



Bienvenidos

Entrega de resultados

Clima Organizacional

Fondo de Previsión Social del Congreso de la República

01



96

Colaboradores

02



60

Preguntas

03



Tabulación

Se establecieron las frecuencias de respuesta correspondientes a cada uno de los cuatro grados que integran la escala, sobre el total de respuestas posibles por persona.

Conceptualización:

El instrumento utilizado para la medición se basó en la **Metodología Likert**, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifestaron su percepción favorable o no favorable, según la siguiente escala:



* TA = Totalmente de Acuerdo * S = Siempre ▶ 4

* DA = De Acuerdo * CS = Casi Siempre ▶ 3



* D = Desacuerdo * CS = Casi Nunca ▶ 2

* TD = Totalmente en Descuerdo * N = Nunca ▶ 1



Objetivo:

Conocer las percepciones compartidas de los colaboradores en relación con características de la organización tales como:

1

Estratégico

- Orientación Organizacional
- Imagen Corporativa
- Clientes Externos
- Comunicación estratégica

2

Procesos

- Condiciones de Trabajo
- Competitividad

3

Capital Social

- Relaciones de Equipo
- Profesionalismo
- Equilibrio Familia /Trabajo

Esto con el fin de facilitar la labor de Gestión Humana en la toma de decisiones orientadas al mejoramiento del Clima Laboral y el diseño del plan de intervención.

1^o Datos

Demográficos



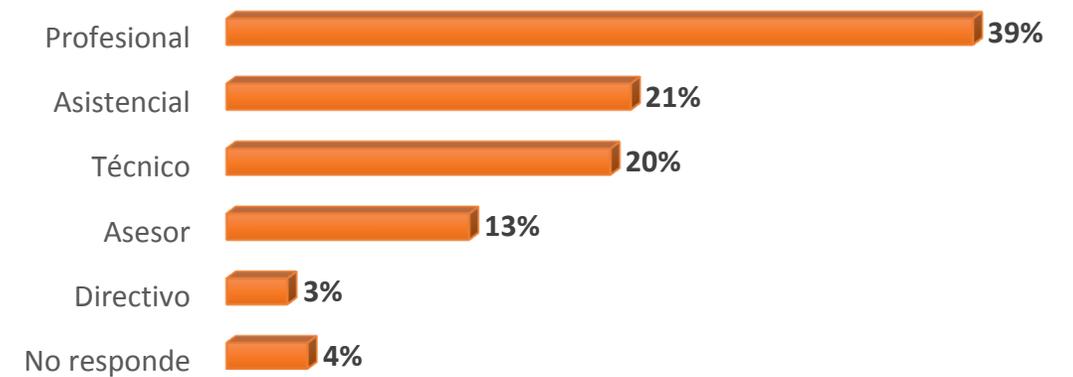
Datos demográficos



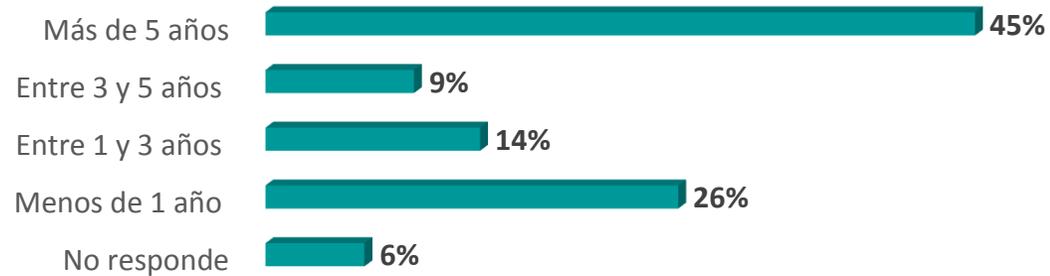
Dependencia donde labora



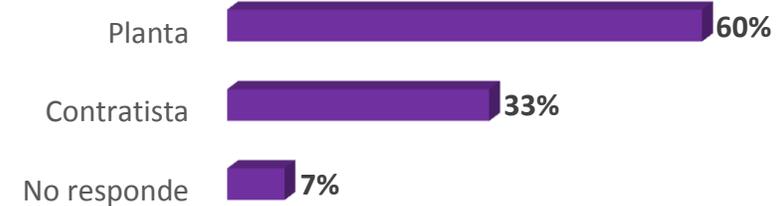
Nivel Jerárquico



Antigüedad en la empresa



Tipo de Vinculación



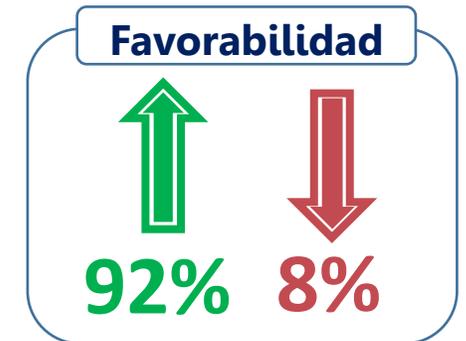
2. Nivel Estratégico



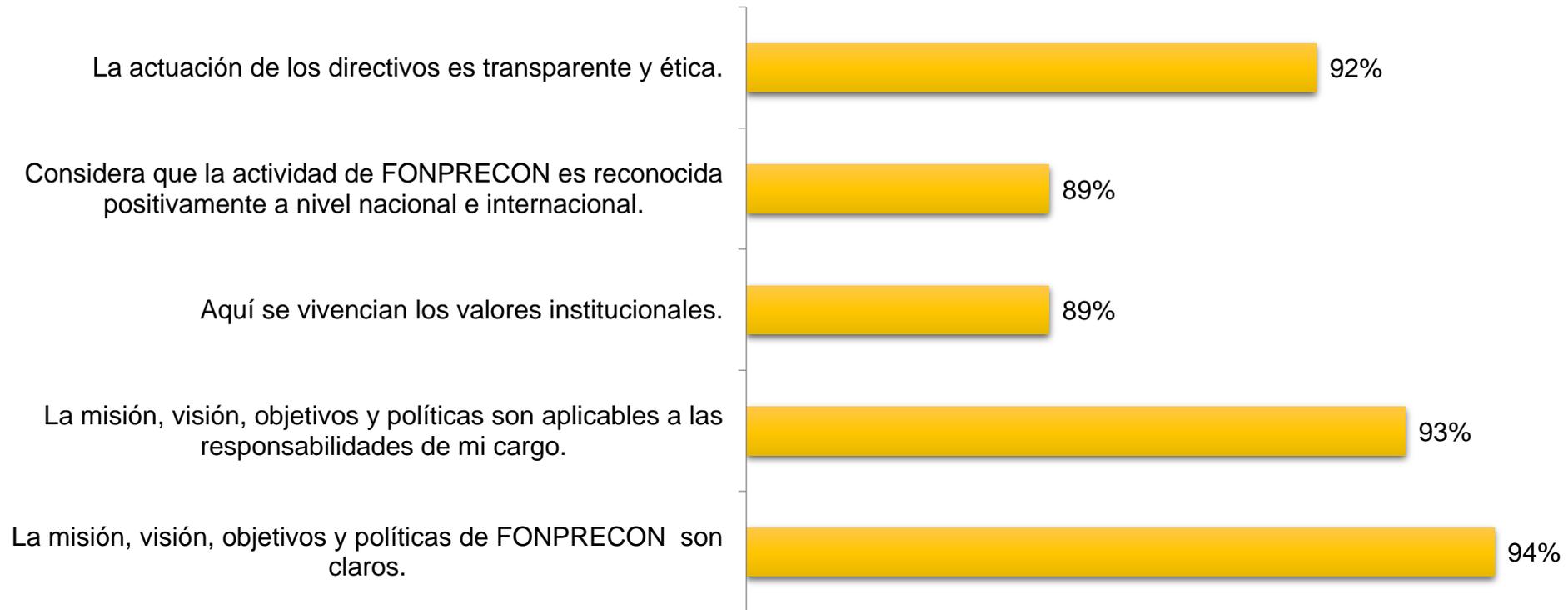
Nivel Estratégico

Objetivo

Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tienen los colaboradores con el direccionamiento de la Entidad, su integración con la Entidad y la relación con los usuarios - clientes.



Orientación Organizacional

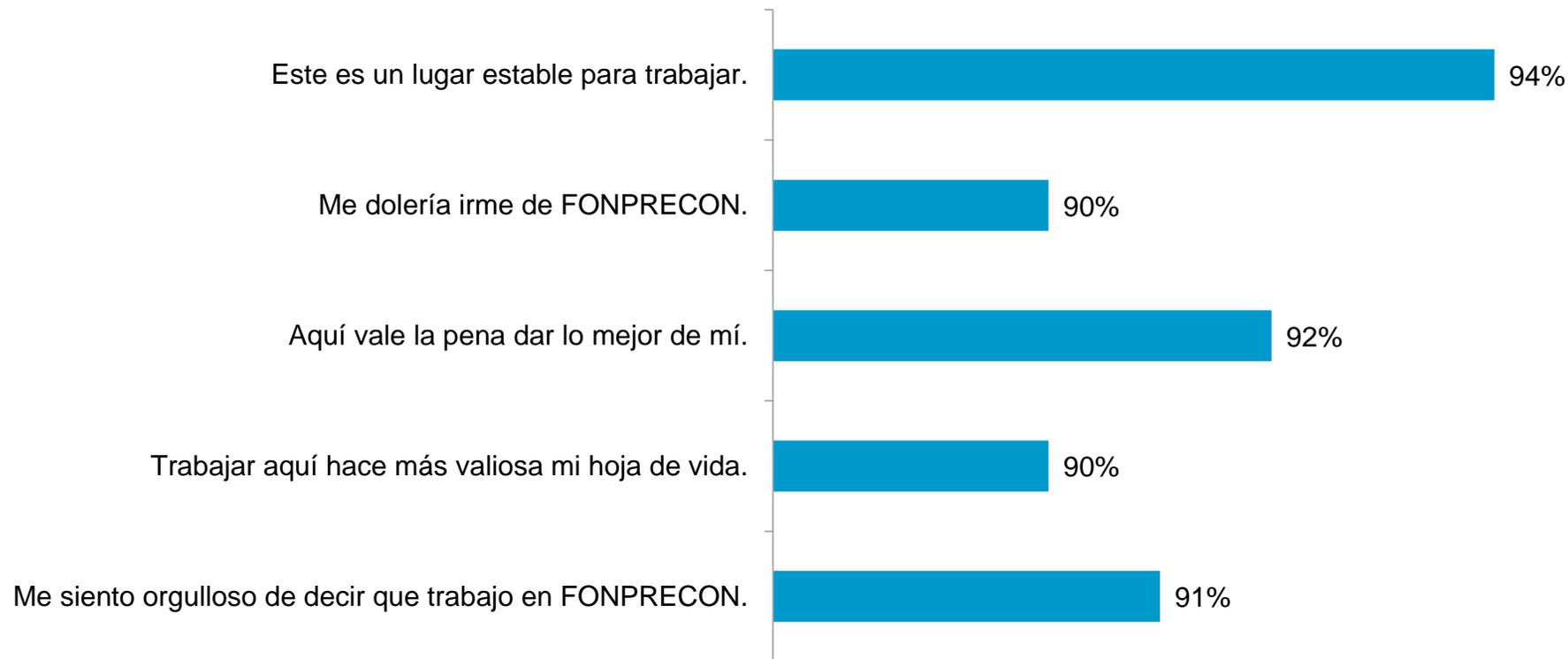


El **91 %** de los colaboradores de la Entidad conocen y tienen claridad de la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de la Entidad. También, perciben de forma positiva la manera como se desarrollan la planeación y los procesos internos.

El **9 %** no comparten esta percepción.



Imagen Corporativa



Favorabilidad

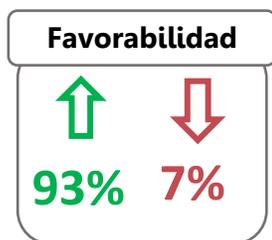
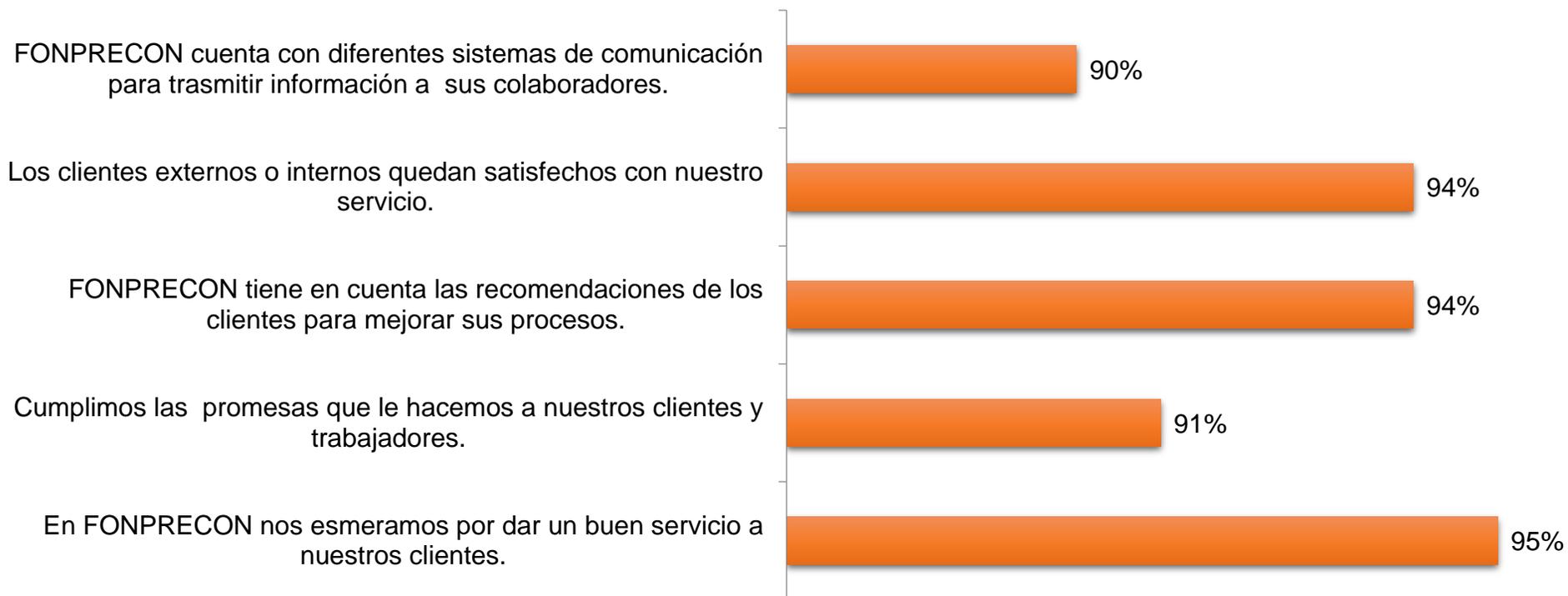
↑ 91% ↓ 9%

El **91 %** de los colaboradores conocen las ventajas que tiene la entidad, poseen sentido de pertenencia y se sienten orgullosos de trabajar en ella.

El **9 %** no comparten esta percepción.



Cientes Externos

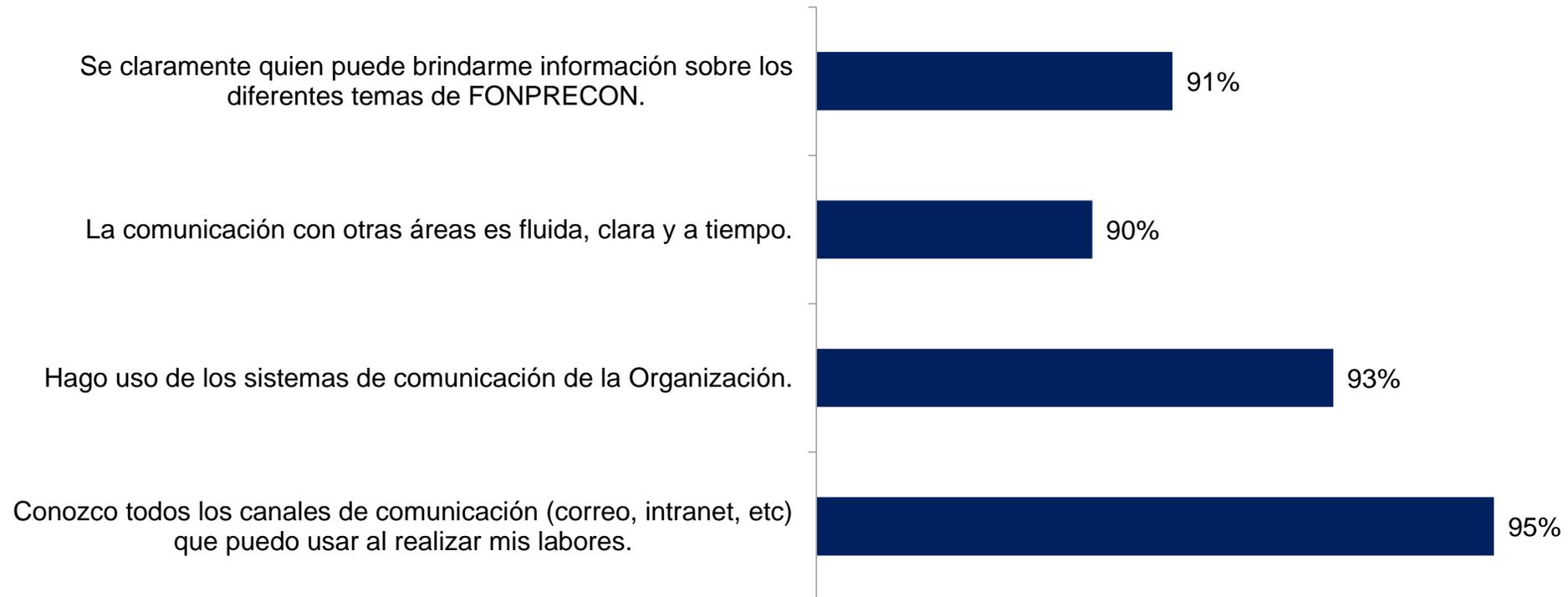


El **93 %** de los encuestados perciben que los procesos y los procedimientos enmarcan su prioridad en los usuarios, debido a que ellos son la razón de ser de la Entidad.

El **7 %** perciben de manera desfavorable este aspecto.



Comunicación Estratégica



Favorabilidad



El **92 %** Conoce las ventajas de la comunicación entendiéndola como una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en la Entidad para relacionar las necesidades e intereses de ésta con los de sus funcionarios

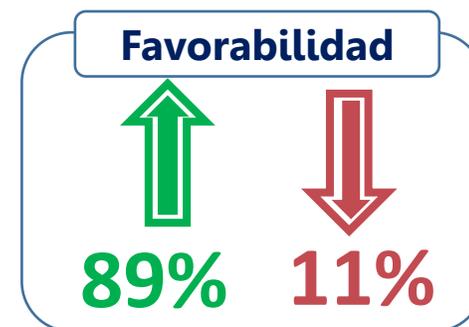
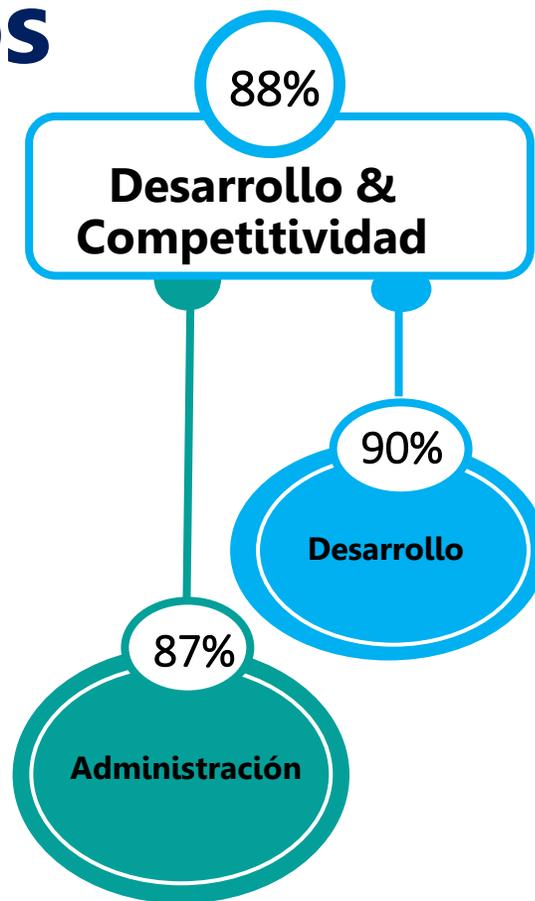
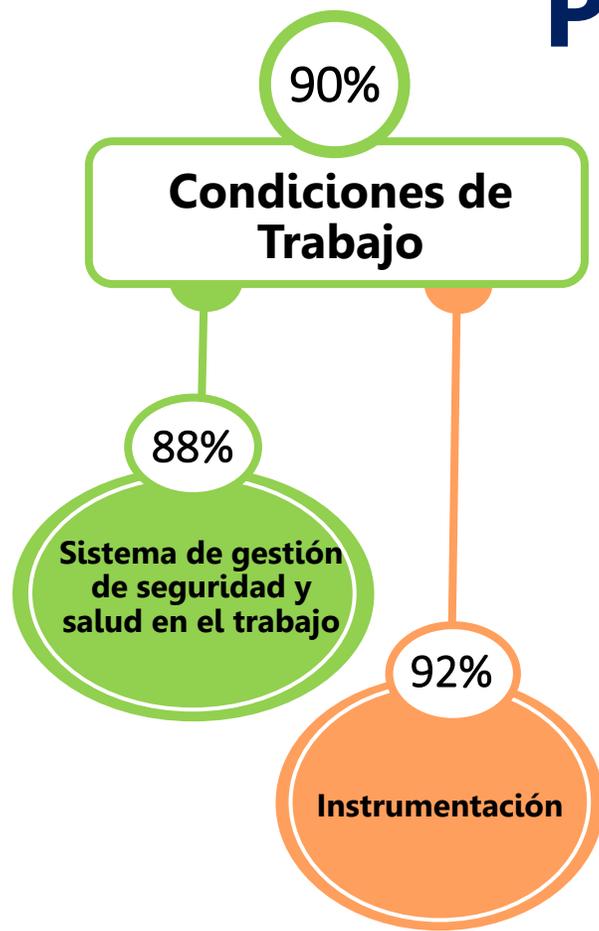
El **8 %** perciben de manera desfavorable este aspecto.



3. Nivel Procesos



Nivel Procesos

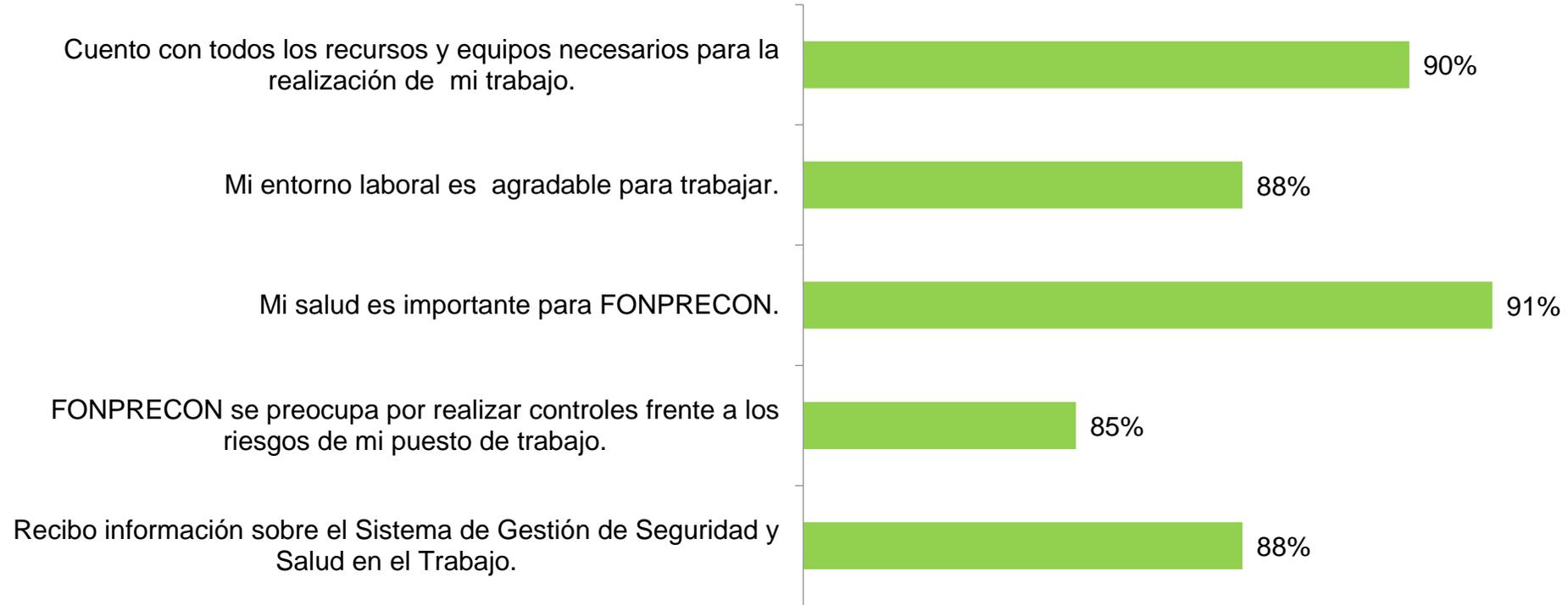


Objetivo

Este eje señala los aspectos del entorno físico y los recursos que impactan sobre el desempeño del colaborador, sobre su productividad y bienestar. También se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo. Se asocia con comunicación, mediación y políticas de administración.

Condiciones de Trabajo

Sistema de gestión de seguridad & salud en el trabajo



Favorabilidad



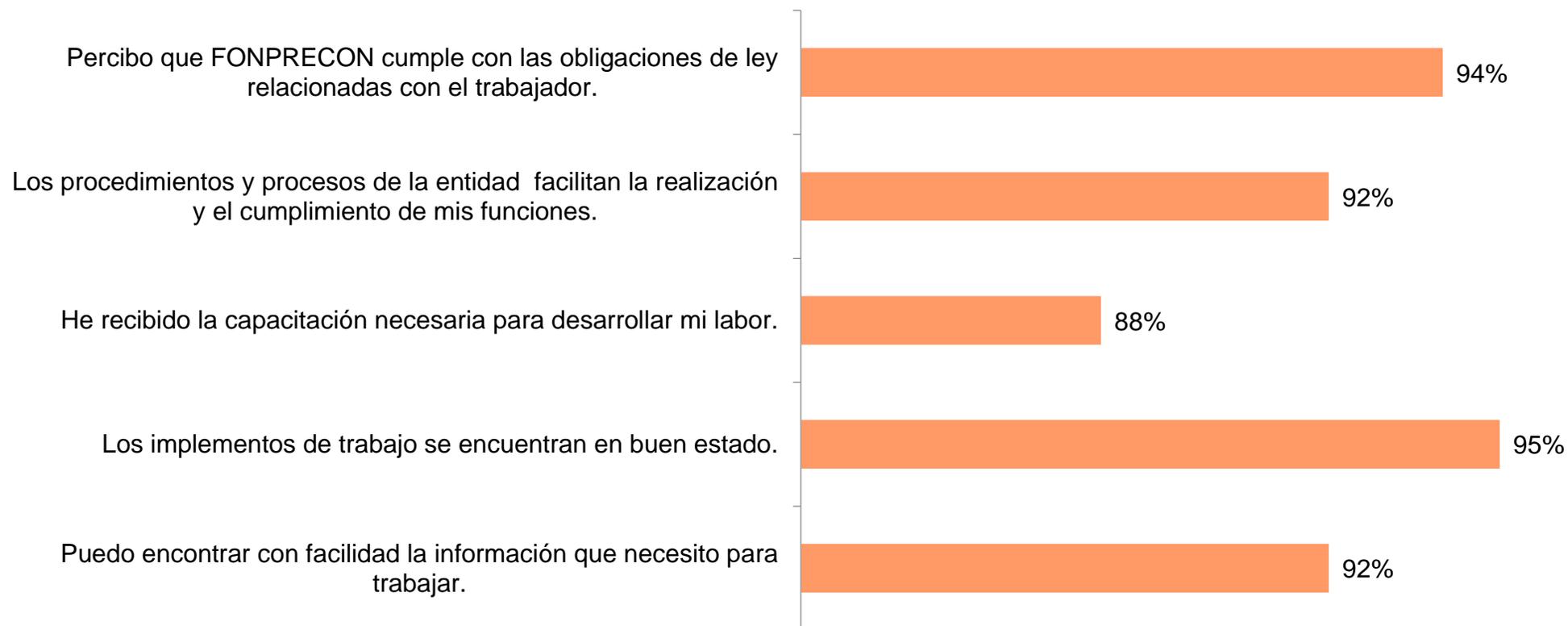
El **88 %** de los colaboradores considera que el entorno físico en que desempeñan sus labores, así como las herramientas que utilizan, son favorables e inciden positivamente en el desempeño de sus labores

El **12 %** no tiene la misma percepción.



Condiciones de Trabajo

Instrumentación



Favorabilidad

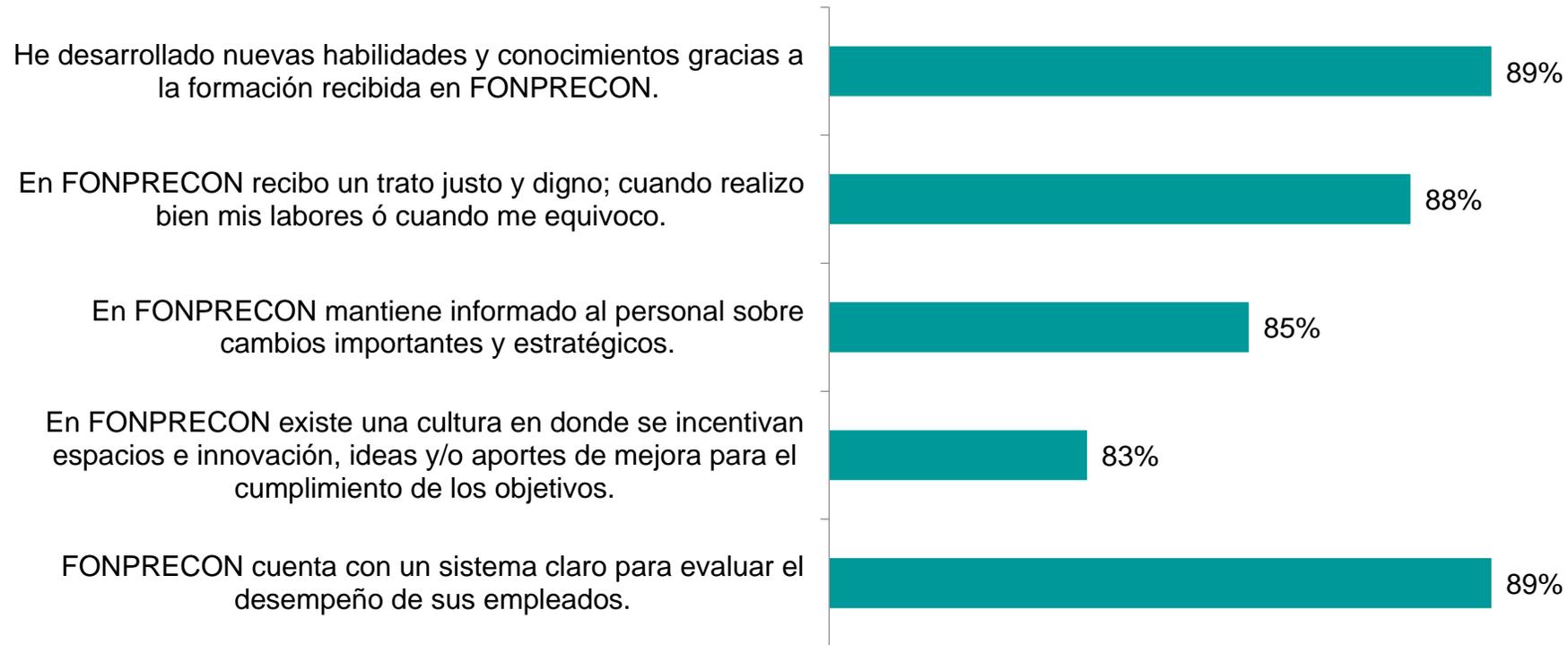


El **92 %** de los colaboradores considera que el entorno físico en que desempeñan sus labores, así como las herramientas que utilizan, son favorables e inciden positivamente en el desempeño de sus labores

El **8 %** no tiene la misma percepción.

Desarrollo y competitividad

Administración



Favorabilidad



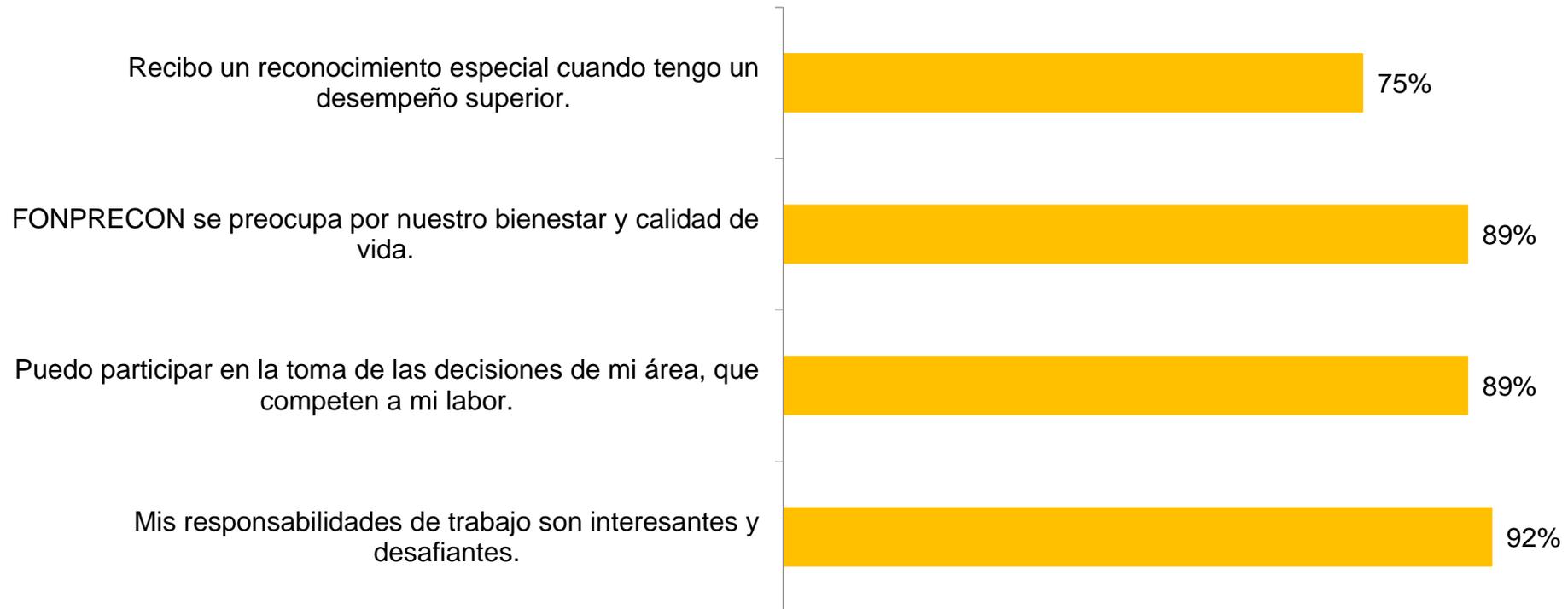
El **87 %** de los colaboradores consideran que en la Entidad hay una forma clara, justa y eficiente de administrar los procesos asociados al desarrollo de los diferentes actores de la Entidad.

El **13 %** no comparten esta percepción.



Desarrollo y competitividad

Desarrollo



Favorabilidad



El **90 %** de los colaboradores consideran que en la Entidad hay una forma clara, justa y eficiente de administrar los procesos asociados al desarrollo de los diferentes actores de la Entidad.

El **10 %** no comparten esta percepción.

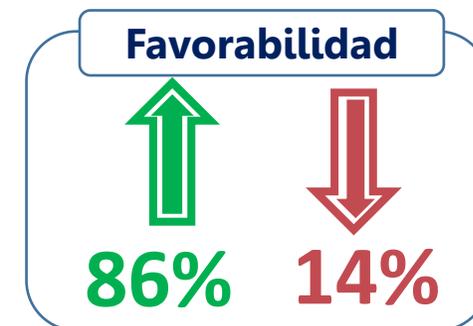
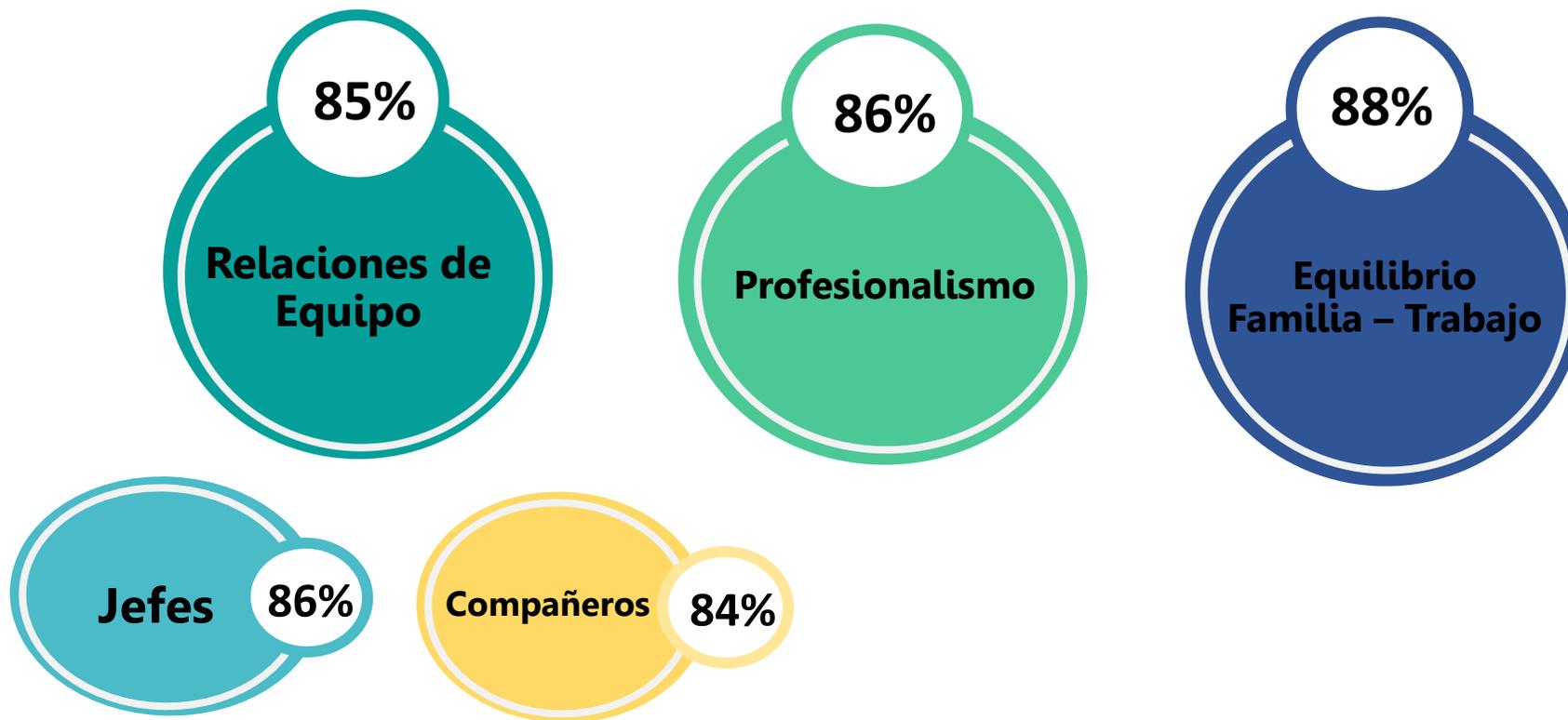


4. Nivel

Capital Social



Nivel Capital Social

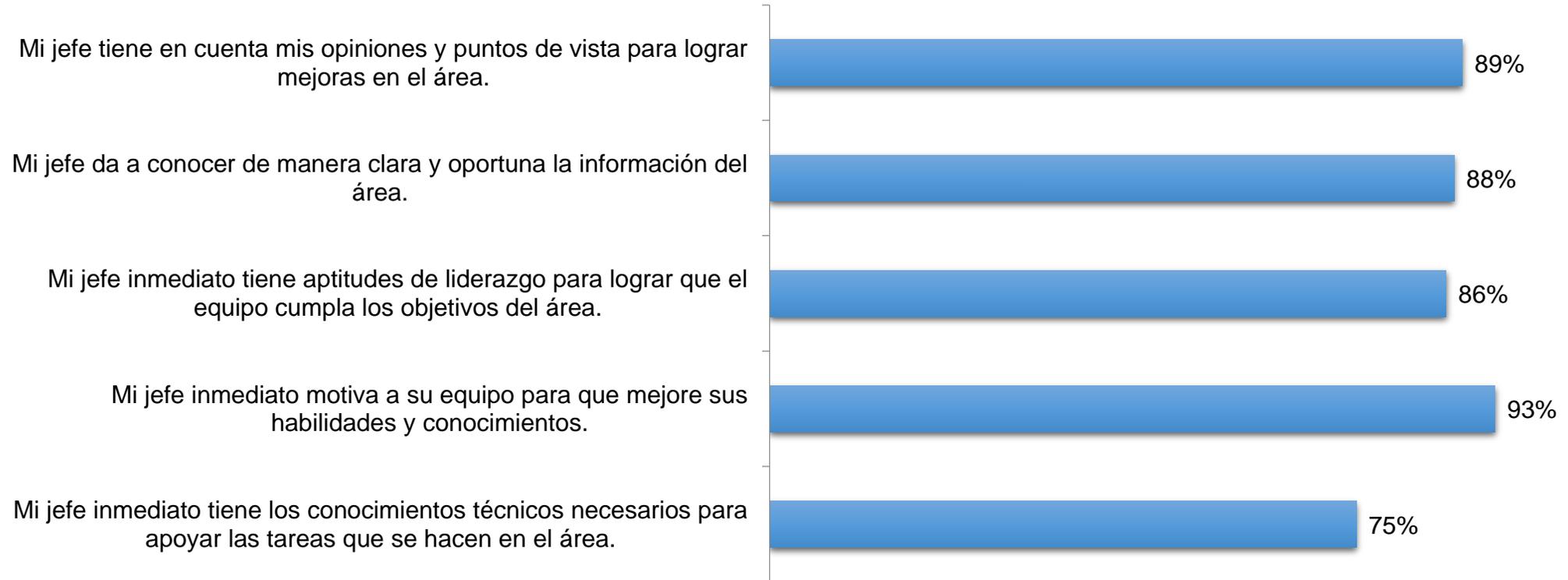


Objetivo

Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la Entidad. Además, muestra el interés de los funcionarios en desarrollarse profesionalmente y mantener el equilibrio entre familia y trabajo como parte fundamental de su calidad de vida

Relaciones de Equipo

Jefes



Favorabilidad



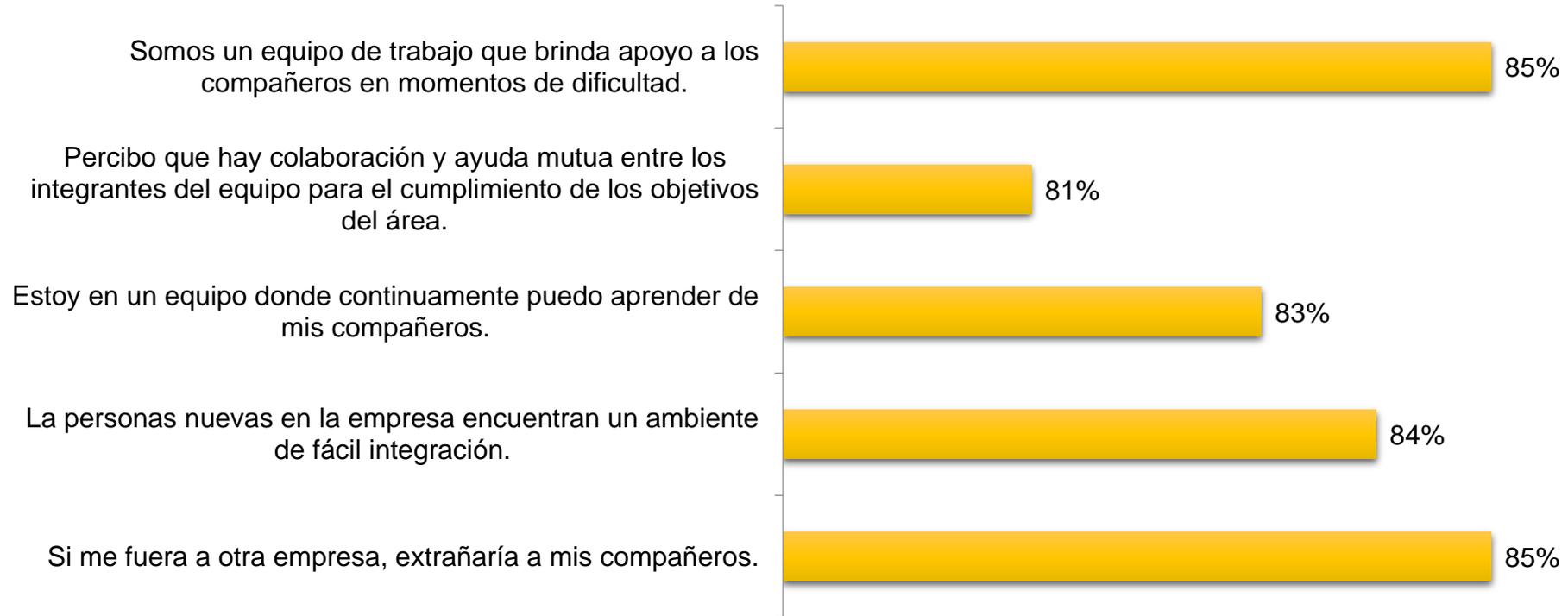
El **86 %** de los colaboradores considera que las relaciones humanas se establecen entre los diferentes niveles de la organización, contemplando la comunicación, integración, emocionalidad y reconocimiento de manera favorable.

El **14 %** no tiene la misma percepción.



Relaciones de Equipo

Compañeros



Favorabilidad

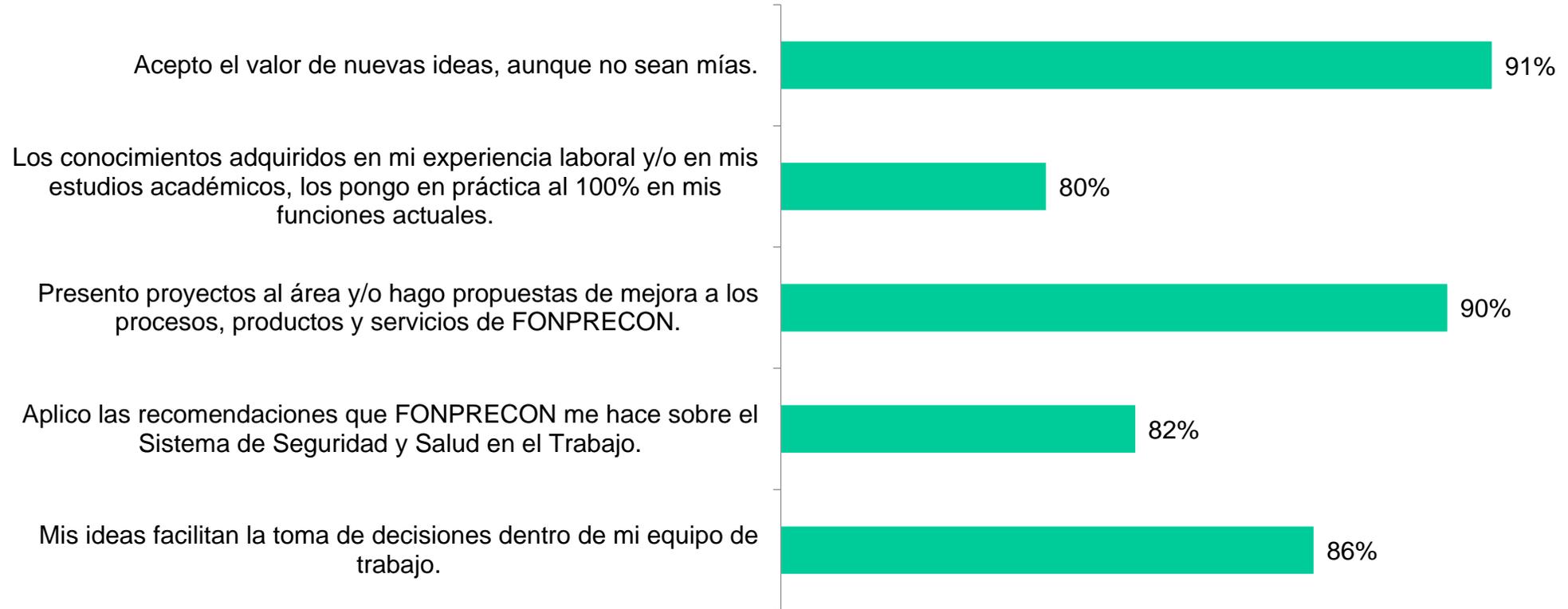


El **84 %** de los colaboradores considera que las relaciones humanas se establecen entre los diferentes niveles de la organización, contemplando la comunicación, integración, emocionalidad y reconocimiento de manera favorable.

El **16 %** no tiene la misma percepción.



Profesionalismo



Favorabilidad

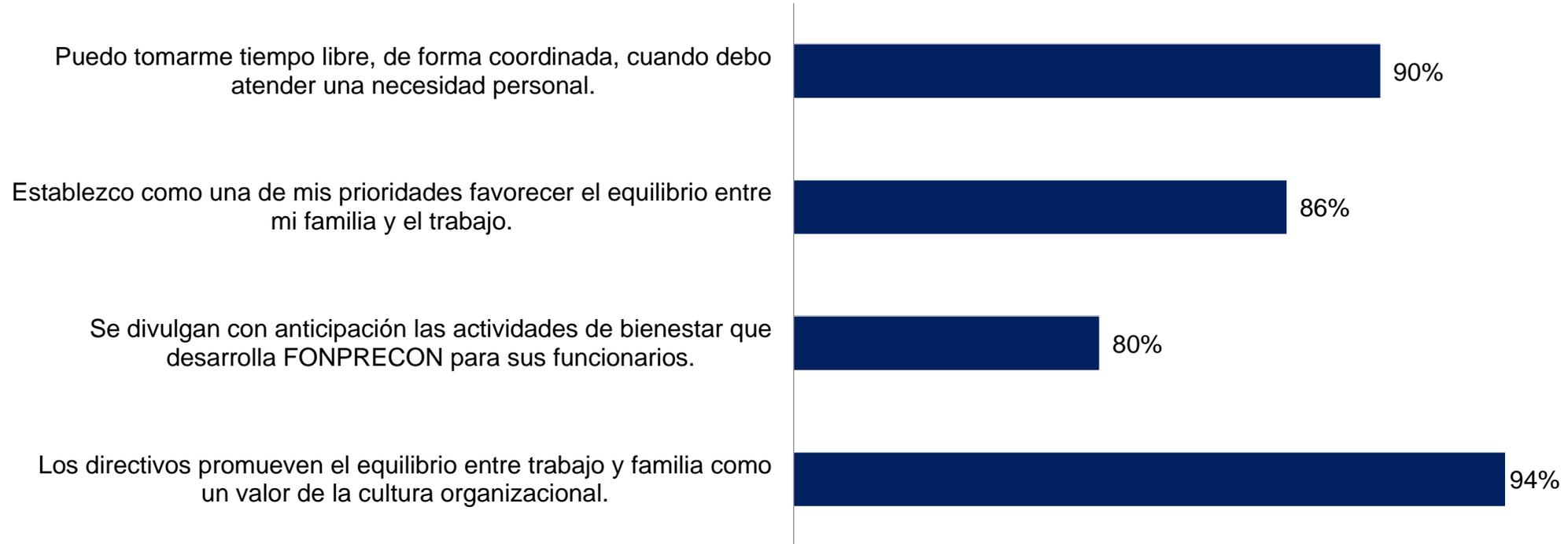


El **86 %** de los colaboradores están seguros de poseer los conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y aportes en el cargo que desempeñan.

El **14 %** no están seguros de tener las habilidades ni los conocimientos para la realización de sus labores.



Equilibrio: Familia - Trabajo



Favorabilidad



El **88 %** de los colaboradores buscan un equilibrio entre su familia y el trabajo como un medio para favorecer su calidad de vida y piensan que la Entidad contribuye con esa estabilidad.

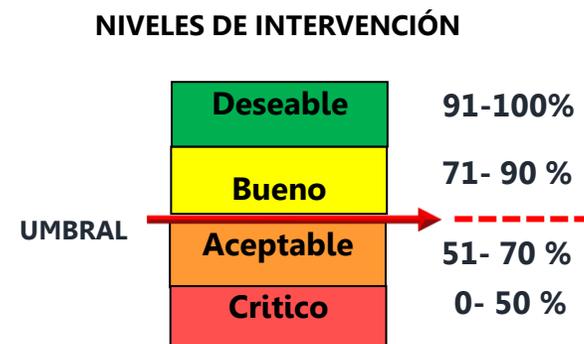
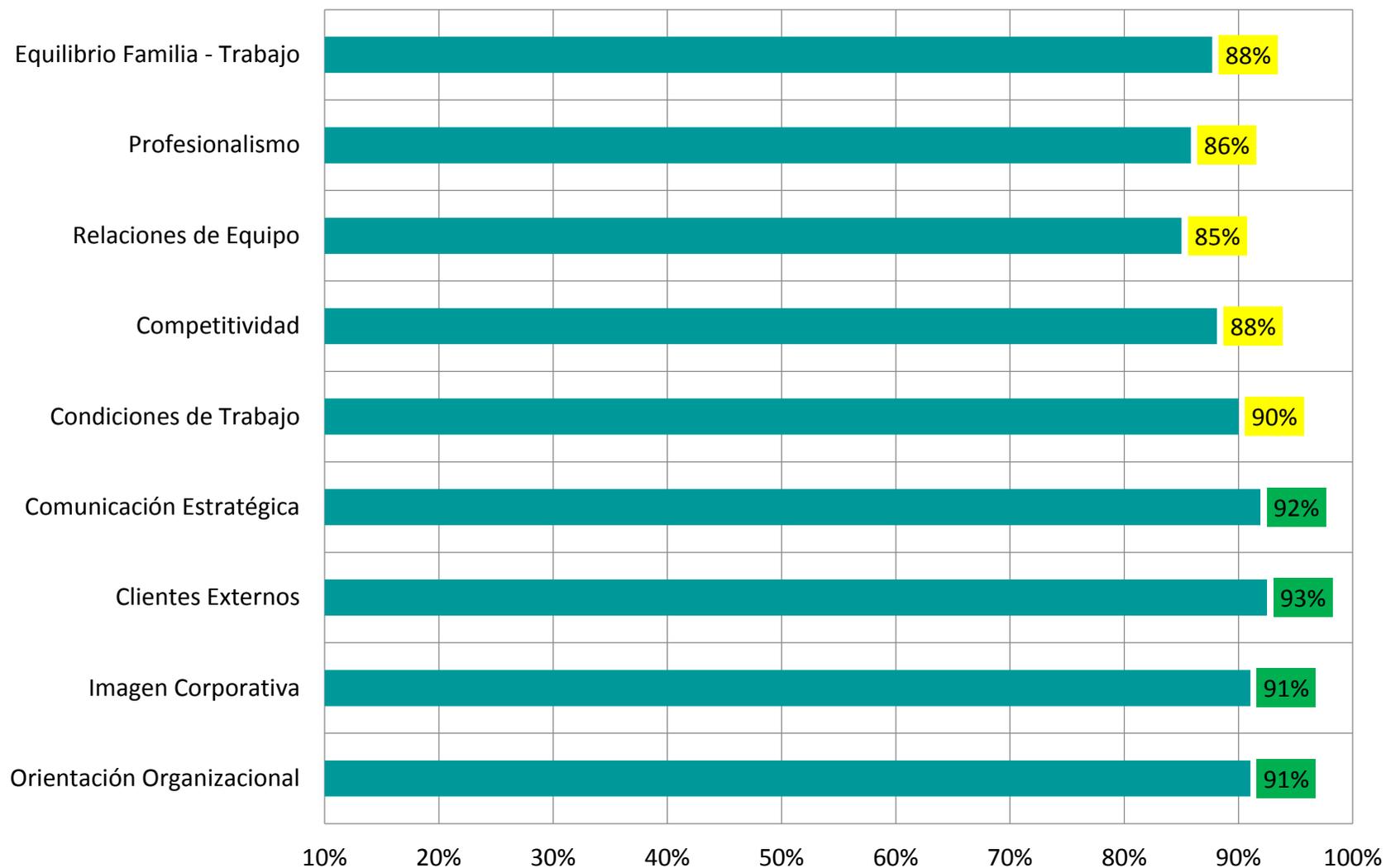
El **12 %** no ha logrado un equilibrio entre familia y trabajo



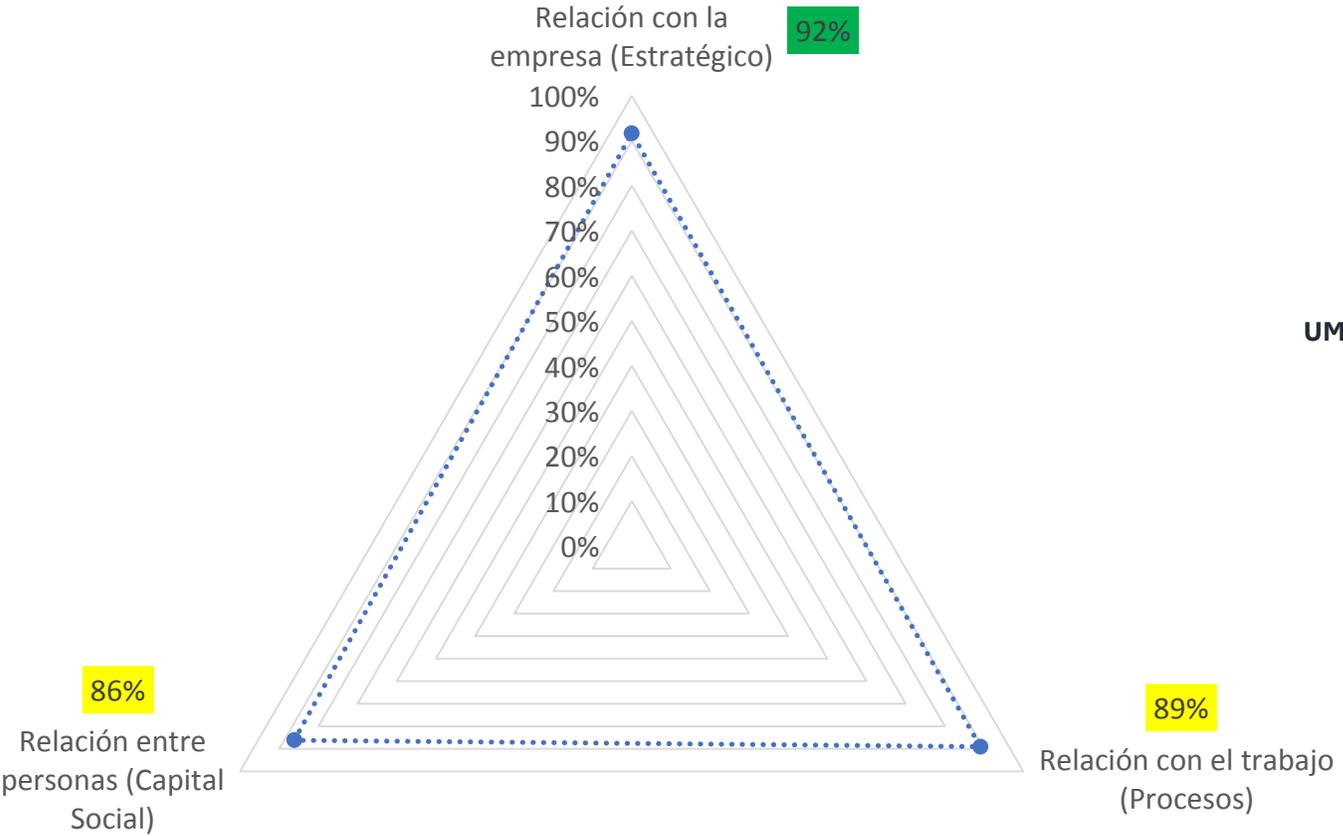
5. Resumen de Variables



VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Ejes de Clima Organizacional



NIVELES DE INTERVENCIÓN

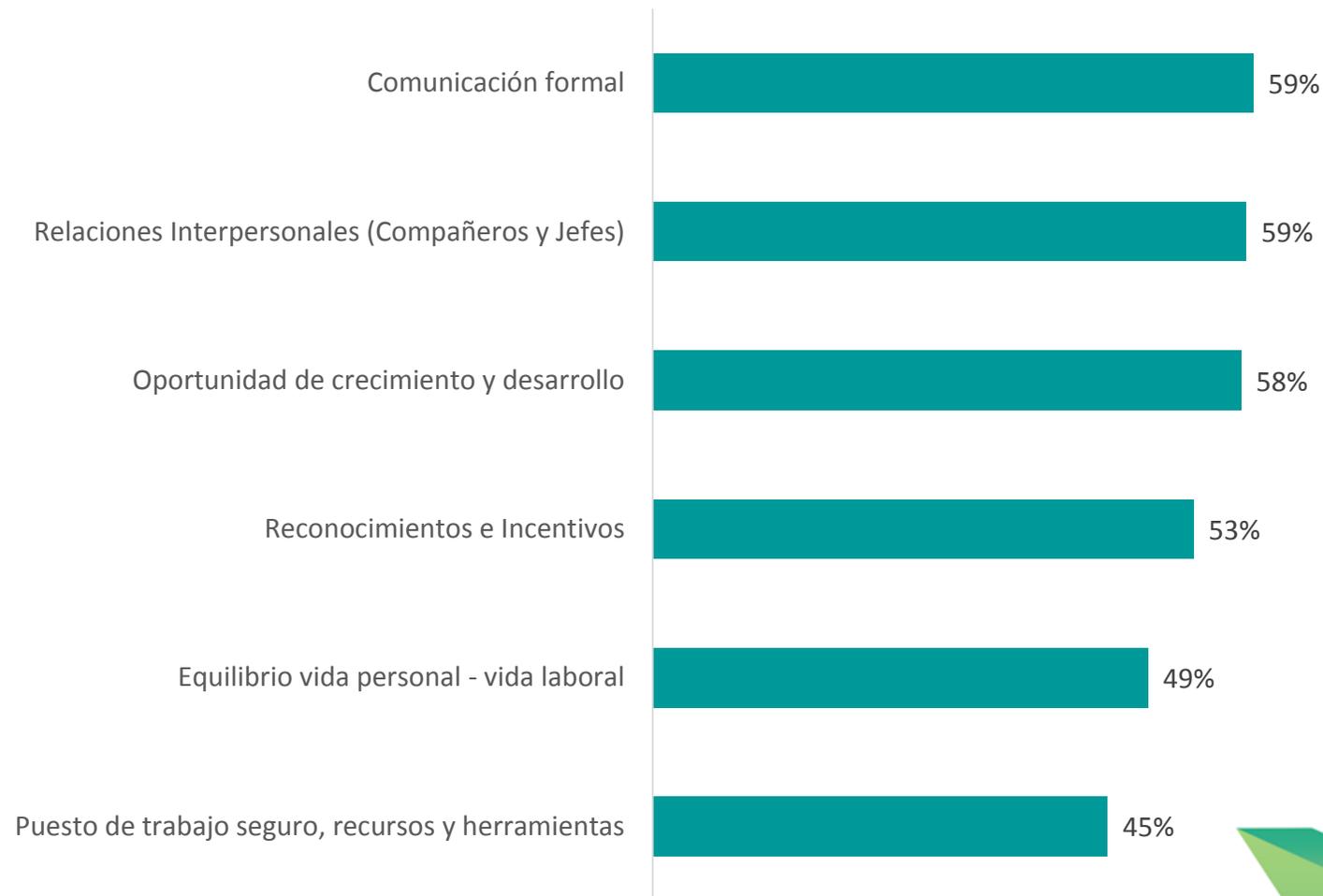
| | |
|------------------|----------|
| Deseable | 91-100% |
| Bueno | 71- 90 % |
| Aceptable | 51- 70 % |
| Critico | 0- 50 % |

UMBRAL →

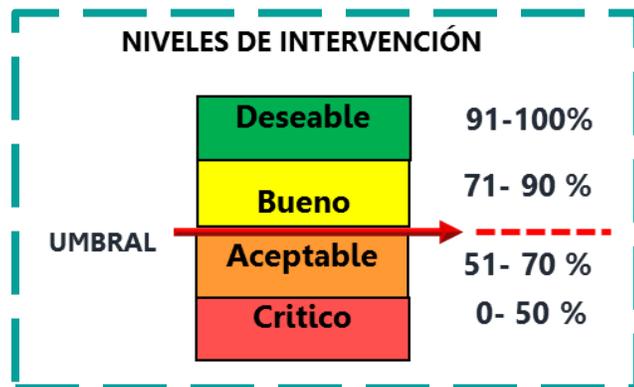


Variables que Impactan la calidad de Vida Laboral

En FONPRECON habría un mejor Clima Laboral si hubiera mayor:



Resultado general de la medición:



89%
Favorable

RECOMENDACIONES

| Nivel | Variable | Pregunta | % | Plan de Acción |
|----------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Procesos | Desarrollo y competitividad Administración | Recibo un reconocimiento especial cuando tengo un desempeño superior | 75 | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar con los líderes la posibilidad de facultar al personal a su cargo para la gestión de pequeños proyectos y que en la medida de los resultados, vayan aumentando gradualmente su nivel de complejidad. Esto permite fomentar en los trabajadores el aprendizaje, la participación, el empoderamiento y la autonomía en su labor, y a los jefes apoyar sus habilidades de dirección y desarrollo de otros |



| Nivel | Variable | Pregunta | % | Plan de Acción |
|----------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Capital Social | Relaciones de Equipo | Mi jefe inmediato tiene los conocimientos técnicos necesarios para apoyar las tareas que se hacen en el área | 75 | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar reinducciones a puestos de trabajo para clarificar definición de funciones de sus propios puestos.. <p>Conseguir una descripción de la estructura de la organización actual que refleje el alcance, los objetivos, la autoridad y la responsabilidad de cada puesto y las relaciones de ese puesto con otros de la Entidad. Tratar de que cada uno de los titulares de los puestos haga un análisis exhaustivo de su propio puesto lo que le permitirá detectar inconcreciones y deficiencias en las funciones asignadas a su Unidad. Examinar de forma global las funciones expuestas por cada responsable y detectar posibles duplicidades, de competencias asignadas o existentes, con alguna función o actividad.</p> |



Gracias

Contacto Tel. 6468000
Ext. 2092 – 3290 – 2149 – 3113 2765- 3174

Av. Cra. 68 N° 90 – 88
Bloque 2 Piso 2
Sede Administrativa Floresta