

# Clima Laboral

2014

*Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano*



## Contenido

1. Introducción
2. Ficha técnica
3. Definición de Variables
4. Datos Demográficos
5. Resultados
6. Conclusiones y Recomendaciones
7. 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: 64 preguntas Para calificar cada frase de 1 a 4, siendo 1 el puntaje más bajo y 4 el más alto, de acuerdo con la percepción individual
  - 1. Totalmente en desacuerdo - 2. En desacuerdo - 3. De acuerdo - 4. Totalmente de acuerdo
    - Universo: 457 - Población que respondió: 153 personas = 34%

### 3. Variables analizadas



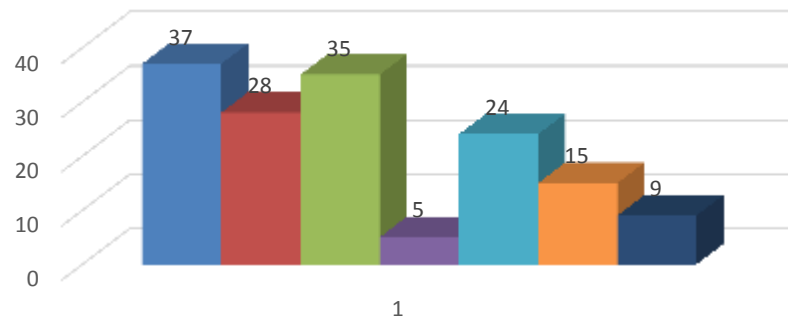
### 3. Definición de Variables

1. **AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO:**
  - Relaciones interpersonales, trato, armonía y convivencia
2. **COMUNICACIONES:**
  - Forma en que se perciben las comunicaciones formales e informales en la ANI
3. **DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO:**
  - Percepción del funcionario de que la empresa se preocupa por su desarrollo personal y profesional.
4. **CONDICIONES DE TRABAJO:**
  - Nivel de satisfacción frente al cargo desempeñado, condiciones físicas, organización del trabajo. Motivación
5. **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.
6. **APOYO DE LOS JEFES:**
  - Colaboración, liderazgo por parte de los jefes equidad y solidaridad.
7. **RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS:**
  - Satisfacción frente a las condiciones salariales y reconocimiento por el buen desempeño
8. **PERTENENCIA:**
  - Grado en que los colaboradores sienten orgullo y sentido de pertenencia hacia la entidad y compromiso

## 4. Datos Demográficos

- CUESTIONARIO RESPONDIDO de manera anónima por escrito
  - Calificación de 1 a 5 (1 más bajo, 5 más alto)
  - Total Población: 457 colaboradores - Respuestas: 153
    - Total muestra: 34%

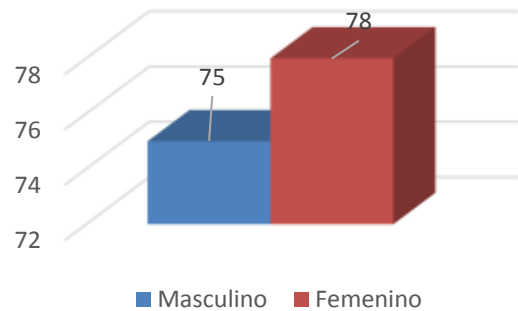
Datos Población: Area de Desempeño



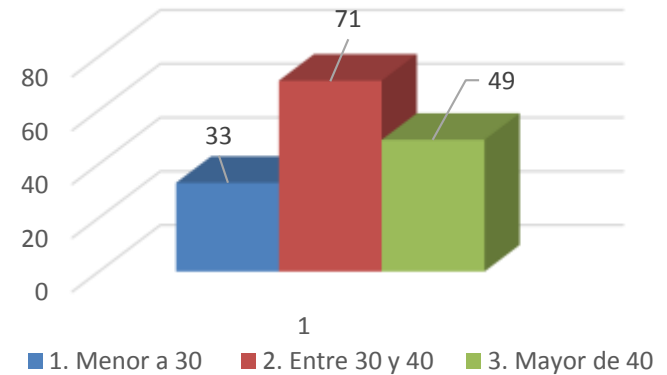
- 1. Admini. y Financiera
- 2. Jurídica
- 3. Gestión Contractual
- 4. Estructuración
- 5. Planeación
- 6. Presidencia

## 4. Datos Demográficos

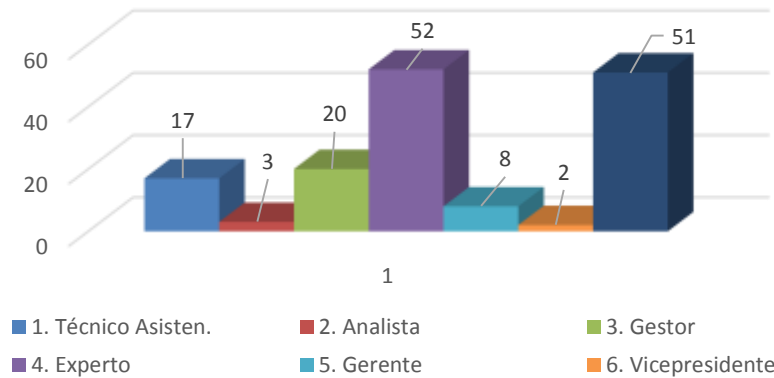
Datos población: Sexo



Datos población: Rangos de edad



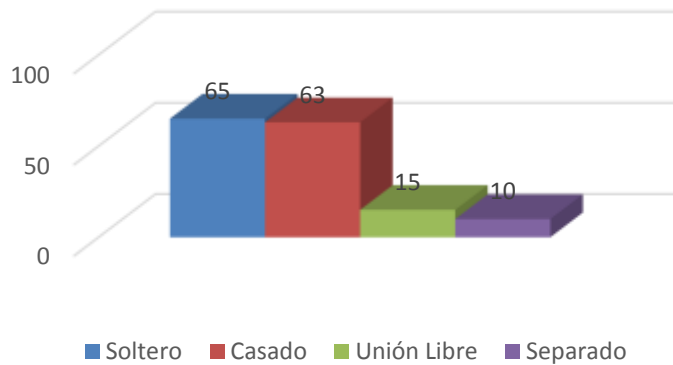
Datos población: Nivel Ocupacional



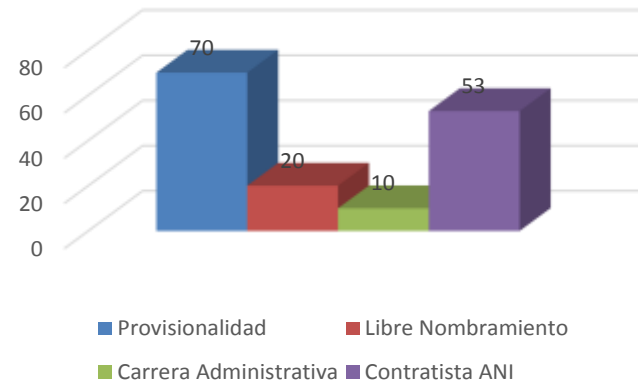


## 4. Datos Demográficos

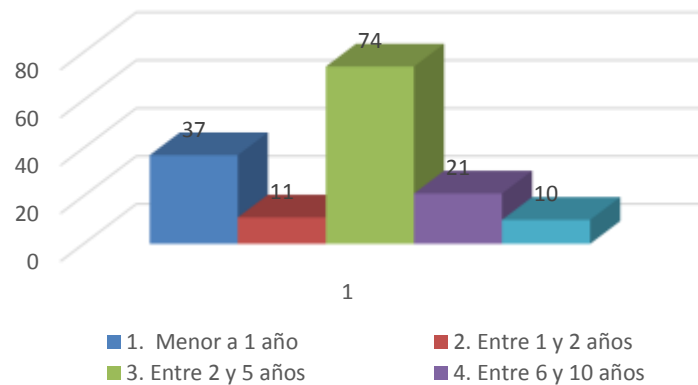
Datos Población: Estado civil



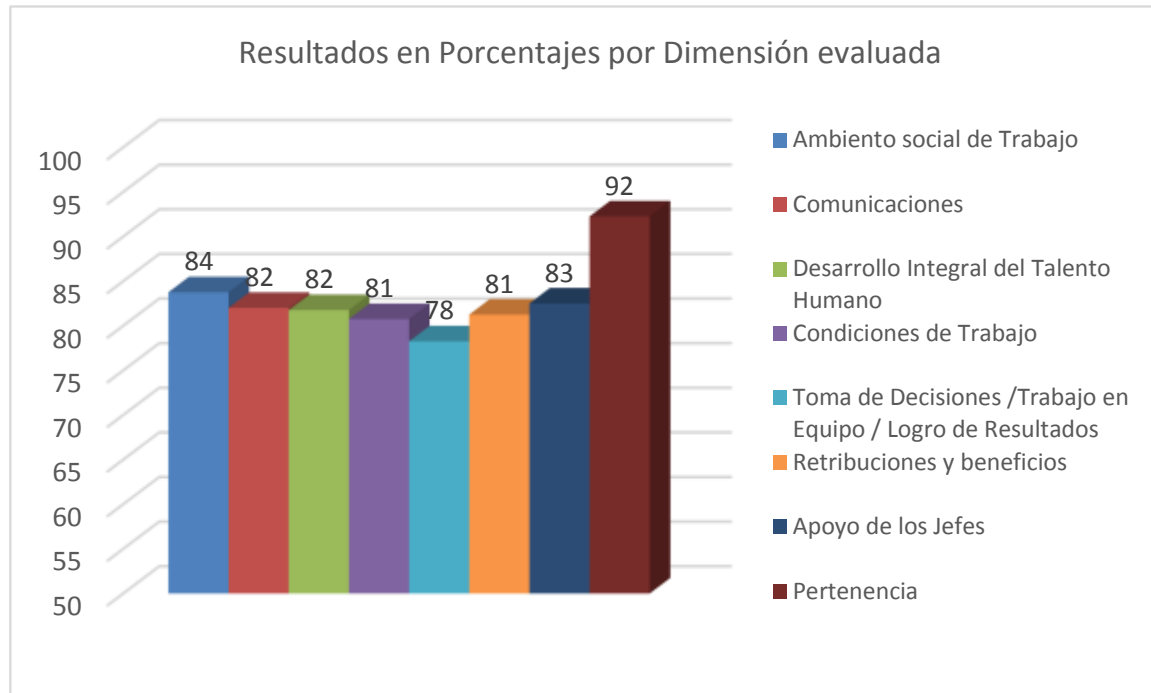
Datos Población: Tipo de vinculación



Datos Población: Antigüedad en la entidad



## 5. Resultados



## 6. Conclusiones y Recomendaciones

1. **Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, con énfasis en:**
  - Aumento de participación, aumento de programas internos de mayor impacto hacia los resultados y objetivos de la entidad.
2. ***Se recomienda Diseño e implementación del Plan de Comunicaciones Internas.***

## 7. Plan Específico de Intervención

Objetivos	Estrategias	Mecanismos	Recursos
Mantener el buen Clima laboral	Desarrollar en los colaboradores la importancia de mantener las buenas relaciones interpersonales, con lo cual se aumenta la productividad	Actividades de integración	Presupuesto de bienestar
Mejorar las competencias de los colaboradores relacionadas con: Trabajo en equipo, toma de decisiones y logro de resultados	Desarrollar las competencias a través del desarrollo de una conciencia institucional, que promueva la capacidad y las acciones concretas tendientes al logro de resultados con oportunidad y calidad	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	Presupuesto de bienestar y Capacitación Tiempo de los colaboradores