

Medición

Clima Laboral

UNP

Unidad Nacional de protección

2021

Consultoría Cafam

El poder del Conocimiento

cafam.com.co

A tu lado, **siempre.**

Metodología

El instrumento utilizado para la medición se basa en la **Metodología Likert**, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifiestan su percepción favorable o no favorable.

(-) Negativo / No Favorable

1.
Totalmente
en desacuerdo

2.
En
desacuerdo

(+) Positivo / Favorable

3.
De
acuerdo

4.
Totalmente
de acuerdo

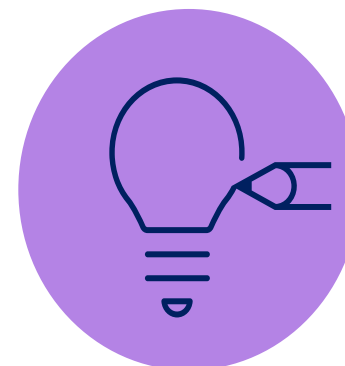


Variables Medidas



Estrategia Corporativa

- Misión y Visión
- Apropiación de la estrategia
- Valores Corporativos
- Sentido de pertenencia
- Compromiso



Gestión del conocimiento

- Desarrollo individual
- Capacitación
- Empleabilidad
- Reconocimiento



Salud & Seguridad en el Trabajo

- Protocolos de Bioseguridad
- Autocuidado
- Trabajo Remoto



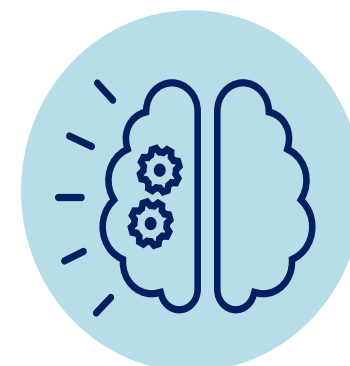
Relacionamiento

- Empatía
- Trabajo colaborativo
- Integración



Dirección

- Liderazgo
- Desarrollo en equipo
- Comunicación



Gestión del cambio

- Disposición para el cambio
- Innovación en la Entidad
- Adhesión del cambio

Datos sociodemográficos

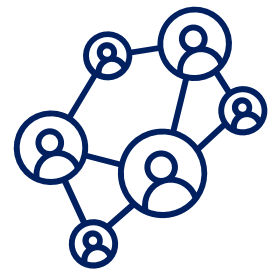


Dependencia donde labora



Subdirección de Protección	41%
Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	32%
Subdirección de Evaluación del Riesgo	12%
Subdirección de Talento Humano	5%
Secretaría General	4%
Oficina Asesora de Planeación e Información	3%
Oficina Asesora Jurídica	1%
Dirección General	1%
Oficina de Control Interno	1%

Nivel Jerárquico



Asistencial (Secretario Ejecutivo, Auxiliar Administrativo, Agente de Protección, Conductor Mecánico y Agente Escolta)	54%
Técnico (Técnico Administrativo, Oficial de Protección)	21%
Contratista	13%
Profesional (Profesional Universitario, Profesional Especializado, Profesional de Protección)	9%
Técnico	1%
Asesor (Asesor)	1%
Profesional	1%

Antigüedad en la compañía

Menos de 1 año	7%
De 1 a 3 años	17%
Más de 3 años	76%

Generación

Centennials (18-23 años)	1%
Millennials (24-37 años)	27%
Generación X (38-53 años)	58%
Baby Boomers (más de 54 años)	14%

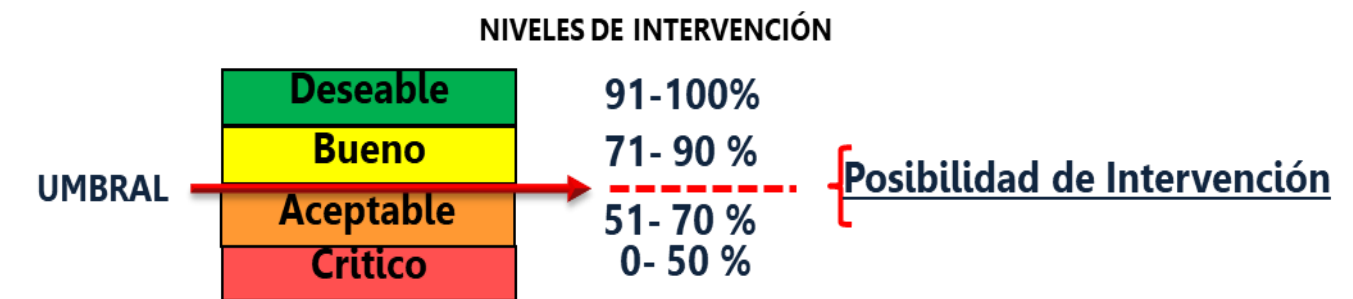
Población

Femenino	Masculino
19%	80%
Diverso	
1%	



MUESTRA
620
Personas

Resultados de la medición



Conocimiento de la estrategia **86%**

Apropiación de la estrategia **84%**

Valores Corporativos **79%**



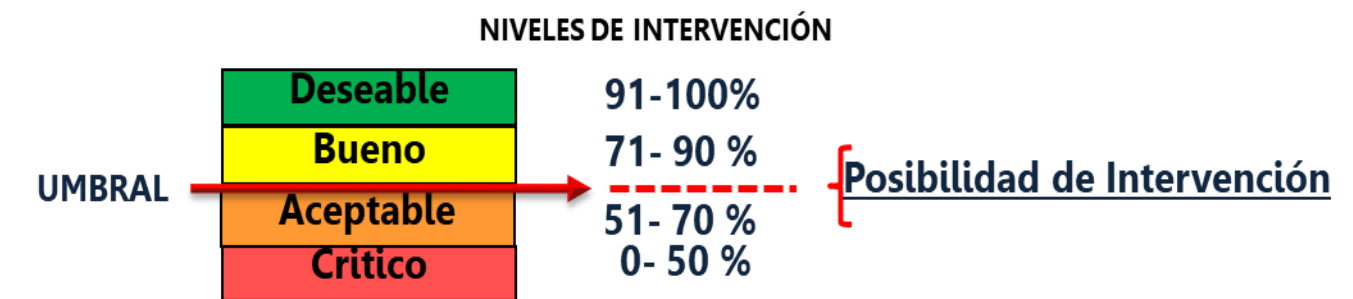
Estrategia Corporativa

85%

Sentido de pertenencia **89%**

Compromiso **86%**

Resultados de la medición



Protocolos de bioseguridad **87%**

Autocuidado **83%**

Herramientas de trabajo **78%**

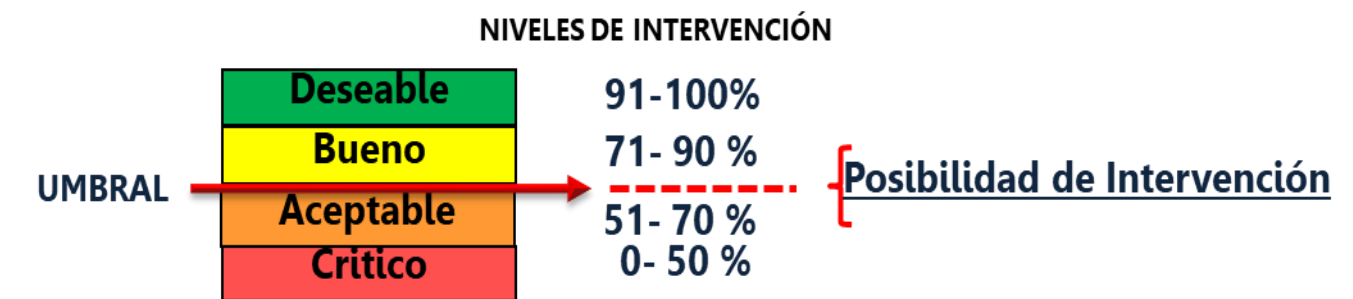
Trabajo Remoto **83%**



Salud & Seguridad en el Trabajo

83%

Resultados de la medición



Liderazgo

79%

Desarrollo
de Equipo

80%

Comunicación

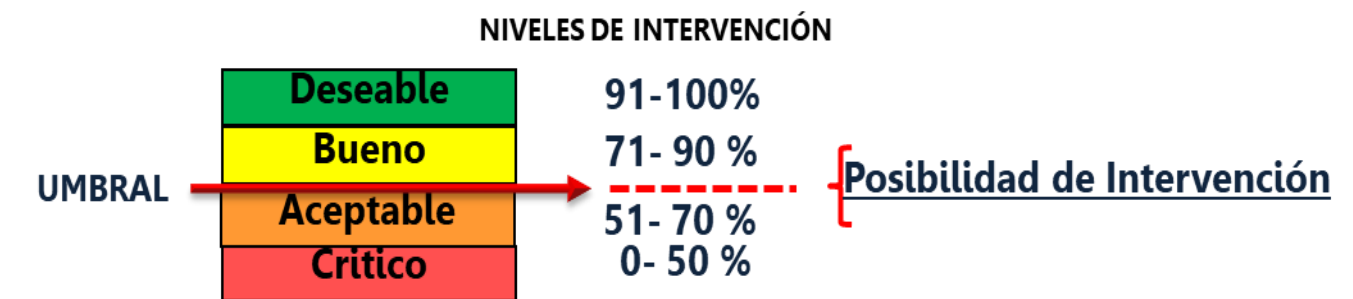
75%



Dirección

78%

Resultados de la medición



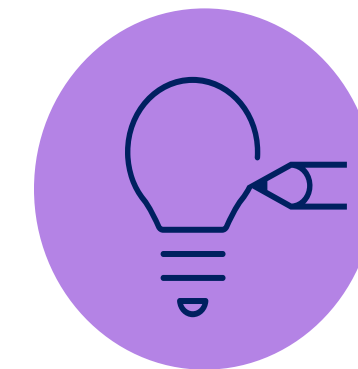
Desarrollo Individual

77%

Capacitación 79%

Empleabilidad 80%

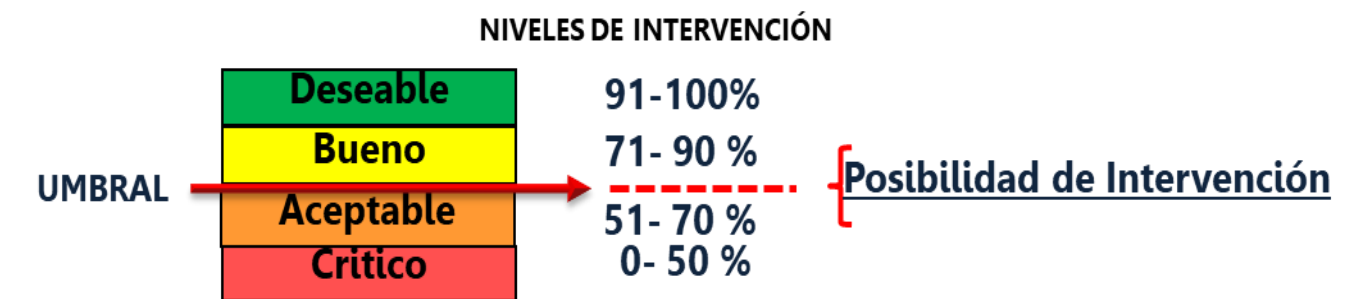
Reconocimiento 74%



Gestión del conocimiento

77%

Resultados de la medición



Empatía

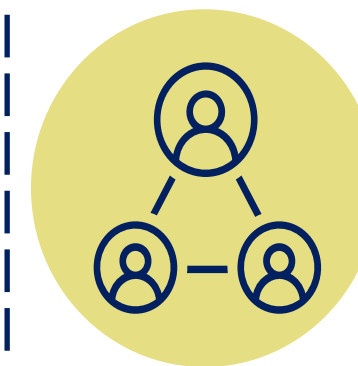
82%

Trabajo
Colaborativo

80%

Integración

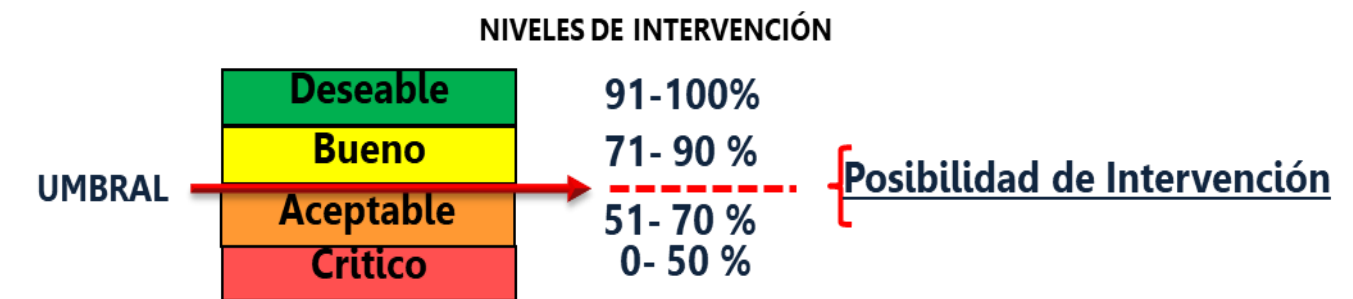
82%



Relacionamiento

81%

Resultados de la medición



Disposición
para el Cambio

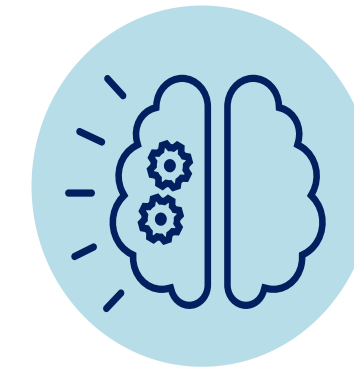
85%

Innovación en
la Entidad

85%

Adhesión
del Cambio

77%



Gestión del
cambio

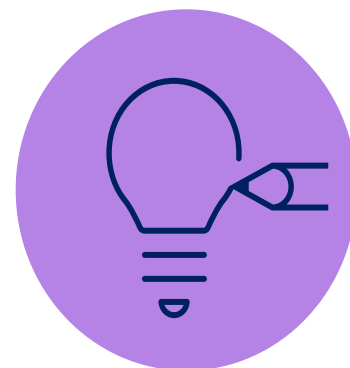
82%

Resultados de la medición



Estrategia Corporativa

85%



Gestión del conocimiento

77%



Salud & Seguridad en el Trabajo

83%



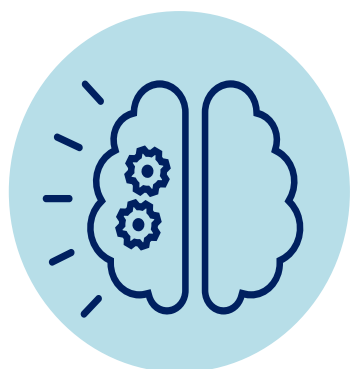
Relacionamiento

81%



Dirección

78%



Gestión del cambio

82%

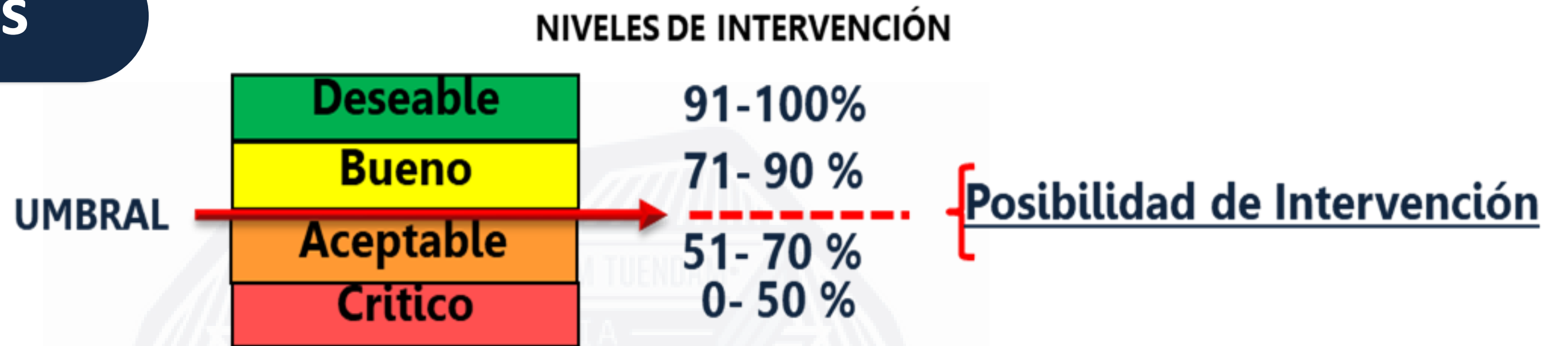
RESULTADO GENERAL 81%

Recomendaciones



A tu lado, **siempre.**

Recomendaciones



- Estoy dispuesto a dar un poco más en momentos que se necesiten. **92 %**
- Trabajo en equipó, la integración y la coherencia entre los valores de la entidad y el actuar de los directivos. **71 % , 72 %**
- La entidad aprovecha el talento y las habilidades de los colaboradores. **70 %**
- La entidad reconoce y valora a los mejores talentos. **70 %**

- Estoy dispuesto a dar un poco más en momentos que se necesiten. **92 %**

LOS 6 BENEFICIOS DE TENER EMPLEADOS COMPROMETIDOS

1. Mayor satisfacción laboral
2. Mayor retención y menor rotación.
3. Mayor productividad.
4. Mayor rentabilidad
5. Menor absentismo.
6. Mayor lealtad.



Recomendaciones

- Trabajo en equipo, la integración y la coherencia entre los valores de la entidad y el actuar de los directivos. 71, 72 %

10 claves para trabajar en equipo

Los beneficios de trabajar en equipo:

- Estimula la creatividad
- Aumenta la motivación.
- Disminuye los niveles de estrés.
- Permite identificar fortalezas y debilidades
- Aumenta la tolerancia y el respeto
- El trabajo positivo en equipo también repercute en la tranquilidad y el positivismo de los empleados.

- Construye confianza. Establece objetivos comunes.
 - Crea un sentido de pertenencia.
- Involucra a tu gente en las decisiones.
 - Haz que haya un entendimiento entre las partes.
- Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo.
- Impulsa la comunicación.
- Aprovecha la diversidad.

Recomendaciones

- La entidad aprovecha el talento y las habilidades de los colaboradores. 70 %
- La entidad reconoce y valora a los mejores talentos. 70 %

Dificultades que tienen las empresas para **reconocer al talento humano**

Excusas de los líderes por las que no reconocen a sus empleados:

“No tengo tiempo”, “no quiero que la gente piense que tengo favoritos” o “es suficiente con el sueldo que les pago”.

Beneficios

- Reduce las tasas de rotación
- Mejora los resultados de negocio
- Eleva la moral del equipo
- Crea una cultura organizacional competitiva

El 70% de los empleados millennials y centennials, piensa que la empresa para la que trabaja se preocupa exclusivamente por los resultados financieros, según una encuesta de Deloitte.

Recomendaciones

Las causas de porqué les cuesta tanto reconocer al talento humano:

- Muchos líderes no saben cómo dar retroalimentación de manera efectiva.
- Anunciar públicamente los logros es clave.
- Determinar qué comportamientos, valores y acciones se desea reconocer.
- Formar y educar a sus mandos en el modo efectivo de reconocer y de impulsar.
- Concientizar a los líderes sobre la importancia de que esta práctica sea periódica y sincera
- Posicionar el salario emocional como el principal aliado del reconocimiento no monetario.
- Lo ideal es empezar midiendo el clima laboral para conocer la percepción de los empleados, luego puede crear un plan estratégico para aprovechar las áreas de mejora.

Felicitaciones !



Plan de acción 2022 para la U.N.P



Descripción fortalezas y oportunidades de mejora.



De acuerdo a la Metodología Likert usada en esta medición, que consiste en un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifiestan su percepción favorable o no favorable, todo lo que puntúe por encima del Umbral (como se muestra en la gráfica) del 71% hacia 100% (Amarillos y verdes de acuerdo a la semaforización) son las fortalezas que tiene la entidad como resultado de la medición de Clima .

Todos los resultados por debajo del Umbral , es decir, del 70 % hacia cero % (naranjas y rojos), son las oportunidades de mejora que tiene la entidad de acuerdo a la medición realizada.

A continuación se describirán las fortalezas y las oportunidades de mejora que tiene la entidad de acuerdo a estos resultados:

Fortalezas.

Fortalezas de acuerdo a los resultados en esta medición :

Como fortalezas de este estudio encontramos : El compromiso de los funcionarios de la UNP para con la entidad; los objetivos asignados al trabajador son valorados, importantes y con propósito para los funcionarios; la apertura al cambio y a la innovación por parte de los trabajadores; y el buen manejo de los protocolos de bioseguridad.

Oportunidades de mejora

Oportunidad de mejora de acuerdo a esta medición :

Como oportunidades de mejora encontramos en este estudio : Los funcionarios perciben que la entidad podría aprovechar, valorar y reconocer mucho más el talento y las habilidades de los trabajadores.

Plan de Acción.

De acuerdo a la medición realizada el balance general es BUENO, con un porcentaje entre los 71 % a 90 % de favorabilidad, esto quiere decir que la UNP goza de un buen clima laboral , sin embargo acorde a los resultados recomendamos las siguientes acciones:

Diseñar , promover , implementar planes y programas de reconocimiento a los trabajadores de acuerdo a sus funciones , talentos y habilidades.

Plan de Acción.

Cómo debe ser un programa de reconocimiento para empleados:

1. **Oportuno:** De nada vale el reconocimiento si se produce tarde, una vez el empleado ya se ha sentido infravalorado.
2. **Frecuente:** La regularidad de las recompensas fomenta el esfuerzo constante y el cumplimiento periódico de los objetivos.
3. **Específico:** Que la plantilla sepa por qué es reconocida motivará que se repitan las actuaciones positivas y dignas de elogio.
4. **Visible:** Hacer público el reconocimiento al trabajador aportará un refuerzo positivo en su estatus en la empresa.
5. **Inclusivo:** Capaces de dar valor a las sugerencias y opiniones aportadas por la plantilla.
6. **Basado en valores:** Solo así se fomentará el trabajo en equipo hacia objetivos comunes.
7. **Objetivo:** Si el reparto de felicitaciones e incentivos no se realiza por criterios imparciales, se puede generar mal ambiente.

Tipos de reconocimiento con un esquema básico:

1. **Reconocimiento emocional**
2. **Público:** Mención hecha frente al resto de compañeros, generalmente unida a un premio, certificado o recomendación.
3. **Privado:** Felicitación de un jefe, compañero o cliente.
4. **Promoción:** Recompensa que supone un aumento de la responsabilidad en la empresa, acompañado normalmente por una subida del salario, para reforzar la confianza.
5. **Premio monetario:** Incentivos económicos que pueden ser directos (bonus o aumento de sueldo) o en especie (un viaje, dietas, un ordenador personal...).

Plan de Acción.

Ideas para tomar acción en el reconocimiento a empleados.

1. Reconocimiento en Redes Sociales

Comunicar en tus redes corporativas quién ha sido el empleado del mes. Un espacio público, desde el que el propio trabajador puede compartir la hazaña y contribuir a difundir una buena imagen de marca.

2. Publicar los éxitos en la prensa

Lanzar un comunicado de prensa en medios locales no solo te ayudará a trasladar el mensaje que en tu empresa se reconoce a los mejores, sino que ganarás cobertura mediática. Las historias de éxito profesional refuerzan y viralizan este tipo de comunicaciones.

Plan de Acción.

3. Reconocimiento de logros específicos

La mayoría de los programas de reconocimiento se basa en la antigüedad y en las ventas. Los logros específicos y saltos cualitativos de tus empleados también merecen ser premiados, ya sean grandes o pequeños.

4. Mostrar a la plantilla en la web

Empieza a ser habitual que las empresas suban fotos de los empleados a su web con el objetivo que los clientes “les pongan cara”. Una medida de transparencia que puede ser un escaparate genial para los profesionales. Tus trabajadores presumirán de ser imagen de la empresa.

Plan de Acción.

5. Crear un muro de la fama

Una forma de reconocimiento de sobra conocida y que también se puede adaptar al mundo digital. ¿A qué empleado no le gustaría ver su cara en un lugar de paso de la oficina?.

6. Pulseras o acreditaciones distintivas

Identifique a los profesionales con mayor rendimiento o líderes de ventas de forma que el resto del personal ambicione esa insignia del éxito. Es una buena forma de fomentar la competición sana entre los empleados.

7. Realizar entregas de premios

Un premio, trofeo o diploma para destacar a los empleados más productivos nunca está de más. Sobre todo si la empresa crea su propia cita especial o ceremonia en la que concederlos: en navidad, antes de las vacaciones, durante una cena de empresa...

Plan de Acción.

8. Dar las gracias

Puede parecer simple, pero dejar una breve nota escrita a mano dando las gracias en el escritorio de tus empleados puede ser un gesto de gran valor moral. Lo mismo sucede si el jefe agradece el esfuerzo en persona o vía llamada telefónica.

9. Crear nuevos puestos de trabajo

Una buena forma de recompensar a un empleado con habilidades diferenciales es crear un título de trabajo nuevo. Este recurso puede ser parte de un plan de carrera profesional. Una sorpresa que el trabajador no se hubiera imaginado y que demuestra que su talento es tenido en cuenta.

10. Dar vacaciones extra

Los días de vacaciones y su distribución son uno de los valores más importantes para los empleados. Ofrecer días adicionales a los empleados más productivos o los más premiados por sus clientes puede ser un gran incentivo para cumplir antes los objetivos y mejorar los resultados.

Plan de Acción.

11. Viajes de trabajo extendidos

Algunos trabajadores pasan mucho tiempo lejos de su familia y amigos. ¿Por qué no darles la oportunidad de que puedan alargar uno de sus viajes de trabajo? Que disfruten del fin de semana en una ciudad que no conocen junto a su pareja y/o sus hijos.

12. Aumentos de sueldo o bonus

Los aumentos de sueldo pueden ser de gran ayuda para motivar a parte de la plantilla. Sin embargo, cuando estos no se realizan periódicamente, el efecto de la medida puede ser el contrario. Otra fórmula de aplicación es a través de bonus por objetivos, más efectiva si se busca aumentar la competencia.

13. Pago de dietas y desplazamientos

No son pocas las empresas que ya ofrecen cheques o tarjetas con las que hacer frente a dos de los mayores gastos para un trabajador. Este incentivo económico actúa como un complemento salarial y cuenta con ventajas fiscales.

Plan de Acción.

14. Premiar con entradas a eventos

Conceder entradas para espectáculos exclusivos, conciertos, estrenos de películas o acontecimientos deportivos es un aliciente muy bien valorado por los trabajadores. Una forma de elevar el estatus de la plantilla y favorecer la imagen de la empresa en el entorno del empleado.

15. Ofrecer formación continua

La formación continua, además de ser un gran método para mejorar las capacidades profesionales de la plantilla, puede reforzar su compromiso con la empresa. Retén el talento organizando conferencias, cursos externos, seminarios internacionales u ofertando otras alternativas educativas.

16. Organizar competiciones deportivas

El deporte fomenta la competitividad o el trabajo en equipo, y crear competiciones internas ayudará a que tus empleados estén menos estresados.

Plan de Acción.

17. Flexibilidad horaria y teletrabajo

La conciliación familiar no es fácil. Millones de trabajadores desean que sus empresas les ofrezcan alternativas efectivas para poder hacerlo. Con horarios flexibles y la posibilidad del teletrabajo, la plantilla se sentirá reconocida.

18. Guardería

Encontrar guardería es uno de los mayores quebraderos de cabeza para las familias. Ofrecer esta posibilidad dentro o cerca de la empresa puede suponer un valor diferencial único.

19. Brindar beneficios sociales

El reconocimiento al trabajador puede pasar por garantizarle una jubilación digna, darle una cobertura médica extraordinaria o facilitar económicamente la mejor educación para sus hijos.

20. Crear espacios de distracción

¿A quién no le gustaría trabajar en una empresa como Google? Sus salas de descanso, espacios para juegos o gimnasios transformaron el modelo de oficina tradicional. Incorpora una parte de ese prototipo que revolucionó la imagen de una de las mayores empresas del mundo.

Plan de Acción.

También recomendamos conocer la Guía de Salario Emocional para la función pública, Grupo de Gestión Humana (Abril de 2018), la cual podría aportar mucho al fomento de una cultura de reconocimiento del talento en la UNP. Adjunto el link donde pueden encontrarla

https://funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_salario_emocional.pdf/950ec919-11a6-4c5d-90b2-d6c7b80ca294?t=1535973398221

en este documento podrán encontrar temas como:

- 1 TELETRABAJO
- 2 HORARIO FLEXIBLE
- 3 PROGRAMA DE LOS 1000 PUNTOS - ESTRATEGIA DE TIEMPO LIBRE



Medición

Clima Laboral

Claudia Pineda R

Consultora

Cpineda@cafam.com.co

Cel : 3017379570

Consultoría Cafam

El poder del Conocimiento



cafam.com.co

A tu lado, **siempre.**