

<b>Proyecto Estratégico # 7.3:</b>	
<b>Ejecutar un programa de seguimiento y mejora del Clima Laboral</b>	
<p><b><u>Problema que el proyecto busca resolver: El instituto</u></b></p> <p>La entidad no cuenta con un mecanismo para conocer la percepción que los funcionarios tienen de la entidad</p>	<p><b><u>Estado deseado:</u></b></p> <p>Facilitar acciones de mejoramiento para contar con funcionarios con un alto sentido de pertenencia, motivado y comprometido con la misión institucional.</p>
<p><b><u>Descripción del proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar y aplicar un instrumento para medir la percepción que los funcionarios tienen de la entidad e implementar las acciones de mejoramiento pertinentes, en la búsqueda de una mejor calidad de vida laboral de los funcionarios del Instituto.</li> </ul>	
<p><b><u>Metas Años 2008 a 2012:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir el clima organizacional de la entidad a nivel nacional para identificar la percepción de los funcionarios con respecto al Ica.</li> <li>• Implementar el plan de mejoramiento en la búsqueda de cambios positivos que se reflejen en el servicio y la calidad de vida laboral de los funcionarios del Ica.</li> </ul>	<p><b><u>Indicador global del proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avance en la implementación del Plan del Mejoramiento del clima organizacional</li> </ul>
<p><b>Datos – Requerimientos del Proyecto - Hechos</b></p> <p>Recursos Humanos Diagnóstico Recursos Financieros ARP</p>	<p><b>Datos – Requerimientos del Proyecto - Suposiciones</b></p> <p>Presupuesto</p>
<p><b><u>Cómo contribuye el proyecto estratégico al logro de la Visión</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A través de la prestación de un mejor servicio por parte de funcionarios con un alto sentido de pertenencia, pasión y motivación por la institución.</li> </ul>	
<p><b><u>Principales amenazas al proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja asignación presupuestal para Recursos financieros.</li> <li>• Bajo compromiso de funcionarios y directivos.</li> </ul>	<p><b><u>Líder proyecto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Patricia Veloza Garzón</li> </ul> <p><b><u>Patrocinador:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Martha Emilia Molina de Lalinde.</li> </ul> <p><b><u>Equipo:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arp</li> <li>• Caja De Compensación Familiar</li> <li>• Gerentes Seccionales</li> <li>• Jefes De Oficina</li> <li>• Profesionales de apoyo del Grupo de Gestión del Talento Humano</li> <li>• Facilitadores externos, expertos en el tema</li> </ul>
<p><b><u>Vigencia del proyecto:</u></b> permanente      <b><u>Las metas y etapas descritas son a 5 años:</u></b> 2007-2012</p>	

<b>Etapa / actividades (no necesariamente secuenciales)</b>
<p>1. Realizar mediciones periódicas del clima laboral para identificar áreas críticas y desarrollar planes y programas de mejoramiento.</p> <p><b>Líder etapa:</b> Patricia Veloza Garzón</p> <p><b>Otros actores:</b> Grupo Gestión del Talento Humano - Bienestar Social, ARP Colpatría</p>
<p>2. Redefinición de cargas de trabajo.</p> <p><b>Líder etapa:</b> Patricia Veloza</p> <p><b>Otros actores:</b> Subgerentes, Jefes de Oficina.</p>
<p>3. Realizar talleres de relaciones interpersonales, comunicación, valores organizacionales, ética, liderazgo, toma de decisiones, y organización del trabajo, a nivel nacional según las necesidades identificadas en la medición.</p> <p><b>Líder etapa:</b> Patricia Veloza Garzón</p> <p><b>Otros actores:</b> Grupo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Social, ARP Colpatría, Caja de Compensación Familiar.</p>
<p>4. Transformación de los puestos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los principales riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios en su lugar de trabajo.</li> <li>• Desarrollar estrategias para la prevención y mitigación de los riesgos ocupacionales.</li> <li>• Mejorar las condiciones físicas de los puestos de trabajo.</li> </ul> <p><b>Líder etapa:</b> Patricia Veloza Garzón</p> <p><b>Otros actores:</b> Grupo Gestión del Talento Humano - Bienestar Social , ARP Col patria, Grupo de Infraestructura Física, Grupo de Adquisiciones, grupos Subgerencias técnicas.</p>
<p>5. Elaboración de un programa de incentivos.</p> <p><b>Líder etapa:</b> Patricia Veloza Garzón</p> <p><b>Otros actores:</b> Grupo de Gestión del Talento Humano - Bienestar Social, ARP Colpatría, Caja de Compensación Familiar.</p>