

Clima Laboral

2016

Contenido

- Introducción
- Ficha técnica
- Definición de Variables
- Datos Demográficos
- Resultados
- Conclusiones y Recomendaciones
- Plan específico de Intervención



1. Introducción

- El conocimiento del Clima Laboral en la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, proporciona realimentación sobre la forma en que los colaboradores perciben las diferentes variables que conforman el Ambiente Laboral de la entidad, arroja información sobre los procesos que pueden determinar comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir acciones de mejoramiento que contribuyan al logro de los resultados.
- Permite desarrollar niveles de motivación y reforzar aquellos comportamientos que permiten el crecimiento individual y el de los equipos.
- Logra que las intervenciones en cada uno de los procesos de Talento Humano, se logre con mayor asertividad los objetivos de excelencia que se pretenden alcanzar en:
 - Plan de Bienestar social
 - PIC (Plan Institucional de Capacitación)
 - Eventos de Integración
 - Salud, seguridad y ambiente físico de trabajo
 - Disminución del estrés, armonía y actitud positiva.



2. Ficha técnica



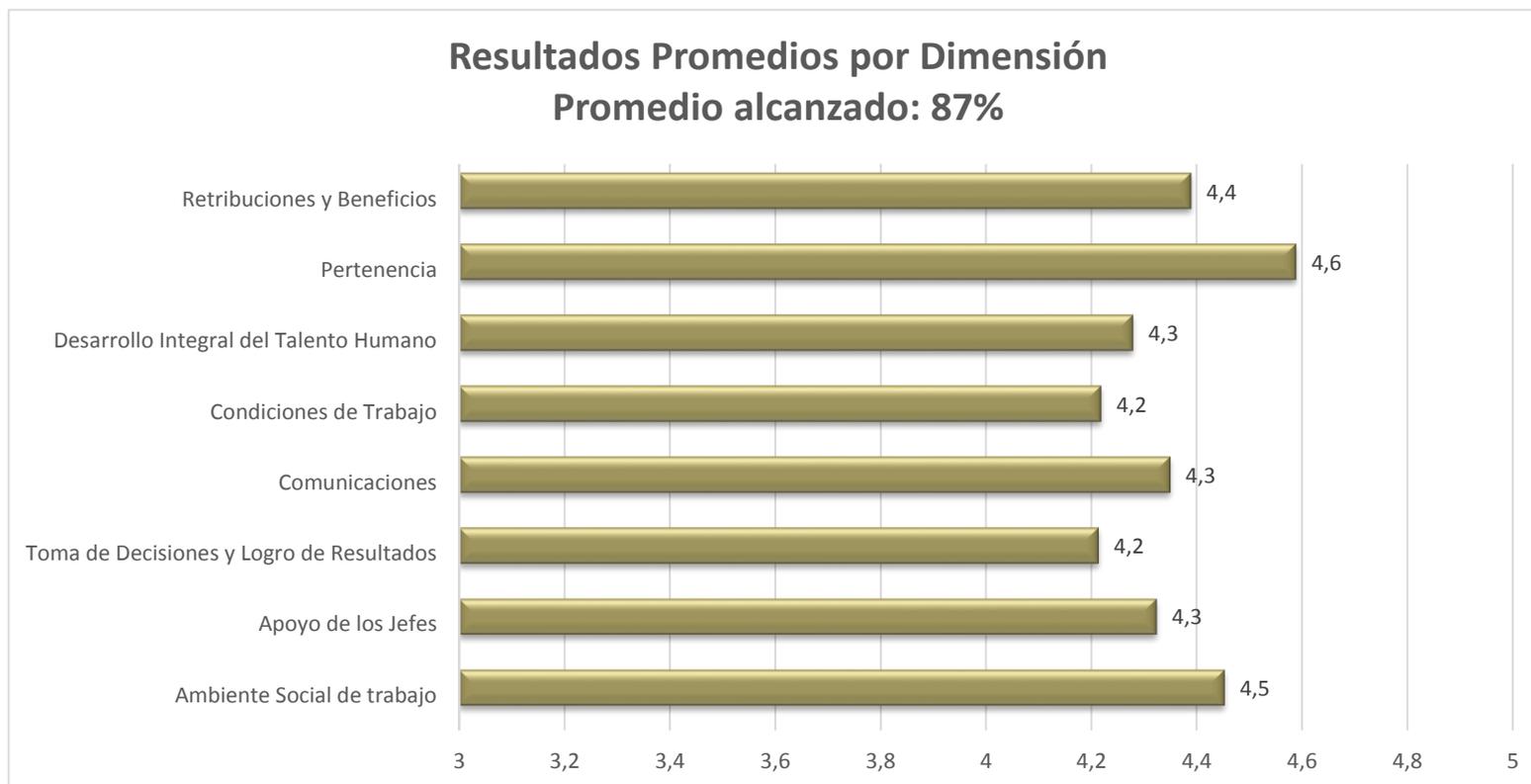
- Nuestra metodología de diagnóstico se basa en un conjunto de elementos que permiten conocer la percepción de los individuos acerca de la entidad y de sus procesos esenciales, ofreciendo una visión integral de aquellas dimensiones que representan nuestras principales fortalezas y oportunidades de mejora
- Evaluamos:
 - La percepción del clima de la organización por una muestra representativa de la totalidad de los colaboradores.
- El instrumento de medición se construyó a la medida de nuestra entidad, partiendo de los temas específicos de interés para la AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA y la percepción de los funcionarios frente a otros factores considerados también importantes por las mejores prácticas empleadas en este tipo de estudios.
- Cuenta con los análisis estadísticos que nos permiten la confiabilidad y validez del estudio realizado.
- Cuestionario: 68 preguntas Para calificar cada frase de 1 a 5, siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto, de acuerdo con la percepción individual
 - 1. Totalmente en desacuerdo - 2. En desacuerdo - 3. Aceptable- 4. De acuerdo – 5. Totalmente de acuerdo
- Universo: 577 - Población que respondió: 100 personas = 17%
- Incluyó Planta y Contratistas

3. Definición de Variables



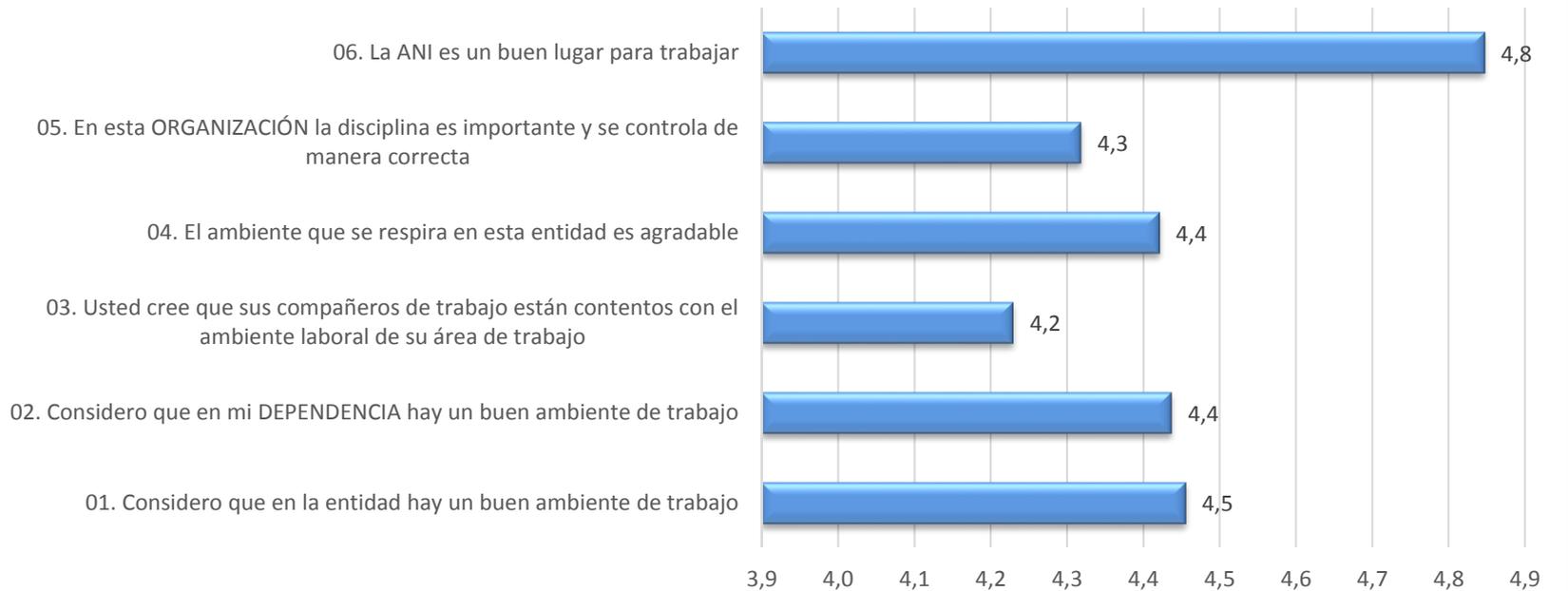
- **AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO:**
 - Relaciones interpersonales, trato, armonía y convivencia
- **COMUNICACIONES:**
 - Forma en que se perciben las comunicaciones formales e informales en la ANI
- **DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO:**
 - Percepción del funcionario de que la empresa se preocupa por su desarrollo personal y profesional.
- **CONDICIONES DE TRABAJO:**
 - Nivel de satisfacción frente al cargo desempeñado, condiciones físicas, organización del trabajo. Motivación
- **TOMA DE DECISIONES, TRABAJO EN EQUIPO Y LOGRO DE RESULTADOS:**
 - Percepción acerca de la forma en que se toman decisiones en la entidad.
 - Efectividad de los equipos de trabajo
 - Efectividad de la gestión, logro de metas y resultados.
- **APOYO DE LOS JEFES:**
 - Colaboración, liderazgo por parte de los jefes equidad y solidaridad.
- **RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS:**
 - Satisfacción frente a las condiciones salariales y reconocimiento por el buen desempeño
- **PERTENENCIA:**
 - Grado en que los colaboradores sienten orgullo y sentido de pertenencia hacia la entidad y compromiso

Resultados Gráficos

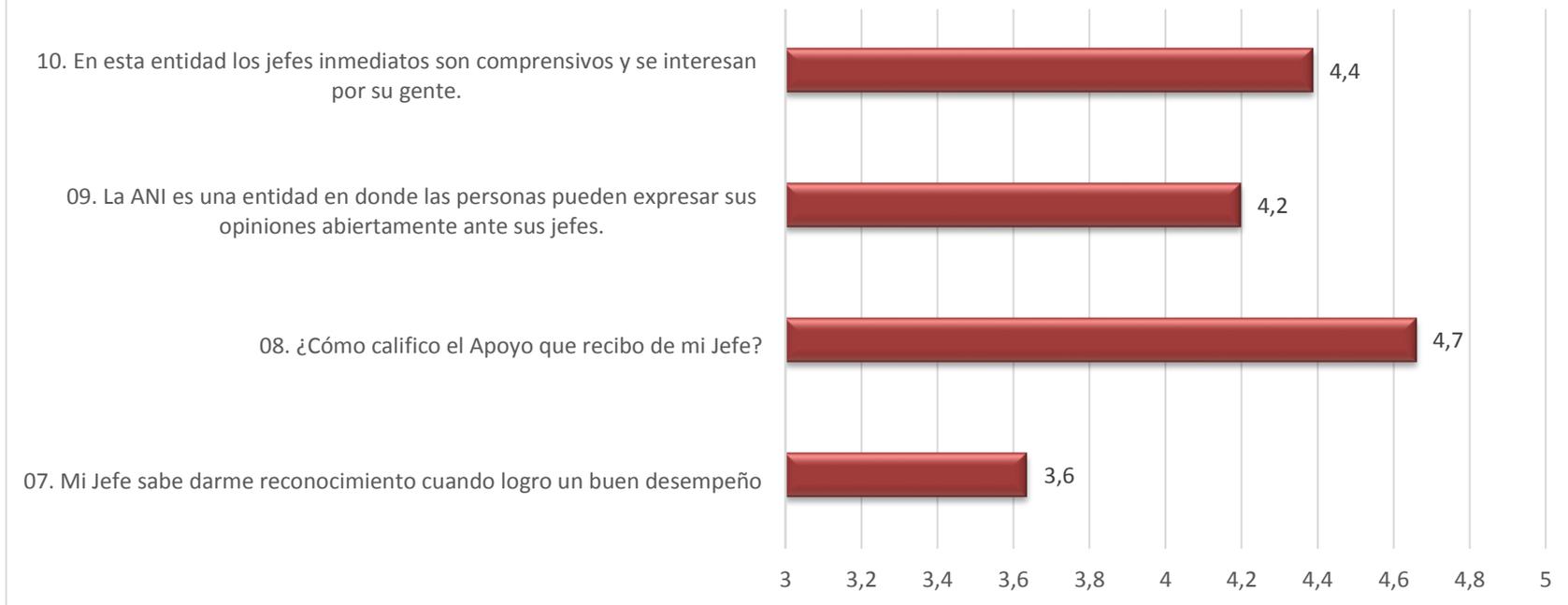


2014: 80%

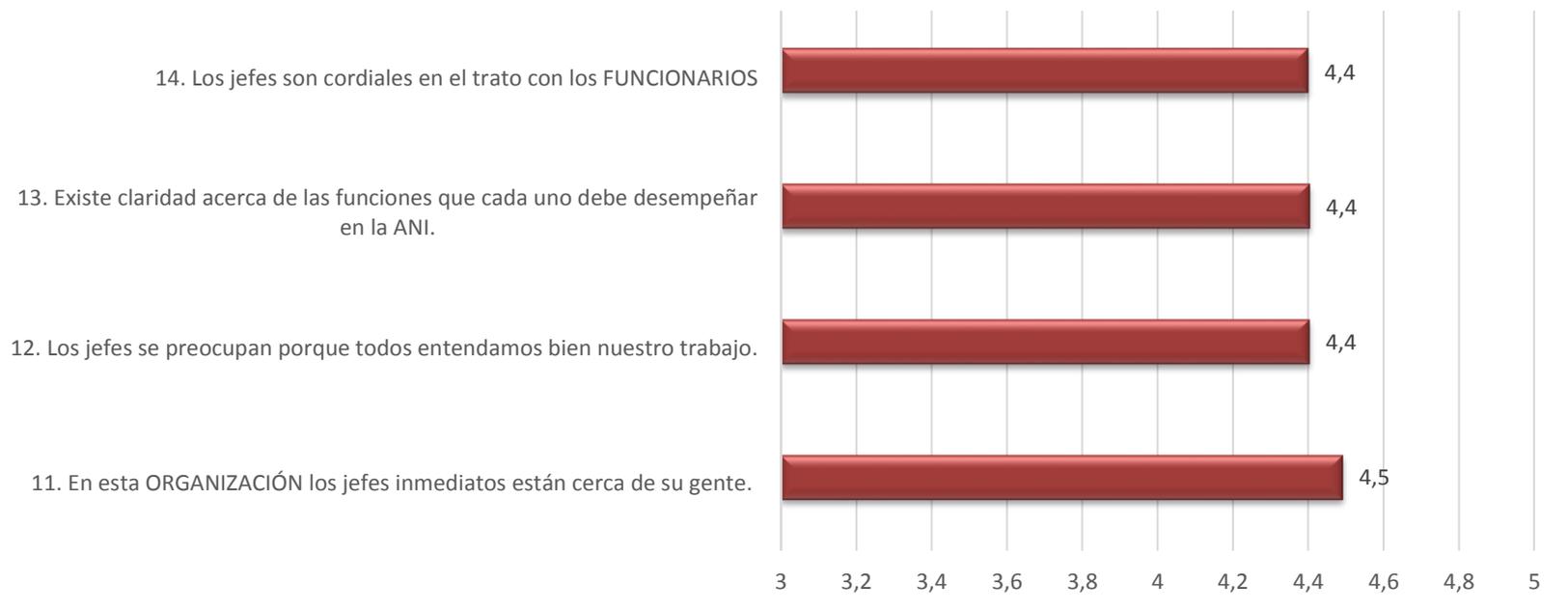
Ambiente social de Trabajo



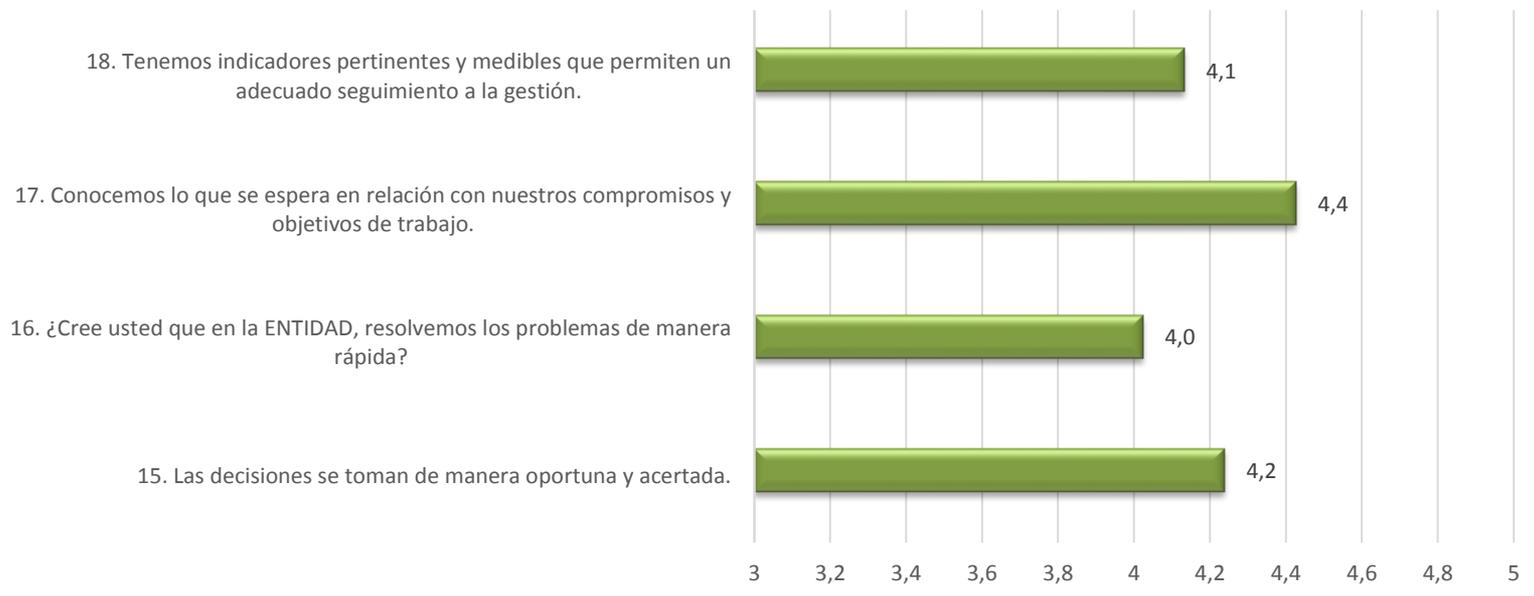
Apoyo de los Jefes



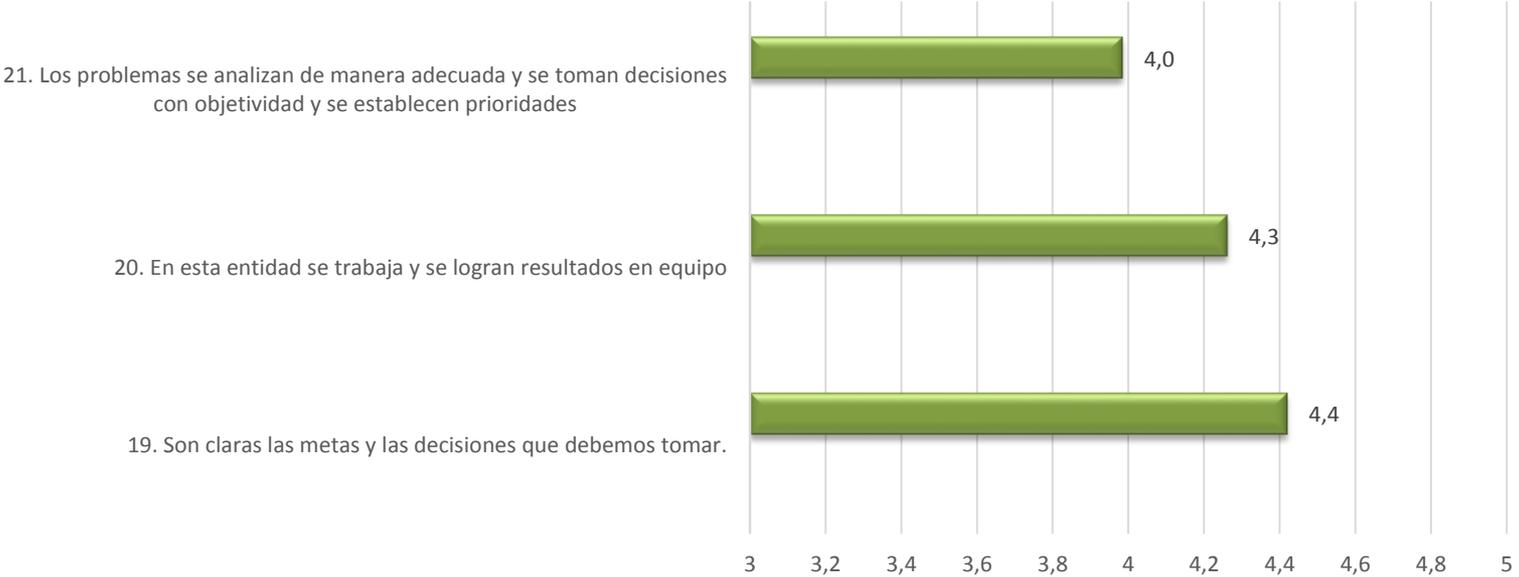
Apoyo de los Jefes



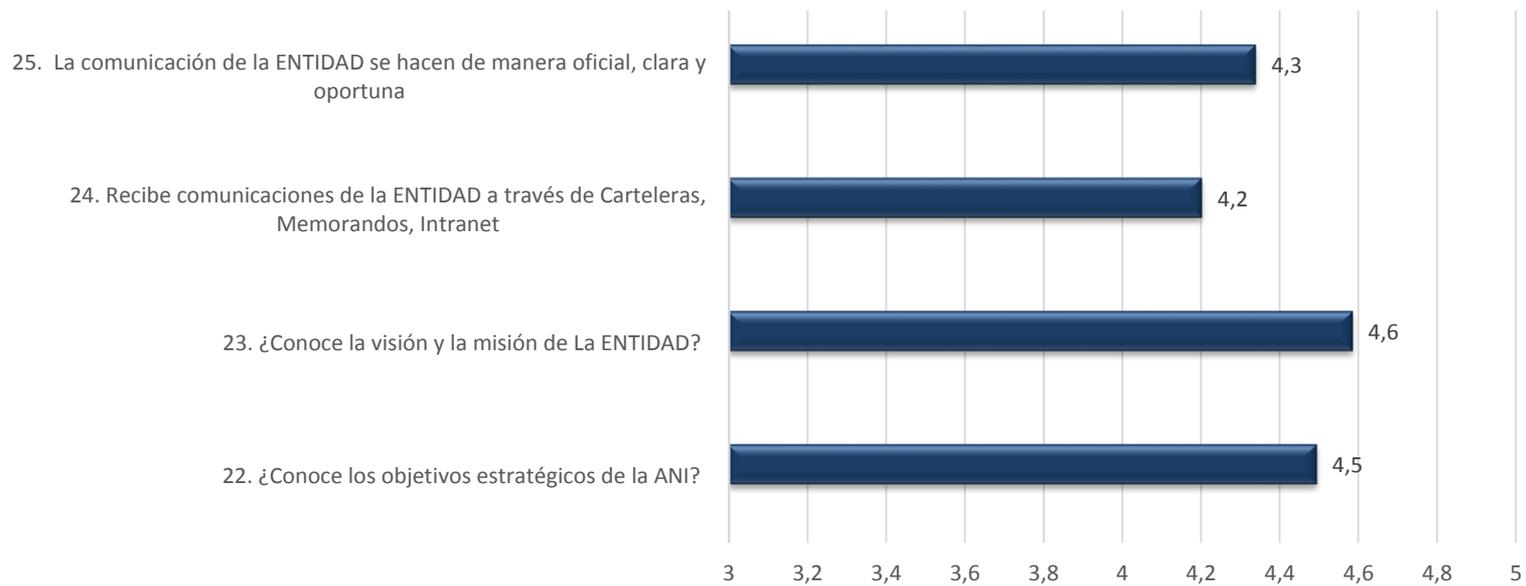
Toma de Decisiones y Logro de Resultados



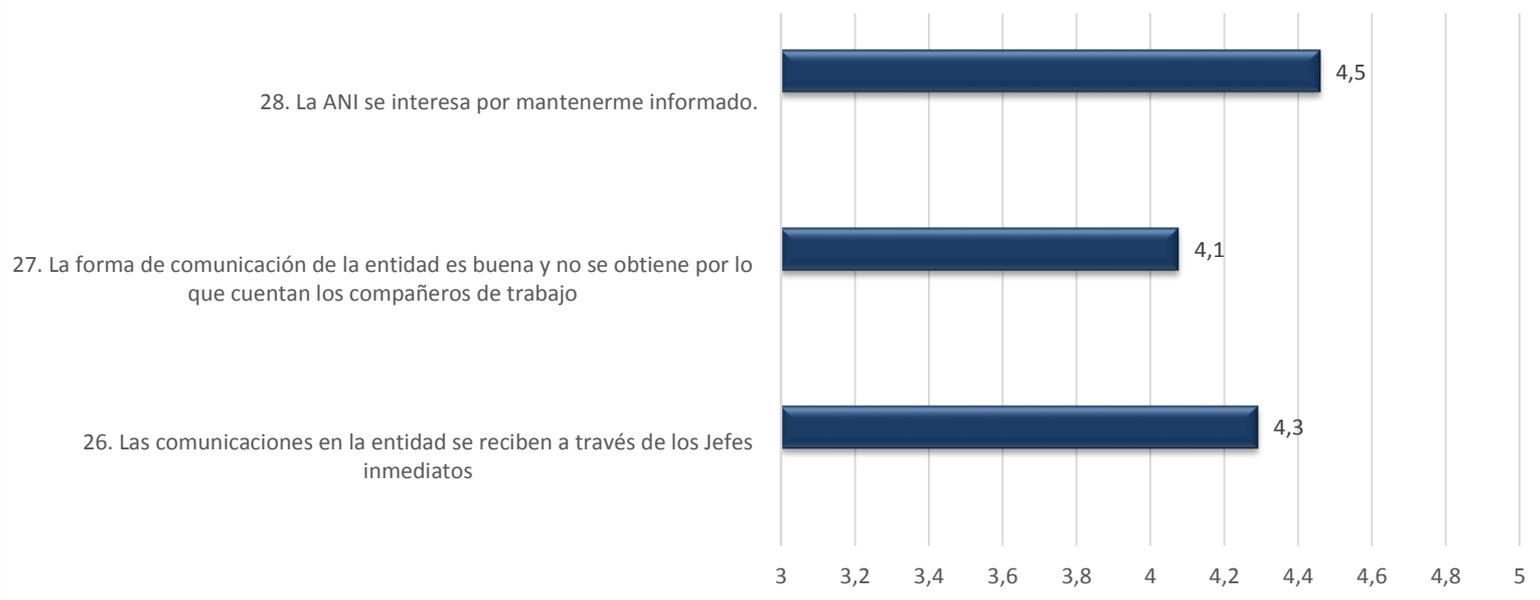
Toma de Decisiones y Logro de Resultados



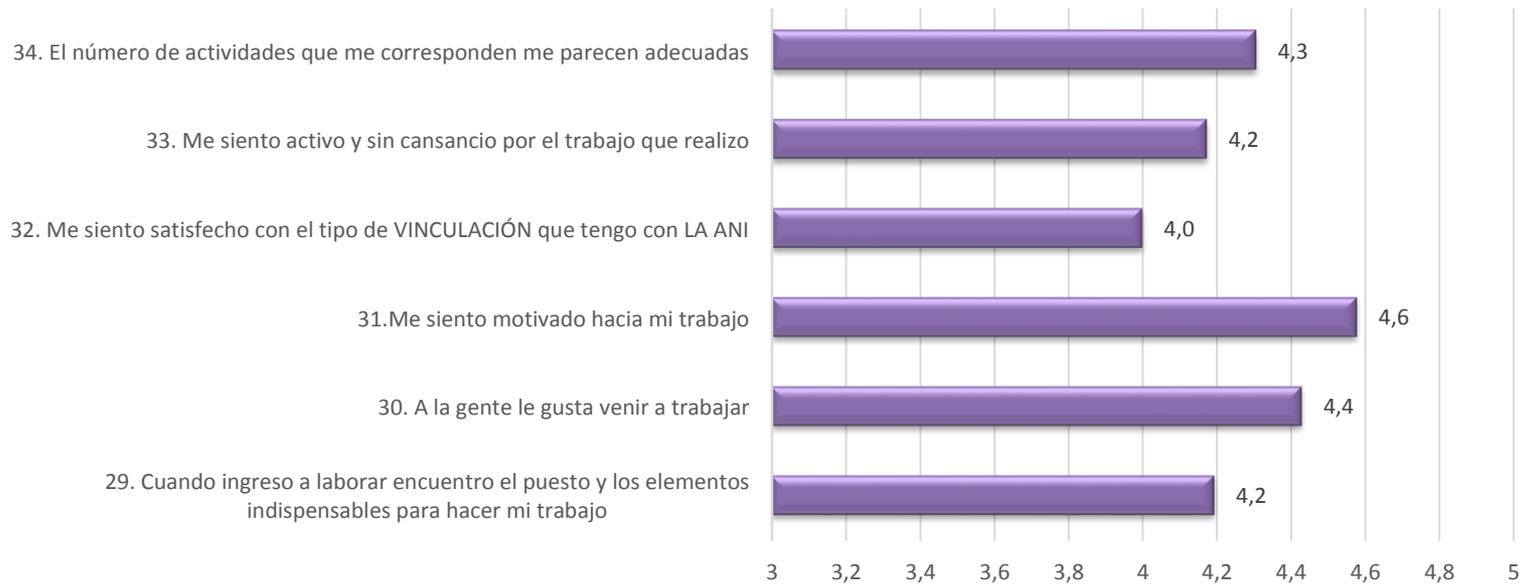
Comunicaciones



Comunicaciones



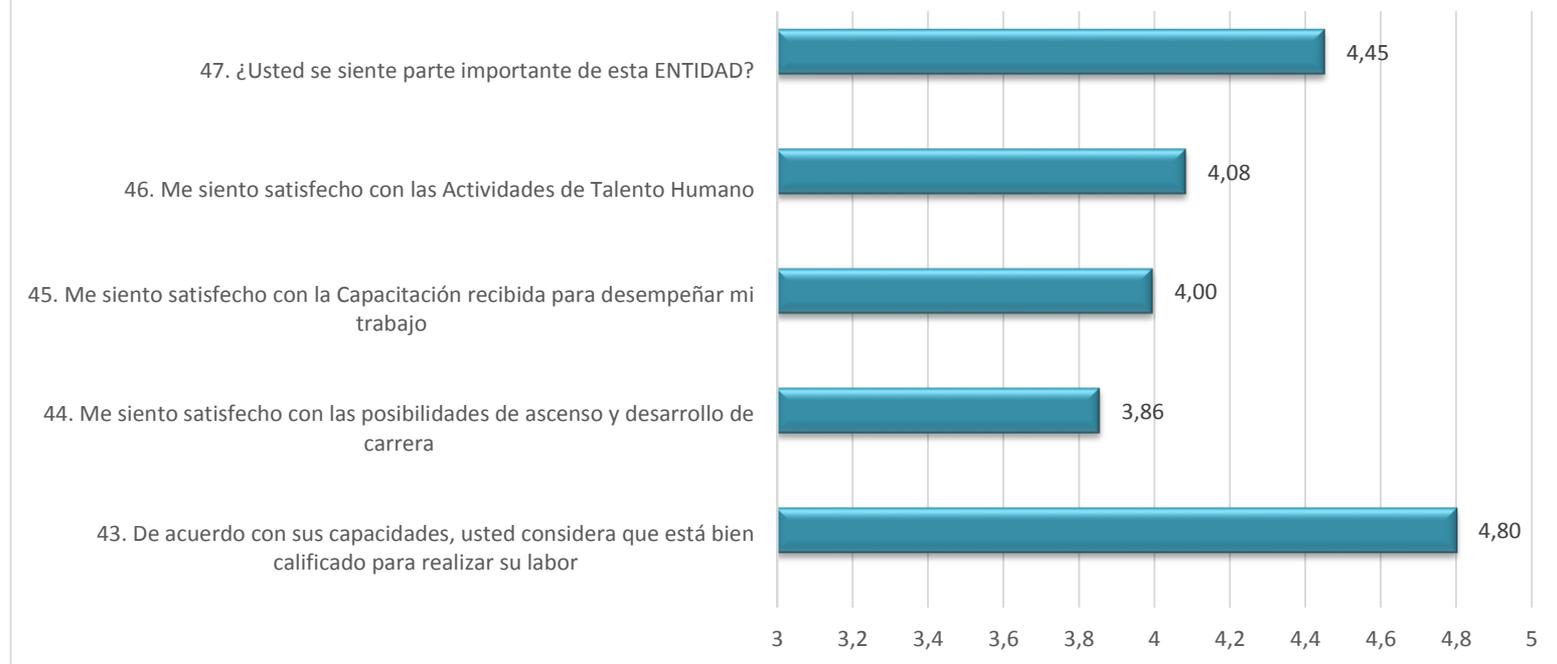
Condiciones de Trabajo



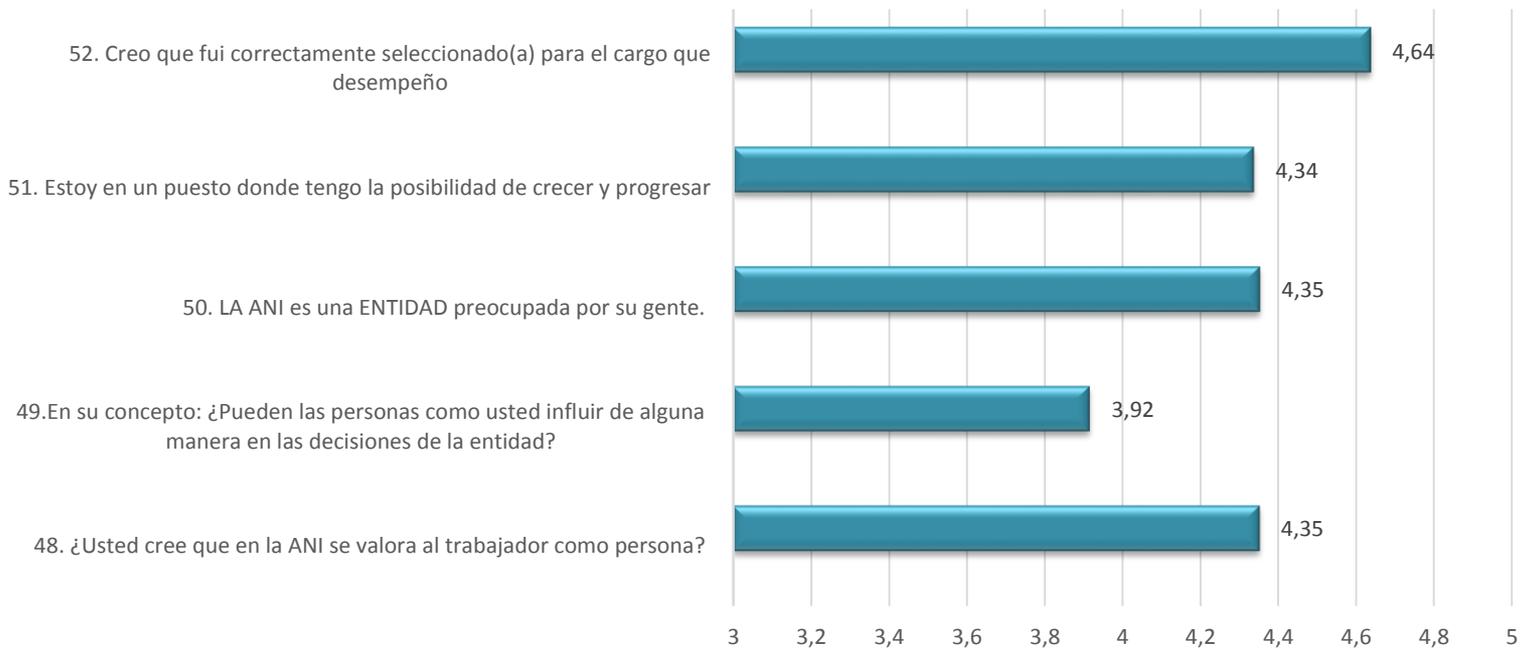
Condiciones de Trabajo



Desarrollo Integral del Talento Humano



Desarrollo Integral del Talento Humano



Pertenencia



Retribuciones y Beneficios



Conclusiones y Recomendaciones/ Plan de Intervención

- El clima laboral es una variable clave en el desempeño de una institución, y aun cuando no puede ser visto o tocado, el clima de una entidad se percibe, se vive y afecta todos los aspectos de la misma.
- El clima laboral percibido por los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura fue evaluado en términos globales con un 4.35 dentro de la escala del cero al cinco, esto nos indica que en general al interior de la entidad se vive un buen clima, por esta razón pocos aspectos requieren ser mejorados. Por ejemplo, el reconocimiento por parte de los jefes al logro del buen desempeño, el concepto que se tiene sobre la influencia propia en la toma de decisiones, la satisfacción sobre las posibilidades de mejoras y ascenso en la carrera y aspectos como la temperatura y el ruido mostraron la más baja consideración dentro de las categorías empleadas para medir el clima organizacional.
- La gran mayoría de aspectos obtuvieron una calificación por encima de los 4 puntos, situándose por encima de la medición anterior, lo que nos indica que las personas al tener mayor antigüedad en el cargo perciben de mejor manera el clima al interior de la Agencia.
- Paralelamente se pudieron identificar algunas características positivas como la relación entre compañeros, el ambiente de trabajo el sentido de pertenencia, el compromiso con la entidad, el orgullo de pertenecer a la Agencia y en general toda la estructura física de la Agencia, así como un respeto y apoyo hacia el personal directivo.

Conclusiones y Recomendaciones/ Plan de Intervención

Objetivos	Estrategias	Mecanismos	Recursos
Mejorar las competencias de los colaboradores relacionadas con toma de decisiones	Talleres de Equipos primarios con tutorías que permitan monitorear y dar realimentación en tiempo real y desarrollo de temáticas relacionadas con dinámicas de aplicabilidad real	Plan Institucional de Capacitación – Proyectos de Aprendizaje en Equipo.	UNIANI
Mejorar la condiciones de Ruido y temperatura en las oficinas	Talleres , actividades lúdica sobre manejo de ruido.	Actividades de Promoción y Prevención	ARL – Corredor de Seguros
Fomentar un mejor clima laboral de la entidad	Ejecutar los Planes de Estímulos e Incentivos, PIC y Salud y Seguridad en el Trabajo.	Plan de Bienestar y Estímulos. Plan Institucional de Capacitación . Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	UNIANI, Caja de Compensación, ARL, Corredor de Seguros.