AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

Santiago de Cali, 24 julio 2024

Señora
MARLY VARELA
Profesional Universitario
Centro de Diagnostico Automotor del Valle – CDAV.

Referencia: Presentación Oferta de servicios

Respetada Profesional Varela,

Para Avanza Estrategias, realizar un adecuado cuidado del ambiente laboral contribuye a la productividad, en este sentido la variable clima Organizacional y la medición del riesgo psicosocial son acciones principales para identificar las significancias de los empleados, es decir que referirse al clima es conocer las percepciones que los individuos tienen de una empresa y el entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización. Por tal motivo, es importante saber de primera fuente cual es el pensar que tienen los funcionarios sobre el clima organizacional, porque esto afecta diferentes factores como el fisiológico, psicológico, social y económico, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo de la propuesta:

El objetivo de la medición del clima organizacional en el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle (CDAV) es identificar y analizar las percepciones de los colaboradores respecto al ambiente laboral, con el fin de implementar acciones que promuevan un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo. Esta evaluación permitirá conocer los aspectos que influyen en la satisfacción y el rendimiento de los empleados, así como identificar áreas de mejora para fortalecer la cohesión y el compromiso dentro de la organización.

Justificación: La medición del clima organizacional en el CDAV se justifica por varias razones:

- **Mejora del Ambiente Laboral:** Comprender las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral permite diseñar intervenciones que mejoren las condiciones de trabajo, creando un ambiente más confortable y productivo.
- **Optimización de la Estructura Organizacional:** Los estudios de clima facilitan la implementación de cambios en la estructura organizacional y la planificación estratégica, asegurando que estas modificaciones se alineen con las necesidades y expectativas de los colaboradores.
- **Gestión de Programas Motivacionales:** Identificar los factores que motivan o desmotivan a los empleados es esencial para desarrollar programas que incrementen su compromiso y satisfacción, lo cual repercute positivamente en el desempeño general de la organización.
- **Mejora en la Comunicación:** Evaluar el clima organizacional permite detectar fallas en los sistemas de comunicación interna y externa, posibilitando mejoras que promuevan una comunicación más eficaz y transparente.

- **Eficiencia en Procesos Productivos:** Un buen clima laboral contribuye a la optimización de los procesos productivos, ya que los empleados se sienten más motivados y comprometidos con sus tareas, reduciendo así los errores y aumentando la eficiencia.

- **Comprensión de la Situación Interna:** La medición del clima organizacional proporciona una visión clara de la situación interna de la empresa, permitiendo a la dirección entender las reacciones de los empleados ante las rutinas, normas y políticas implementadas.

El proceso se realizará mediante fases de la siguiente manera:

FASE 1: RECOLECCIÓN DE DATOS: FASE 1: RECOLECCIÓN DE DATOS: APLICACIÓN DE ENCUESTAS – DURACIÓN 1 SEMANA

Objetivo: Recoger información precisa y fiable sobre el clima organizacional a través de las herramientas definidas.

Actividades:

1. **Aplicación de instrumento de medición de clima laboral:**
   - Distribuir los usuarios a todos los colaboradores, por áreas.
   - La aplicación es de tipo online.
2. **Monitoreo y seguimiento:**
   - Asegurar una alta tasa de respuesta.
   - Ofrecer soporte y resolver problemas durante la recolección de datos.

Instrumento de medición:

Avanza cuenta con un cuestionario de Clima Laboral, que tiene 93 ítems consistentes en frases cortas que describen comportamientos o conductas que pueden observarse en el ámbito laboral. Están pensados para que reflejen comportamientos que los trabajadores pueden experimentar en su puesto de trabajo y que afectan a la percepción general y la valoración de estos sobre la organización.

El instrumento de medición constituye la revisión de grandes 2 componentes: Organizacional (empresa) y Persona (percepciones individuales).

	DIMENSION	DESCRIPCIÓN
Empresa	Organización (ORG)	Se refiere a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la entidad, claridad en la distribución de funciones, grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar tareas.
	Innovación (INN)	Esta dimensión se refiere al grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades del mercado que se percibe en la organización.
	Información (INF)	La opinión que los empleados tienen sobre el nivel de información existente en la organización es otro de los factores importantes del clima laboral.
	Condiciones (CON)	Las condiciones materiales de trabajo, y entre ellas las compensaciones económicas, afectan de forma decisiva a la satisfacción de las personas en su trabajo.
Persona	Implicación (IMP)	Evalúa la percepción del funcionario(a) sobre el grado de implicación que las personas que trabajan en la entidad tienen con la organización, hasta qué punto se sienten partícipes de un proyecto común o, por el contrario, desvinculadas de los objetivos generales.
	Autorrealización (AUT)	Es sabido que la mayor parte de las personas deseamos que nuestro trabajo no solo nos proporcione una forma de subvenir a nuestras necesidades sino una oportunidad de progresar personalmente y desarrollar nuestras capacidades.
	Relaciones (REL)	Se trata con esta escala de evaluar la percepción del funcionario(a) sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral.
	Dirección (DIR)	Esta última escala pretende evaluar el grado de satisfacción existente con relación a los superiores y directivos de la organización.

Nota: Si la entidad requiere evaluar otras dimensiones, se puede diseñar un instrumento a medida de la necesidad del Centro de Diagnostico Automotor.

Aplicación: Se remitirá el instrumento vía online para los funcionarios, resguardando su confidencialidad al asignar códigos de acceso. Lo anterior, eliminará el sesgo en las respuestas y brindará información confiable.
En el caso de los funcionarios de las áreas operativas, se les apoyará con el diligenciamiento para evitar que tengan dificultades con la encuesta por falta de comprensión.

FASE 2: ANÁLISIS DE DATOS: INFORME DE ANÁLISIS Y COMPARATIVO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS POR ÁREAS DEL CDAV LTDA, FRENTE AL RESULTADO DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2023– DURACIÓN 1 SEMANA

Objetivo: Analizar la información recolectada para identificar fortalezas y áreas de mejora en el clima organizacional.
Actividades:

1. Tabulación y procesamiento de datos:
    - Utilizar software especializado para analizar los resultados.
    - Categorización de respuestas por áreas para revisar los MICROCLIMAS de las áreas principales
2. Interpretación de resultados:
    - Identificar patrones y tendencias.

FASE 3: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES: FEEDBACK INDIVIDUAL Y GRUPAL-– DURACIÓN 2 SEMANAS.

Objetivo: Comunicar los hallazgos a la dirección de cada área o a quien se delegue, proponiendo acciones concretas de mejora.
Actividades:

1. Elaboración del informe final:
    - Resultados detallados por áreas para ver microclimas y el resultado de clima global
    - Gráficos y tablas ilustrativas.
    - Análisis cualitativo y cuantitativo.
2. Reunión de presentación a las áreas:
    - Explicación de los principales hallazgos.
    - Propuestas de mejora y estrategias a implementar.
3. Devolución de resultados a los colaboradores:
    - Resumen ejecutivo del informe.
    - Reuniones grupales para presentar los resultados. (Los espacios de reunión y/o refrigerios no hacen parte de la propuesta).

AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

FASE 4: IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN: PLANES DE ACCIÓN, PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y SESIONES DE RETROALIMENTACIÓN.- DURACIÓN 4 SEMANAS.

Objetivo: Asegurar la implementación de las acciones de mejora y evaluar su impacto en el clima organizacional.
Actividades:

1. **Diseño de los planes de acción por microclima o clima si se pueden globalizar:**
   - Establecer actividades tendientes a mejorar los aspectos que resulten de la medición
   - Establecer cronograma para el desarrollo de actividades
2. **Aplicar los planes de acción**
   - Ejecutar los planes de acción derivados de los resultados de la encuesta de clima organizacional

RESUMEN DE COSTOS DE LA PROPUESTA- CLIMA ORGANIZACIONAL

FASES	VALOR UNITARIO	TIEMPO
FASE 1: RECOLECCIÓN DE DATOS: APLICACIÓN DE ENCUESTAS	$2.000.000	1 semanas
FASE 2: ANÁLISIS DE DATOS: INFORME DE ANÁLISIS Y COMPARATIVO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS POR ÁREAS DEL CDAV LTDA, FRENTE AL RESULTADO DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2023	$1.000.000	1 semanas
FASE 3: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES: FEEDBACK INDIVIDUAL Y GRUPAL		2 semanas
FASE 4: IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN: PLANES DE ACCIÓN, PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y SESIONES DE RETROALIMENTACIÓN.	$ 2.000.000	4 semanas
TOTAL	$5.000.000 IVA INCLUIDO	8 Semanas

AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

PLANES DE ACCIÓN RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



La Batería de Riesgo Psicosocial es un instrumento diseñado por el Ministerio de Protección Social, con el apoyo técnico de la universidad Javeriana, con el cual se busca identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores, con el fin de establecer un plan de intervención y un monitoreo permanente, que elimine o mitigue la aparición de enfermedades derivadas del estrés, acorde a lo requerido en la resolución 2646 del 2008.

Avanza reconoce la importancia de la medición, pero también de la implementación de los planes de acción derivados del proceso de la medición. En este sentido, ofrece el este servicio a partir de los siguientes pasos:

AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

Revisión de los resultados de la medición para definición de los planes de acción de los factores de la batería de Riesgo psicosocial

01

Diseño de talleres o capacitaciones de Intervención alineados con el mejoramiento de los factores hallados en la medición

02

Aplicación de talleres o capacitaciones de Intervención alineados con el mejoramiento de los factores hallados en la medición

03

Teléfono
318 57 96 901

Correo
avanzacrecimientolaboral@gmail.com

AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

RESUMEN DE COSTOS DE LA PROPUESTA

ACTIVIDAD	VALOR UNITARIO	TIEMPO
IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN DERIVADOS DE LA MEDICIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL: 1. INFORME DE ANÁLISIS DE RESULTADOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA LABORAL 2. INFORME DE ANÁLISIS DE RESULTADOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRA LABORAL 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS EVALUACIÓN DEL ESTRÉS	$ 2.000.000	**2 semanas**
4. PRIORIZACIÓN E INFORMACIÓN DE DIAGNOSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN SEGÚN LA IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A TRAVÉS DE UNA MATRIZ DE INTERVENCIÓN 6. FEEDBACK INDIVUDAL Y GRUPAL 7. PLANES DE ACCIÓN 8. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 9. SESIONES DE RETROALIMENTACIÓN	$ 2.000.000	**6 semanas**
TOTAL	**$4.000.000 IVA INCLUIDO**	**8 Semanas**

PERFIL DE LOS PROFESIONALES:

El equipo técnico de profesionales lo integran los siguientes profesionales: 3 profesionales en psicología, 1 profesional en ciencias sociales o afines con formación y experiencia en procesos de talento humano.

RESERVA DE LA INFORMACIÓN:

Avanza reconoce la importancia del proceso para una empresa de la naturaleza del CDAV, por tal razón los datos serán tratados con total reserva y bajo las normas que aplican en el territorio colombiano en esta materia (Decreto 1377 de 2013 y ley 1582 de 2012).

AVANZA
Estrategias de crecimiento laboral
www.avanzaestrategias.com

CONSIDERACIONES

Para el inicio del proceso se requiere perfeccionamiento del contrato o documento legal que soporte el proceso.

Atentamente,



MARIA BEATRIZ ARCE
Representante Legal