

compensar

40 años

Lo mejor de lo
que hacemos
es **para quien**
lo hacemos



RESULTADOS
ENCUESTA DE
CLIMA

CONTENIDO



FICHA TÉCNICA



RESULTADOS
GENERALES



RESULTADOS POR
ÁREAS

40 años



Lo mejor de lo que hacemos es **para quien lo hacemos**



FICHA TÉCNICA

Participantes

517

Tiempo de aplicación

2 semanas

Del 14 al 28 de febrero

Tiempo promedio de respuesta

25 minutos

Número de ítems

108



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.

Nivel de Clima Ideal Intervención opcional	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
Nivel de Clima Aceptable Intervención focalizada	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
Nivel de Clima Poco favorable Intervención inmediata en áreas específicas	50	Clima general con prejuicio moderado y categorías por fortalecer
	40	Clima general perjudicado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
Nivel de Clima Crítico Intervención inmediata en toda la entidad	30	Perturbación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
	25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



PUNTUACIONES GENERALES



79,50
Puntuación general
IGC

Las puntuaciones generales están en un margen muy cercano al clima ideal, con algunas oportunidades de mejora que se evidencian en los resultados específicos de cada una de las áreas.

78,75
Comportamiento
organizacional



77,77
Estructura
organizacional



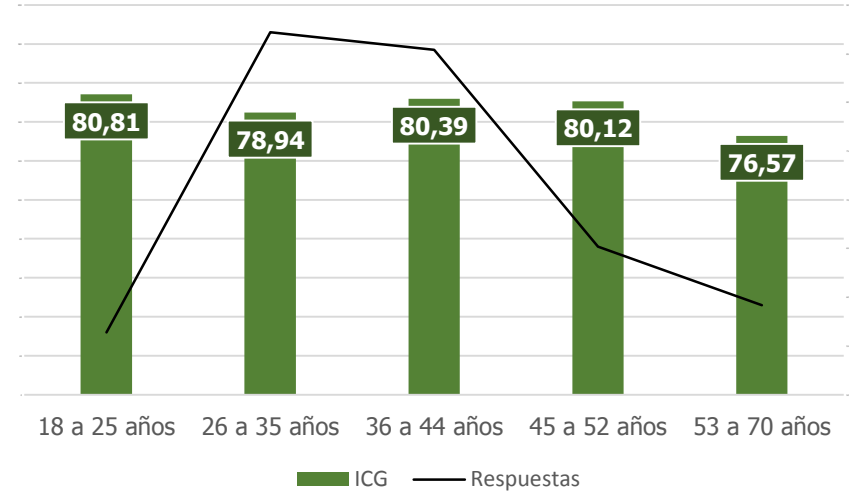
79,16
Estilos de
liderazgo





EDAD

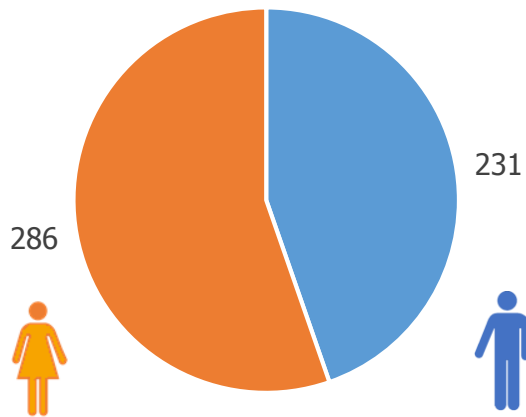
Rango edad	Personas	Porcentaje
18 a 25 años	32	6,2%
26 a 35 años	186	36,0%
36 a 44 años	177	34,2%
45 a 52 años	76	14,7%
53 a 70 años	46	8,9%



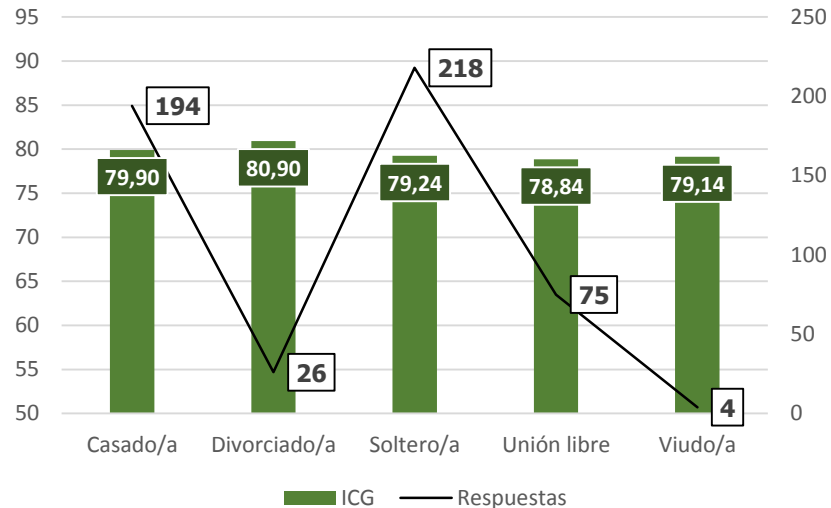
Los rangos de edad no presentan diferencias significativas entre sí, exceptuando el **rango de 53 a 70 años** que tiene una puntuación de clima por debajo de las demás y representa el 8,9% de los participantes.



SEXO Y ESTADO CIVIL



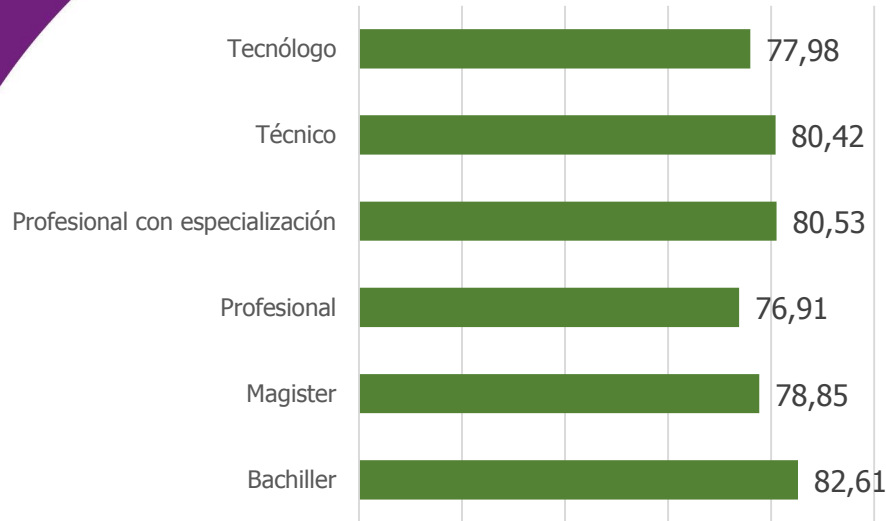
La participación de las mujeres representa el 55% de la población, mientras los hombres representan el 45% de las respuestas. No hay diferencias significativas entre la puntuación de clima de hombres (80,13) y mujeres (79,01)



El estado civil **no influye en la puntuación de clima**, donde se evidencia en las barras verdes el Índice General de Clima y las líneas negras el número de participantes.



FORMACIÓN ACADÉMICA

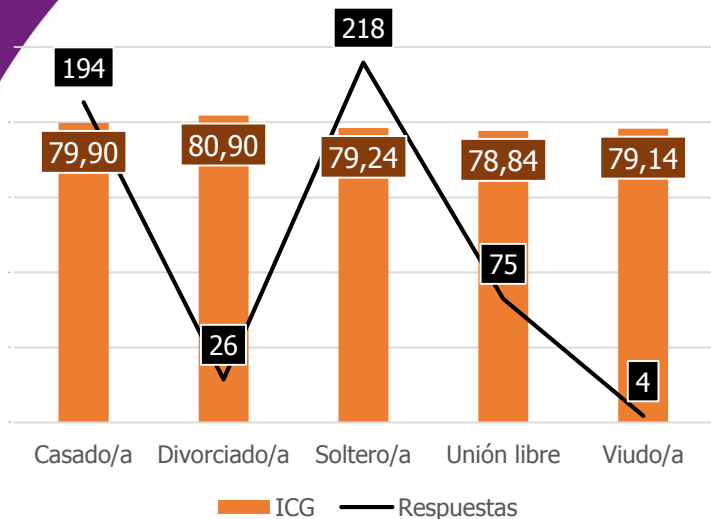


Formación académica	N	%
Tecnólogo	24	4,60%
Técnico	20	3,90%
Profesional con especialización	261	50,50%
Profesional	72	13,90%
PhD	1	0,20%
Magister	125	24,20%
Bachiller	14	2,70%

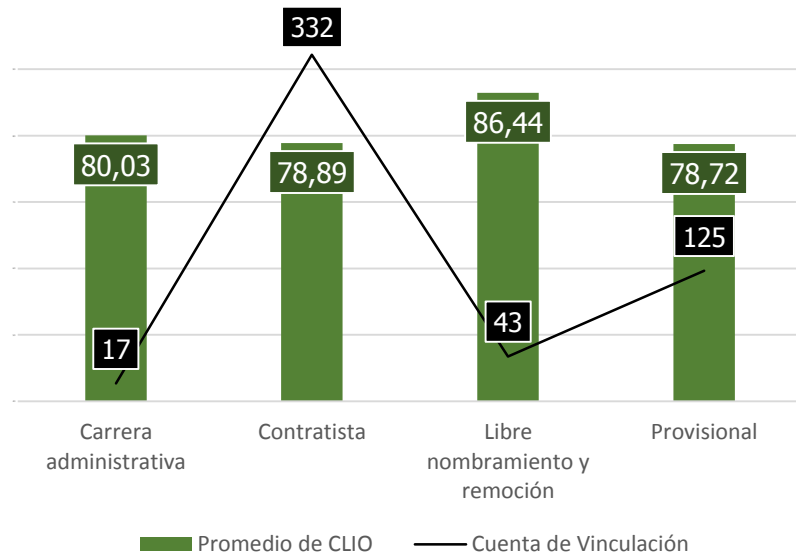
La formación académica no presenta diferencias significativas en cada uno de sus grupos, sin embargo, el grado profesional, que representa el 13,9 % de la población, tiene un nivel de clima menor a los demás.



ESTADO CIVIL



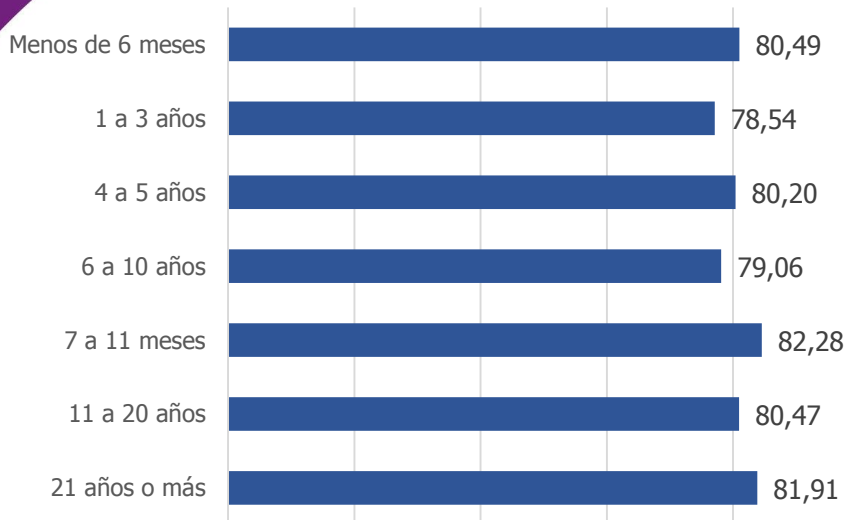
VINCULACIÓN



El estado civil no presenta diferencias significativas para las puntuaciones de clima, dado que fluctúan alrededor del promedio general. Por otra parte los contratistas y provisionales tienen la puntuación de clima más baja en los tipos de vinculación, sin embargo, la puntuación general de clima es alta y solamente requiere aspectos puntuales por mejorar



ANTIGÜEDAD

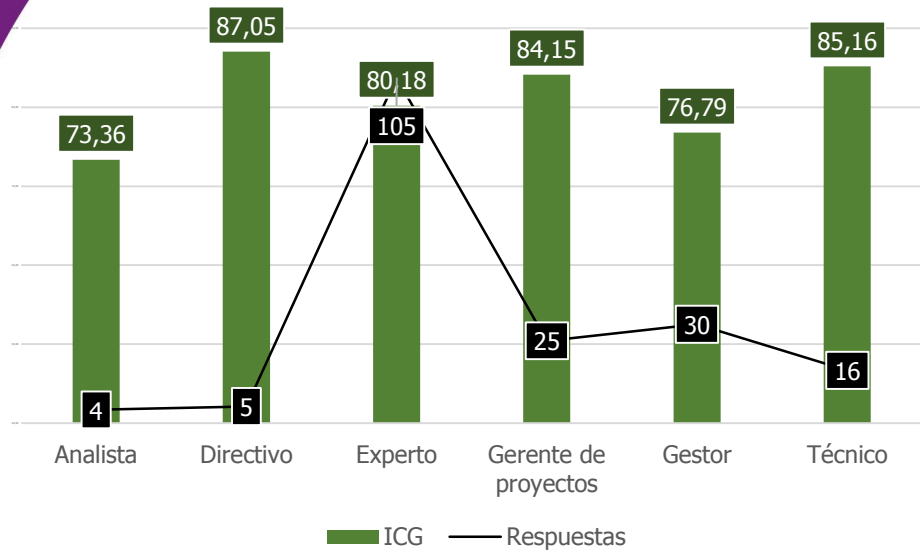


Tiempo	Respuestas
Menos de 6 meses	48
1 a 3 años	202
4 a 5 años	124
6 a 10 años	92
7 a 11 meses	29
11 a 20 años	18
21 años o más	4

El tiempo de antigüedad refleja una mejor percepción de clima para aquellas personas que llevan más tiempo dentro de la organización, aunque el aumento es leve. Es de resaltar que el 80,85% de la población está entre 1 y 10 años de antigüedad.



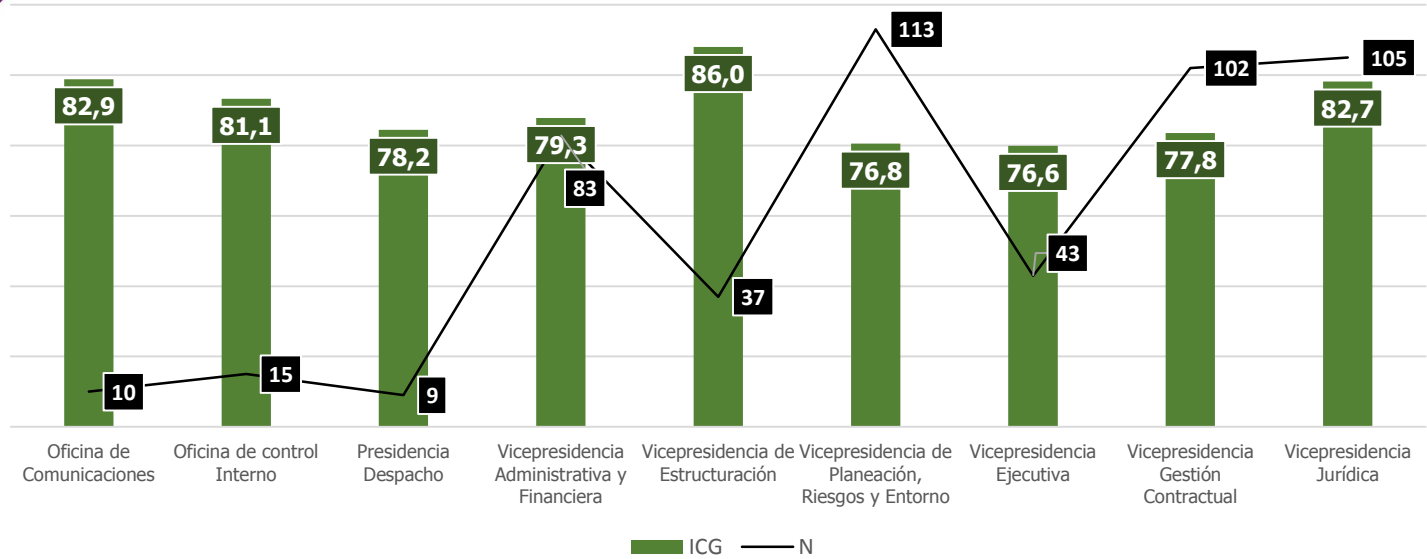
NIVEL DE CARGO



El nivel de cargo fue analizado teniendo en cuenta que la respuesta aplica para las personas que no hacen parte de los contratistas. En esta medición los resultados presentan un nivel de clima bajo, en relación con el promedio de la entidad en el nivel de Gestores (73,36) y Analistas (76,79).



RESULTADOS GENERALES



Las barras de la gráfica representan el Índice General de Clima en las barras verdes y el número de participantes en la línea negra donde el área que m

RESULTADOS POR ÁREAS



OFICINA DE COMUNICACIONES

40 años

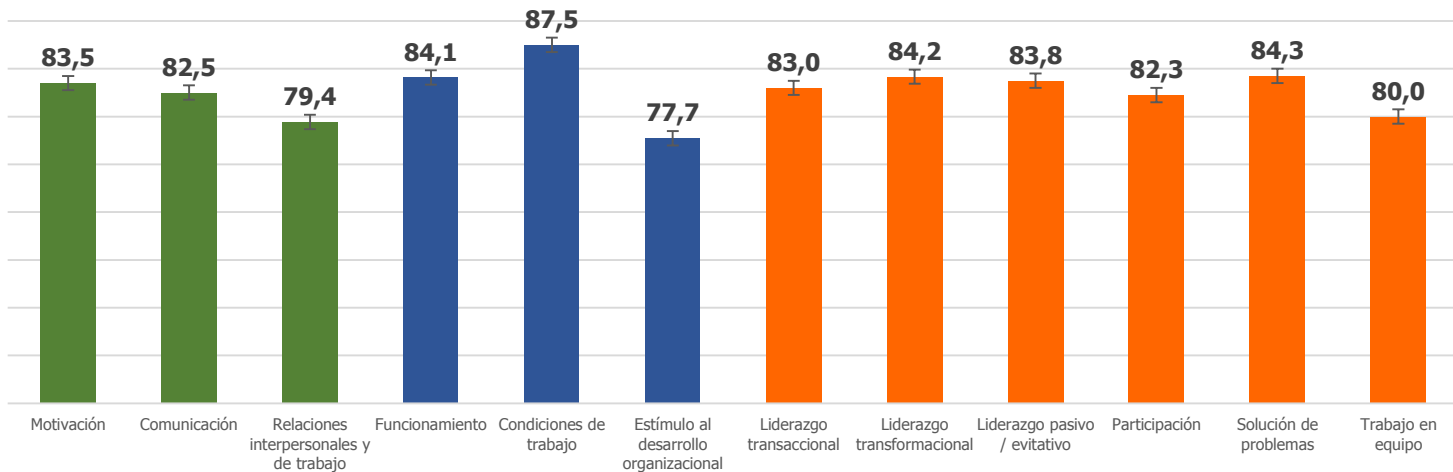


Lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos



SUBDIMENSIONES

OFICINA DE COMUNICACIONES



Las puntuaciones de la Oficina de comunicaciones están por encima de los 80 puntos en general, que es un clima ideal, exceptuando el **estímulo al desarrollo organizacional** que se percibe como una oportunidad de mejora, entendido desde la posibilidad de generar posibilidades de acción y autonomía dentro del equipo de trabajo



OFICINA DE CONTROL INTERNO

40 años

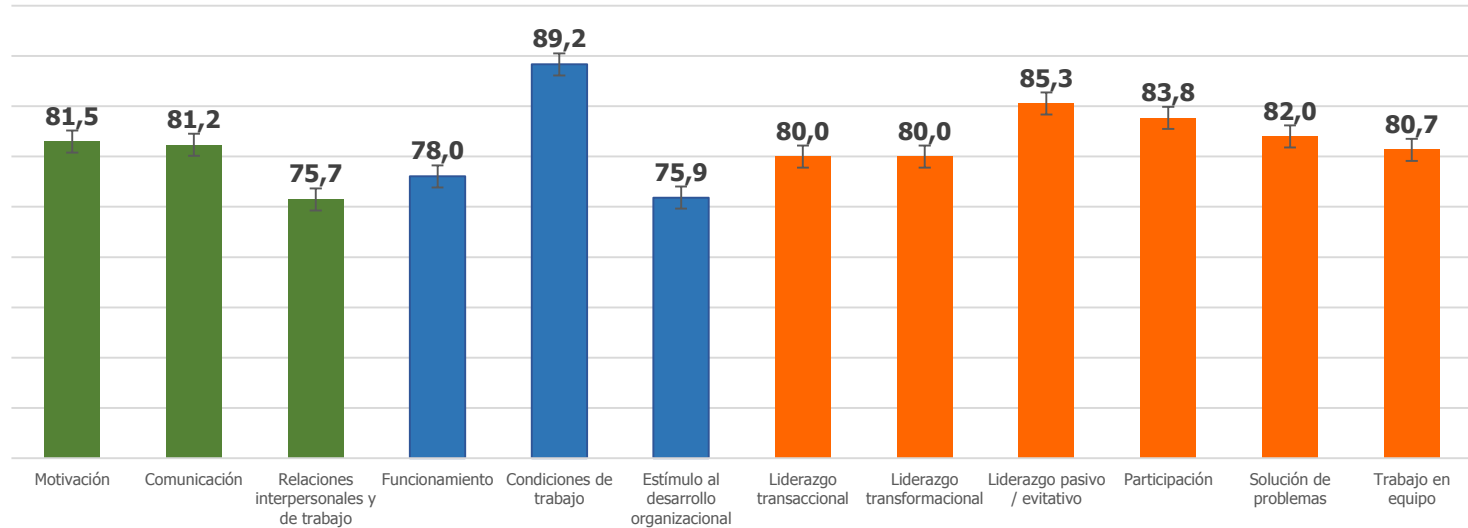


Lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos



SUBDIMENSIONES

OFICINA DE CONTROL INTERNO



La Oficina de Control Interno presenta oportunidades de mejora en relaciones interpersonales y en el estímulo al desarrollo organizacional, reconociendo que son puntuaciones buenas, pero que se pueden fortalecer al interior del equipo de trabajo.

PRESIDENCIA DESPACHO

40 años

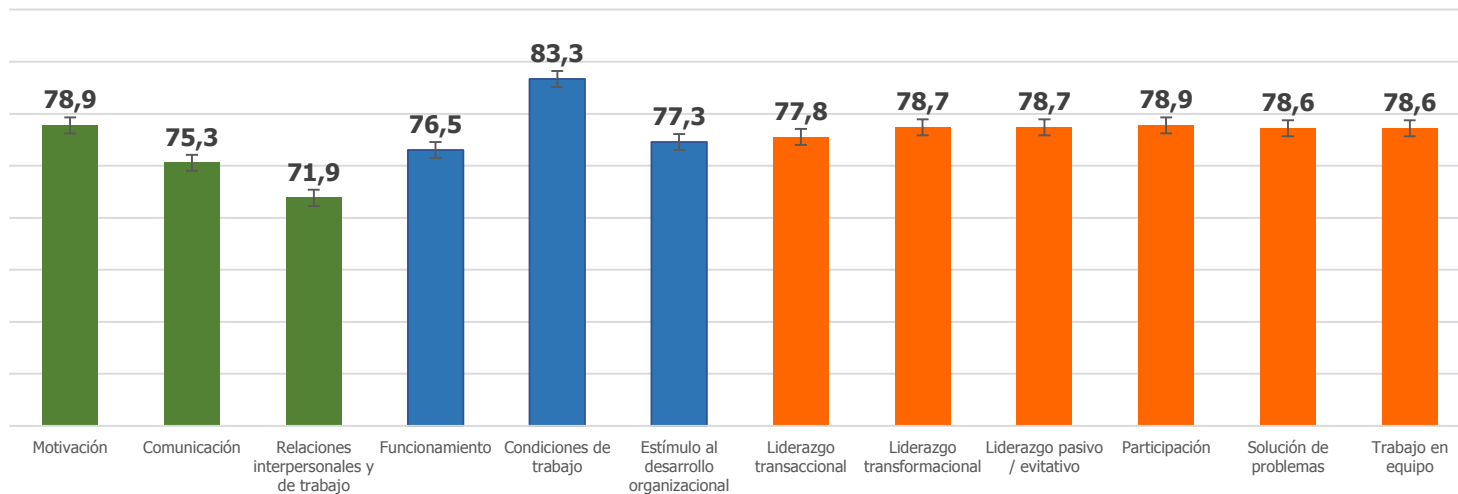


Lo mejor de lo que hacemos es **para quien lo hacemos**



SUBDIMENSIONES

PRESIDENCIA DESPACHO



La Oficina de Control Interno presenta oportunidades de mejora en relaciones interpersonales y en el estímulo al desarrollo organizacional, reconociendo que son puntuaciones buenas, pero que se pueden fortalecer al interior del equipo de trabajo.



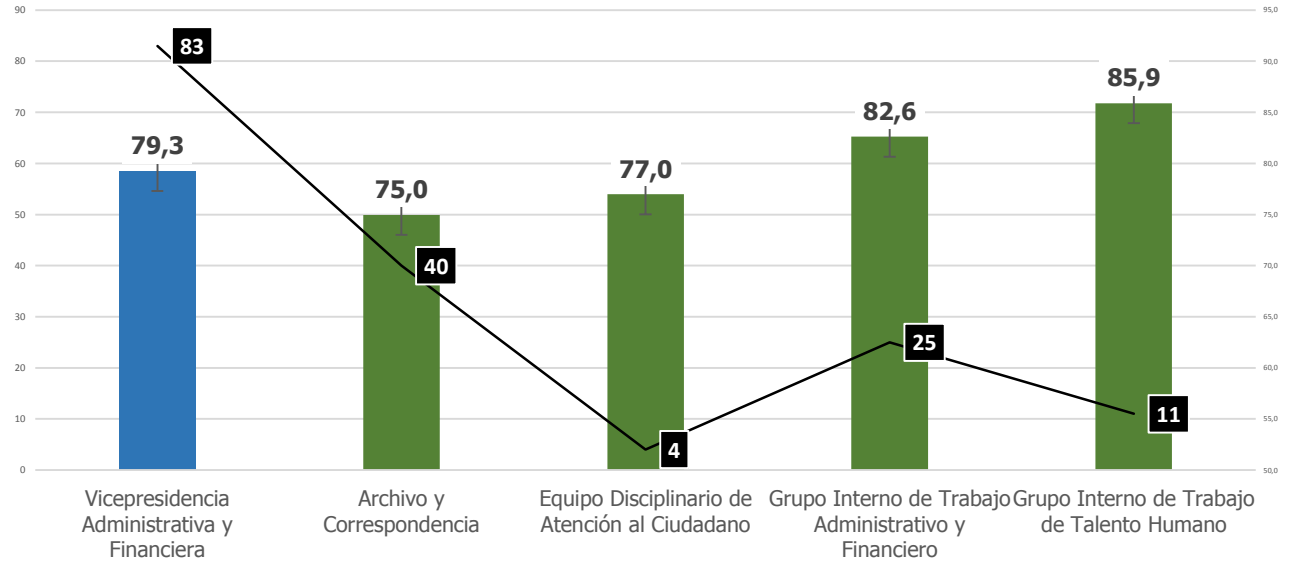
VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

40 años



Lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos

ÁREAS

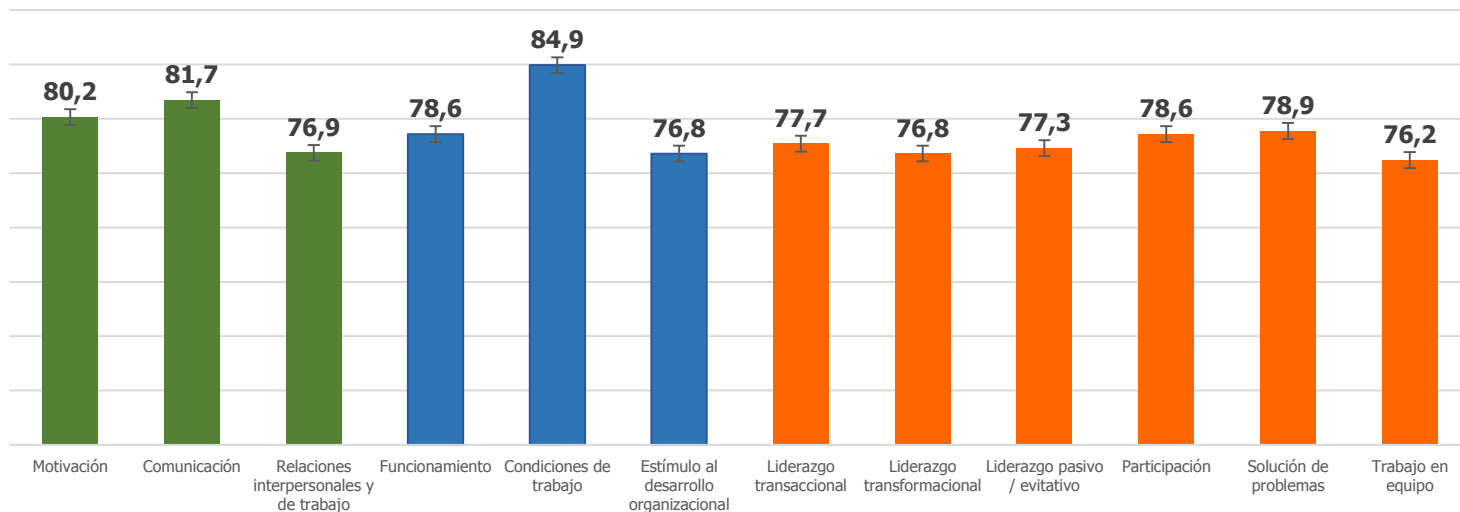


La Vicepresidencia Administrativa y Financiera tiene 4 áreas, donde Archivo y Correspondencia presenta la puntuación más baja de clima, siendo un clima aceptable. La puntuación genera está cerca del clima ideal, por lo que es recomendable enfocarse en las dos áreas con menores puntuaciones.



SUBDIMENSIONES

VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



Las puntuaciones reflejan que los puntos más bajos en esta área son Relaciones Interpersonales y de trabajo, el estímulo al desarrollo (Crecimiento de los equipos) y las dimensiones de trabajo en equipo y liderazgo transformacional en los estilos de liderazgo.



VICEPRESIDENCIAL DE ESTRUCTURACIÓN

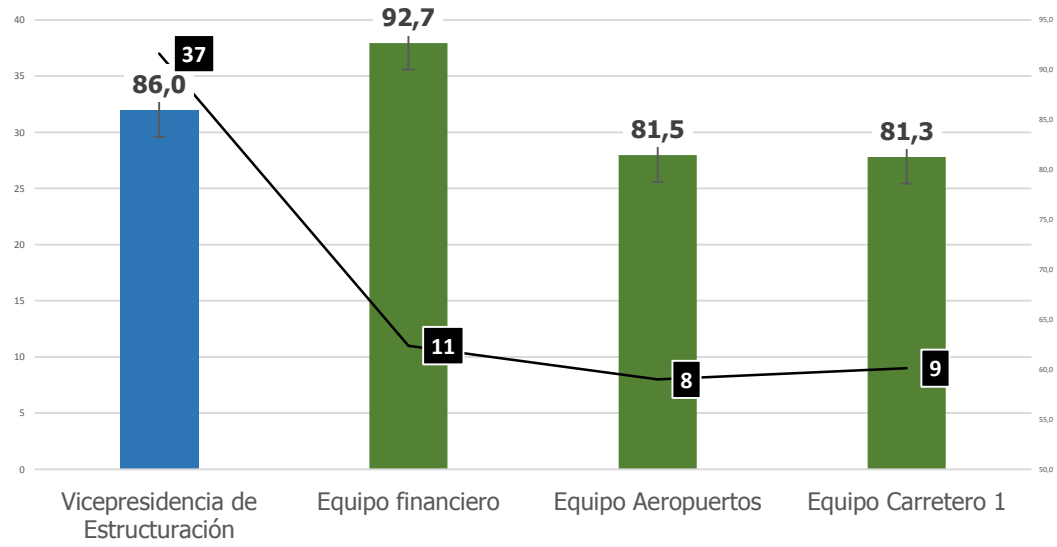
40 años



Lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos



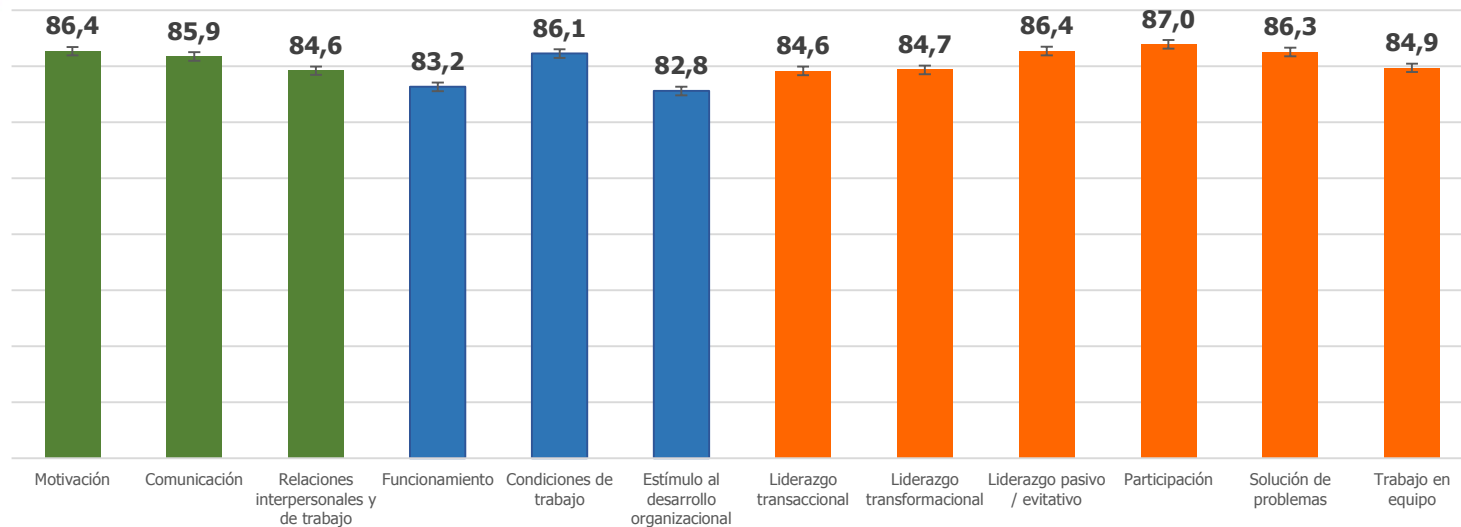
ÁREAS





SUBDIMENSIONES

VICEPRESIDENCIA DE ESTRUCTURACIÓN



VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN RIESGOS Y ENTORNO

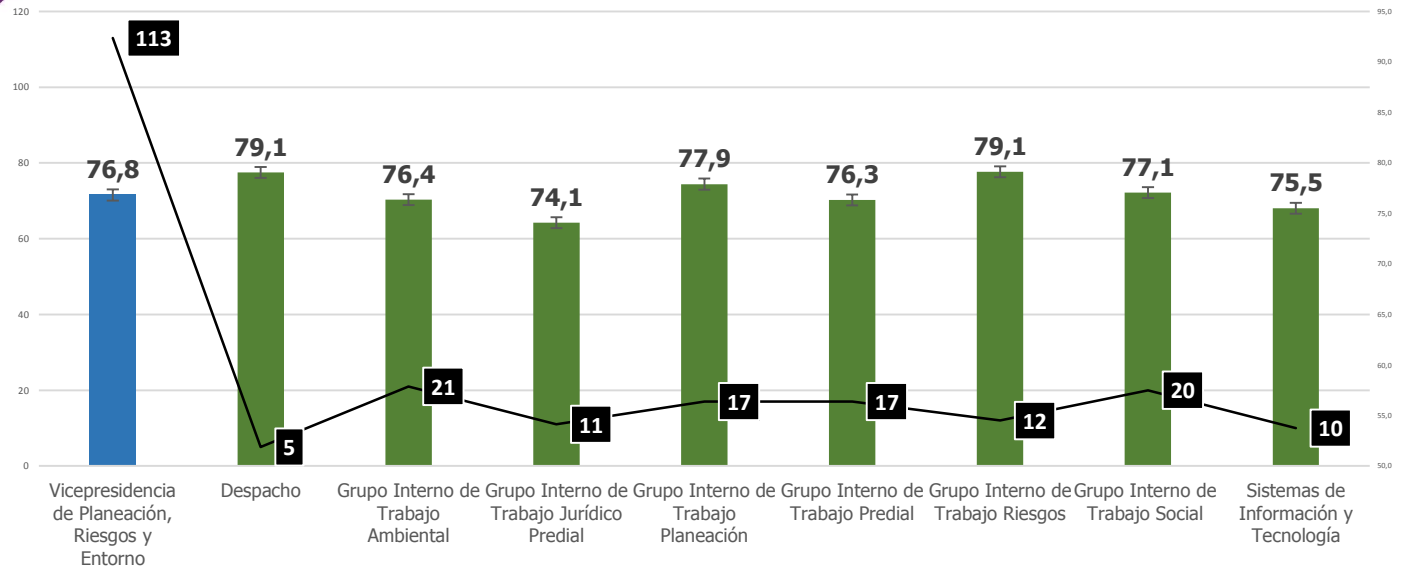
40 años



Lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos



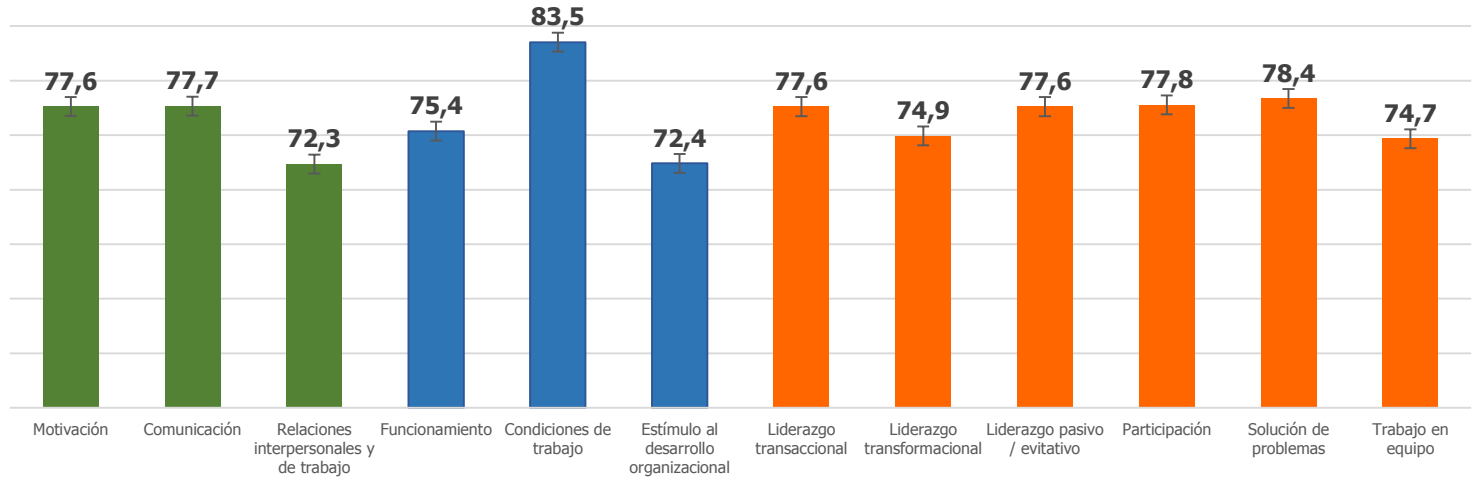
ÁREAS





SUBDIMENSIONES

VICEPRESIDENCIA DE PLANEACIÓN RIESGOS Y ENTORNO



VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA

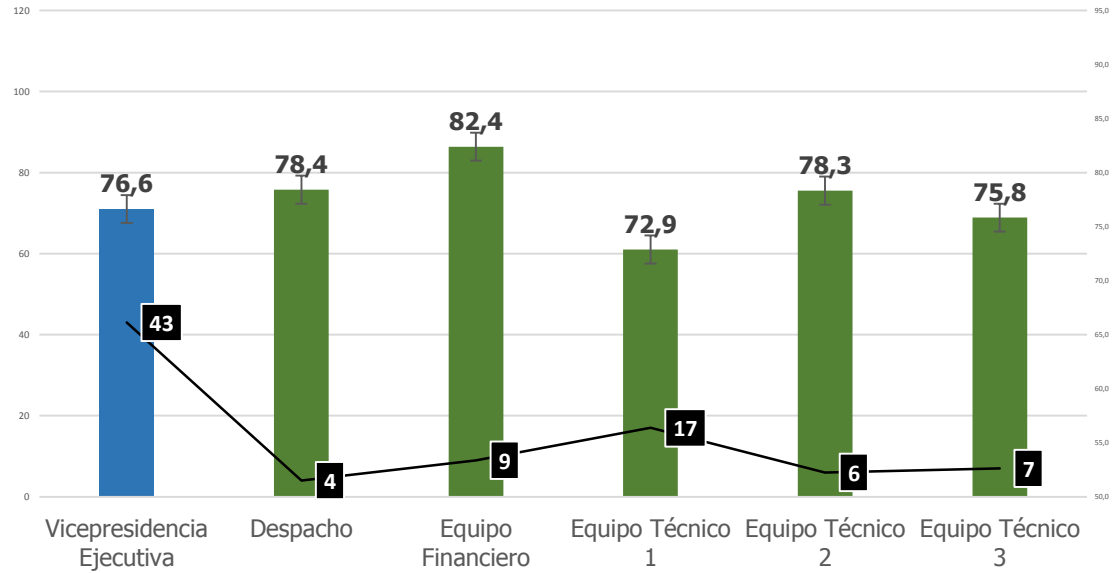
40 años



Lo mejor de lo que hacemos es **para quien lo hacemos**



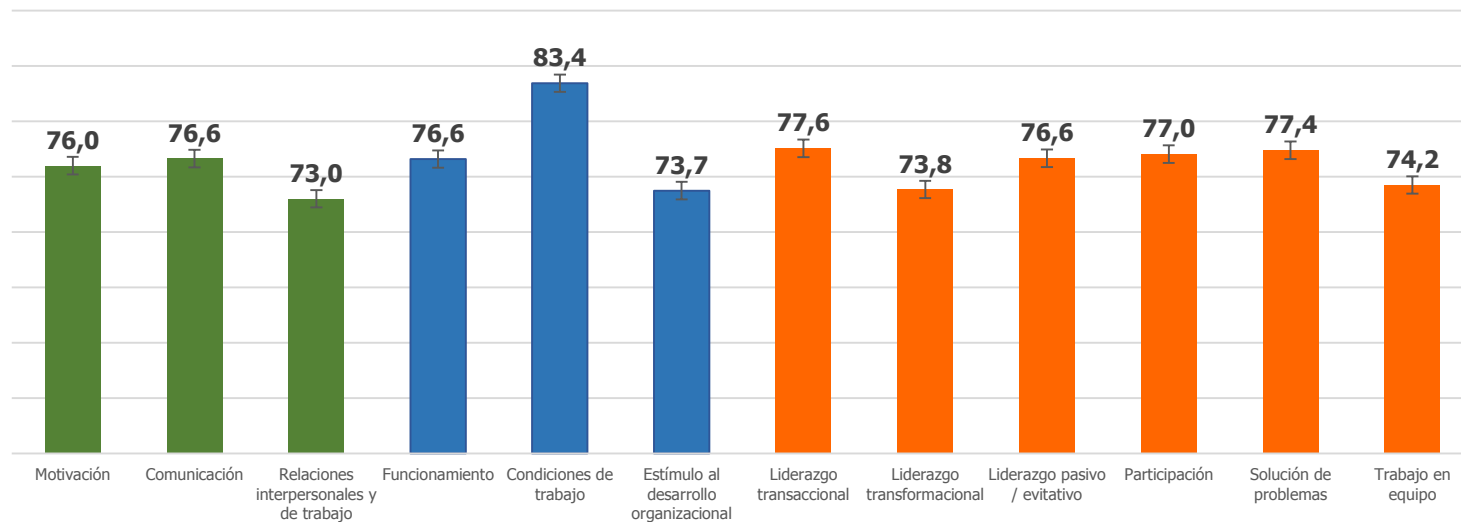
SUBDIMENSIONES





SUBDIMENSIONES

VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA



VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL

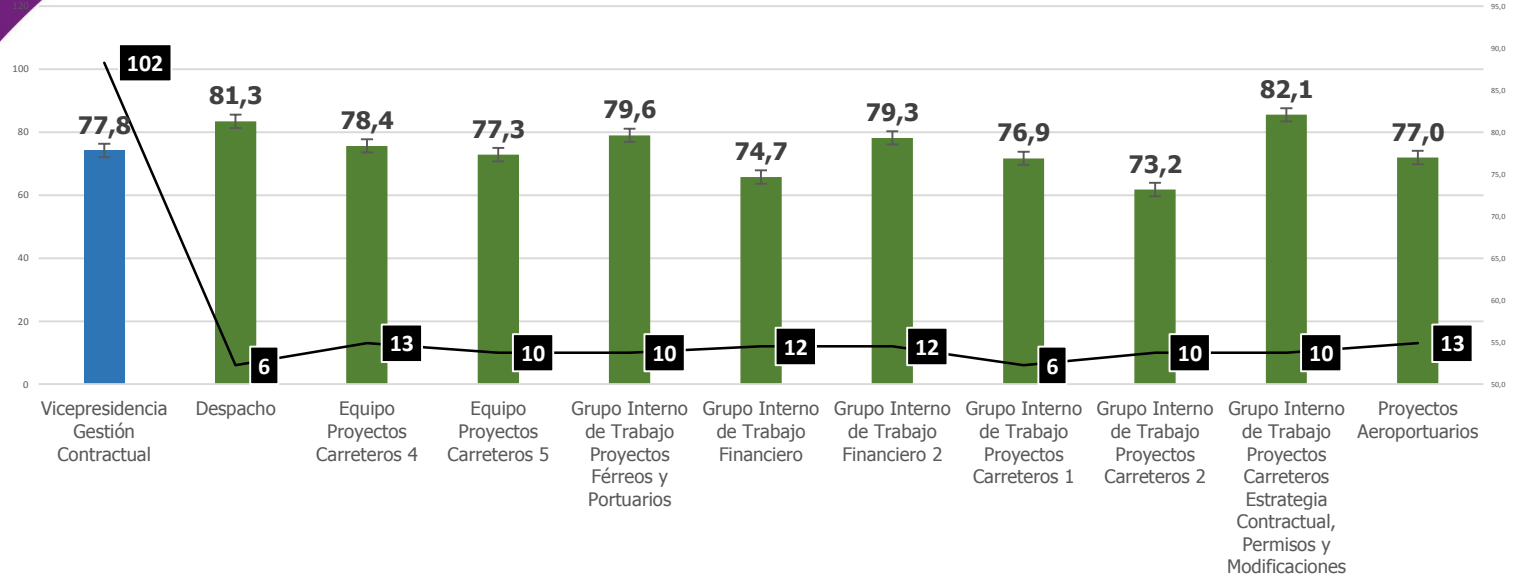
40 años



Lo mejor de lo que hacemos es **para quien lo hacemos**



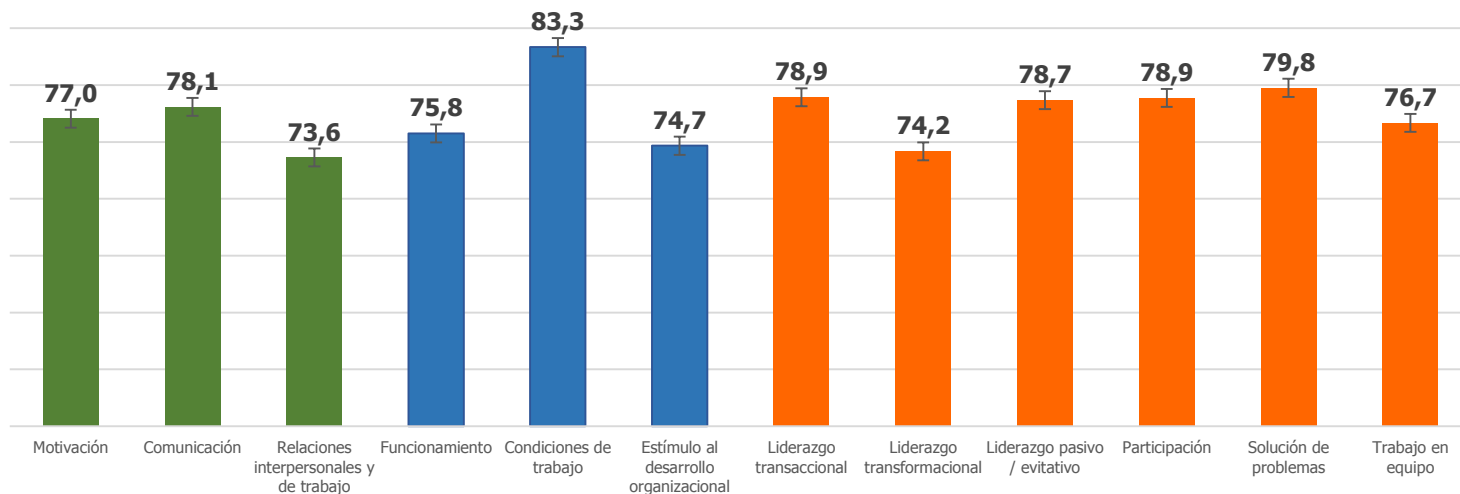
SUBDIMENSIONES





SUBDIMENSIONES

VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CONTRACTUAL



40 años



Lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos

VICEPRESIDENCIA JURÍDICA

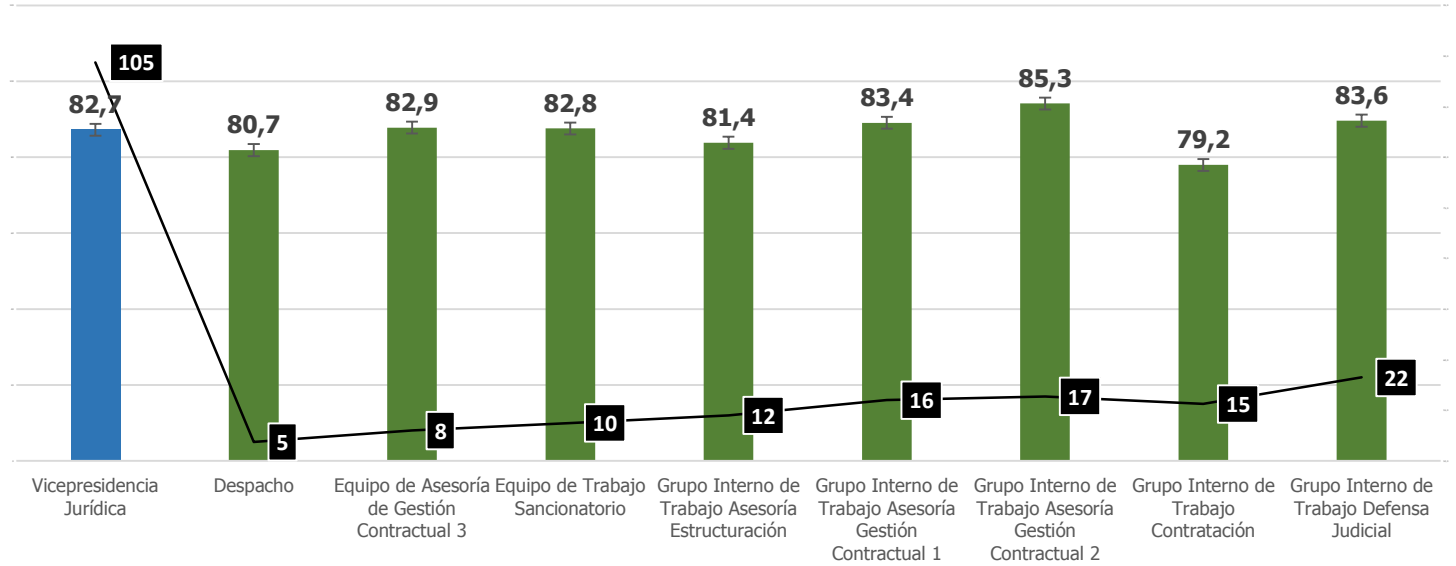
40 años



Lo mejor de lo que hacemos es para quien lo hacemos



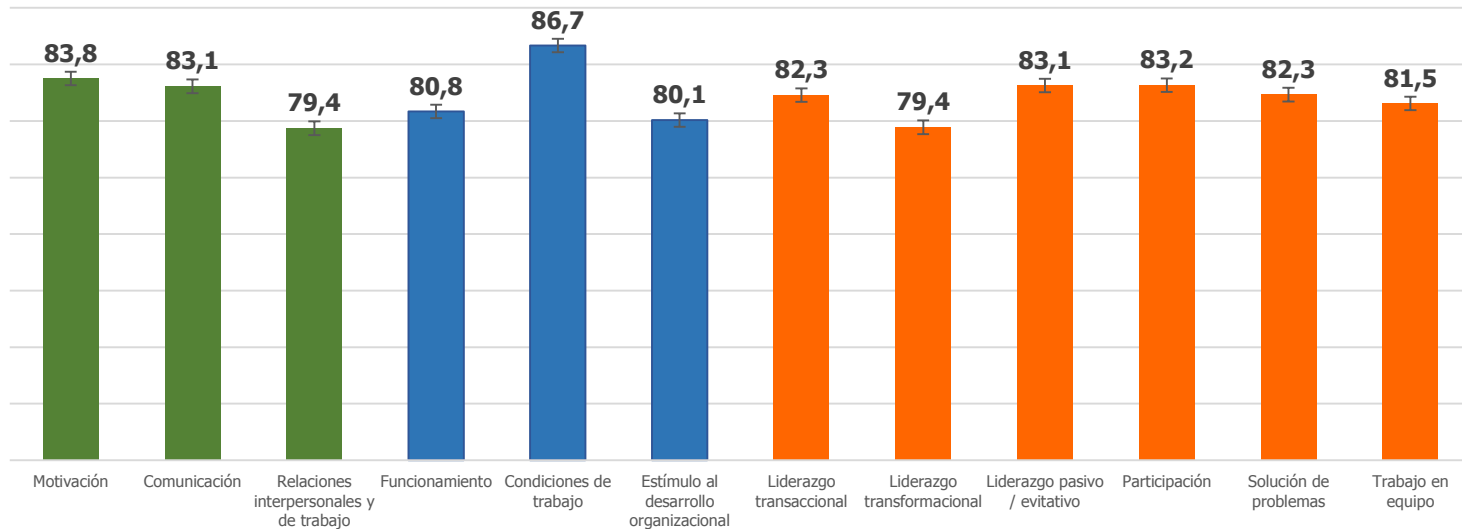
SUBDIMENSIONES





SUBDIMENSIONES

VICEPRESIDENCIA JURÍDICA





ITEMS RANKING



POSICIONAMIENTO DE LA MARCA

TOM

la ANI es la mejor empresa para trabajar

83,2

Orgullo

Siento orgullo de trabajar en esta entidad

72,0

Los integrantes de Avantel sienten orgullo de pertenecer a la empresa y expresan que hay algunos elementos que se pueden mejorar.



RANKING MEJORES ÍTEMS

Mis compañeros me comunican aspectos urgentes del trabajo de manera inmediata.

La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas

Tengo la autonomía para transformar o renovar la forma en que realizo mi trabajo.

En mi grupo de trabajo, conocemos los conductos regulares de la ANI.

Realizo con gusto todas las tareas que me son asignadas.

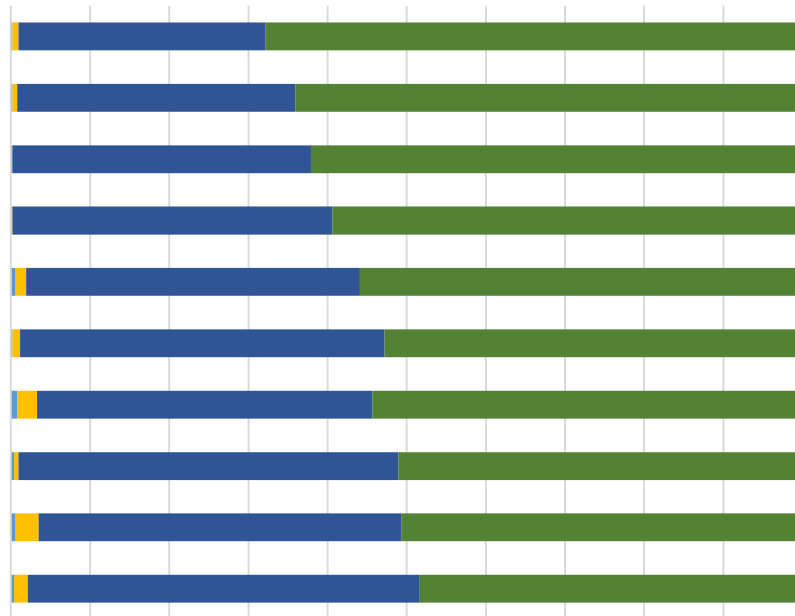
Acudo al jefe de mi equipo cuando necesito resolver algo importante en mi trabajo

He podido contribuir al logro de los objetivos de mi grupo de trabajo.

Me comunican las acciones de mejora que debo implementar en mi trabajo luego de los controles establecidos por la ANI

Estoy dispuesto(a) a apoyar a mi jefe cuando lo necesita.

El jefe de mi equipo, promueve que yo resuelva los problemas de trabajo de manera creativa e innovadora.

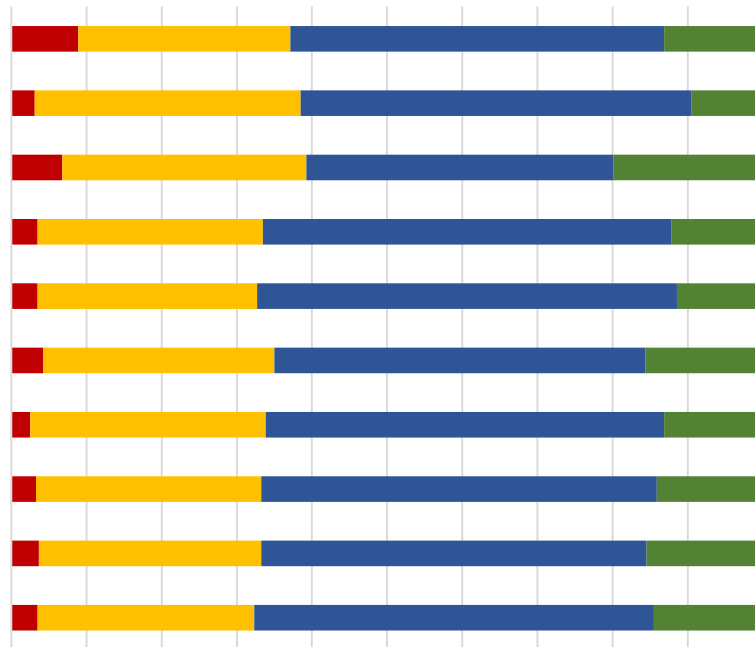


■ Totalmente en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo



RANKING ÍTEMS BAJOS

- la ANI promueve que sus equipos de trabajo estén en constante desarrollo para mejorar su desempeño.
- En la ANI se evalúa de forma periódica el trabajo que realizamos.
- Puedo tomar decisiones acerca de las labores que realizo.
- la ANI destaca a los colaboradores por sus valores y actitudes.
- En la ANI la información que se requiere para nuestras labores se brinda de manera rápida y oportuna
- la ANI promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales.
- Los jefes y demás integrantes de mi grupo de trabajo son respetuosos con mis horarios de trabajo.
- la ANI incentiva que los equipos de trabajo realicen propuestas para la mejora de sus procesos.
- Los directivos intervienen o apoyan el trabajo de los colaboradores cuando se presentan dificultades laborales.
- El trabajo realizado por los colaboradores es coherente con los objetivos de la ANI.



■ Totalmente en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo

40 años



compensar

www.compensar.com