabajo y está pendiente de corregir sus errores a tiempo para lograr los objetivos de la organización.
		<b>Liderazgo transformacional</b>	Estilo de liderazgo que se caracteriza porque el líder/ gestor/ guía son admirados, respetados y adquieren la confianza de sus servidores, logrando motivarlos a ser innovadores, creativos y autónomos en la solución de problemas.
		<b>Liderazgo activo</b>	Es el estilo de liderazgo caracterizado por su interés en promover la autonomía de los empleados, de modo que su intervención sea un reflejo del acompañamiento que se realiza desde su capacidad de dirigir, mas no un control coercitivo sobre los integrantes del equipo
		<b>Participación</b>	Se refiere a la capacidad que tienen los integrantes de los equipos de trabajo a contribuir en el logro de objetivos de la organización de manera activa.
		<b>Solución de problemas</b>	Se refiere al estado en que los miembros de la organización, tanto líderes como servidores, aceptan las opiniones discrepantes o no para enfrentar y solucionar los problemas en cuanto surjan.
		<b>Trabajo en equipo</b>	Se basa en el trabajo para el logro de objetivos comunes con una participación organizada y en un ambiente de apoyo mutuo de los integrantes del equipo.

# MEDICIÓN Y VALORACIÓN

Cada una de las dimensiones de evaluación posee un número distinto de ítems, por lo que se realiza una ponderación de los valores para obtener la puntuación total de Clima, en calificación porcentual.

<b>Nivel de Clima Ideal</b> Intervención opcional	<b>100</b>	Clima general <b>muy favorable</b>
	90	Clima general <b>favorable</b> donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
	80	Clima general <b>propicio</b> donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
<b>Nivel de Clima Aceptable</b> Intervención focalizada	<b>70</b>	Clima general <b>conveniente</b> para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
	60	Clima general <b>admisible</b> para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
<b>Nivel de Clima Poco favorable</b> Intervención inmediata en áreas específicas	50	Clima general <b>debilitado</b> y categorías por fortalecer
	<b>40</b>	Clima general <b>deteriorado</b> con involucramiento de varias categorías o dimensiones
<b>Nivel de Clima Crítico</b> Intervención inmediata en toda la entidad	30	<b>Afectación importante</b> del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
	25	<b>Afectación severa</b> del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



# RESULTADOS GENERALES ENTIDAD 2020

# 90,5

Índice general de Clima (IGC)

Todos los resultados generales de la encuesta se encuentran en el rango de clima ideal.

# 91,3

Índice general de Clima (IGC) personal de planta  
Año 2020

Índice general de Clima (IGC) Personal contratista  
año 2020

# 88,9

Niveles del clima Organizacional

Niveles del clima Organizacional

87,8  
Macroclima



92,4  
Microclima



93,3  
Clima personal



82,2  
Macroclima



92,3  
Microclima



94,1  
Clima personal



87,3  
Macroclima



92,2  
Microclima



92,7  
Clima personal



Ideal  
80-100

Acceptable  
60-79

Poco Favorable  
40-59

Crítico  
25-39

# RESULTADOS GENERALES ENTIDAD COMPARADOS 2018-2020



# RESULTADOS COMPARADOS CON EL SECTOR PÚBLICO

<h2>90,5</h2> <p>Índice general de Clima (IGC) AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA</p>	<h2>75,5</h2> <p>Índice general de Clima (IGC)* SECTOR PÚBLICO</p>	<h2>11,7%</h2> <p>De la población de entidades medidas han obtenido un resultado superior**</p>
<h2>34752</h2> <p>Total de personas encuestadas con nuestro instrumento propio.</p>	<h2>+ de 50 mil</h2> <p>personas encuestadas en total utilizando otras escalas que evalúan clima organizacional.</p>	<p>*Resultado del clima organizacional ponderado por cantidad de funcionarios. **Porcentaje resultante de la cantidad de entidades con puntaje superior.</p>



# RESULTADOS GENERALES ENTIDAD

SUBDIMENSIÓN	MACROCLIMA	SUBDIMENSIÓN	MICROCLIMA	SUBDIMENSIÓN	PERSONAL
Motivación	86,61	Motivación	95,45	Motivación	92,33
Comunicación	91,87	Comunicación	94,37	Comunicación	89,75
Relaciones Interpersonales	86,87	Relaciones Interpersonales	91,12	Relaciones Interpersonales	92,52
Funcionamiento	86,82	Funcionamiento	93,01	Funcionamiento	95,94
Estímulo al desarrollo organizacional	85,80	Estímulo al desarrollo organizacional	88,51	Condiciones del trabajo	83,54
Valores	93,51	Valores	95,73	Estímulo al desarrollo organizacional	96,72
Liderazgo Transaccional	86,94	Liderazgo Transaccional	88,26	Valores	99,01
Liderazgo Transformacional	85,54	Liderazgo Transformacional	89,55	Liderazgo Transaccional	96,11
Liderazgo Activo/Pasivo	89,26	Liderazgo Activo/Pasivo	91,09	Liderazgo Activo	78,38
Participación	87,83	Participación	94,78	Participación	98,50
Solución de Problemas	81,71	Solución de Problemas	90,55	Solución de Problemas	98,03
Trabajo en Equipo	89,51	Trabajo en Equipo	95,71	Trabajo en Equipo	97,56

