



CAFAM

A su lado,
siempre

Entrega de resultados 2020

CLIMA LABORAL

Consultoría Gestión Humana & RSE



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

Objetivo de la medición



Conocer las **percepciones** de variables que impactan la productividad de los **colaboradores**

Ejes de la Medición

Eje Estratégico

1. Orientación Organizacional
2. Imagen Corporativa
3. Clientes Externos
4. Comunicación Estratégica



Eje Procesos

1. Condiciones de Trabajo
2. Competitividad



Eje Capital Humano

1. Relaciones de Equipo
2. Profesionalismo
3. Equilibrio: Familia / Trabajo



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

Favorable:



TA: Totalmente de Acuerdo
S: Siempre

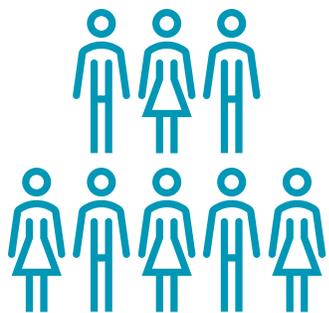
CS: Casi Siempre
DA: De Acuerdo

No Favorable:



D: Desacuerdo
CS: Casi Nunca

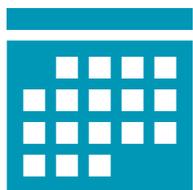
TD: Totalmente en Desacuerdo
N: Nunca



73 Colaboradores



Aplicación Virtual



Diciembre 2020



Datos Demográficos

Dependencia donde labora

Subdirección Administrativa y Financiera	45%
Oficina Asesora jurídica	18%
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	15%
Subdirección de Prestaciones Económicas	15%
Dirección General	7%

Nivel jerárquico

Profesional	42%
Asistencial	25%
Técnico	18%
Asesor	11%
Directivo	4%

Antigüedad en la Compañía

Más de 3 años	66%
Entre 1 y 3 años	25%
Menos de 1 año	10%



Ejes de la medición

Eje estratégico

Orientación Organizacional

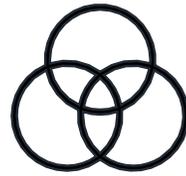


✓ 96%

⊖ 4%

Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tiene el trabajador con el direccionamiento de la empresa

Cientes Externos



✓ 93%

⊖ 7%

Describe como ven los colaboradores la relación que la empresa ha generado con sus usuarios y/o clientes

Imagen Corporativa

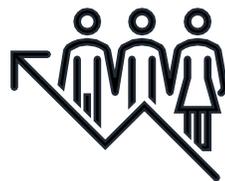


✓ 97%

⊖ 3%

Refleja como el colaborador se integra al a empresa, mostrando el grado de afiliación

Comunicación Estratégica



✓ 95%

⊖ 5%

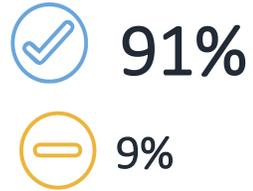
Permite el movimiento de la información para relacionar las necesidades de esta con su personal

95%

Favorabilidad Eje general

Eje Procesos

Condiciones de Trabajo



Describe como el entorno impacta el desempeño del colaborador respecto a su productividad y bienestar. Relaciona los recursos que la empresa entrega para el desarrollo optimo de labores

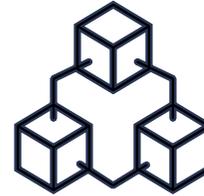
Sistema de Seguridad & Salud en el Trabajo



Instrumentación



Desarrollo & Competitividad

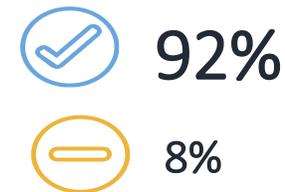


Muestra la percepción de los colaboradores frente a los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. Se asocia con procesos de comunicación, mediación y políticas de administración

Administración



Desarrollo



91%

Favorabilidad Eje general

Eje Capital Humano

Relaciones de Equipo



91%

9%

Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la empresa

Jefatura

91%

9%

Compañeros

92%

8%

Profesionalismo



93%

7%

Señala el interés que ha tenido el colaborador por realizar aportes personales a la empresa, más allá del cumplimiento de sus funciones

Equilibrio: Familia / Trabajo



92%

8%

Reconoce que la familia hace parte fundamental de la calidad de vida del colaborador. Refleja la capacidad que ha tenido para fortalecer su núcleo familiar

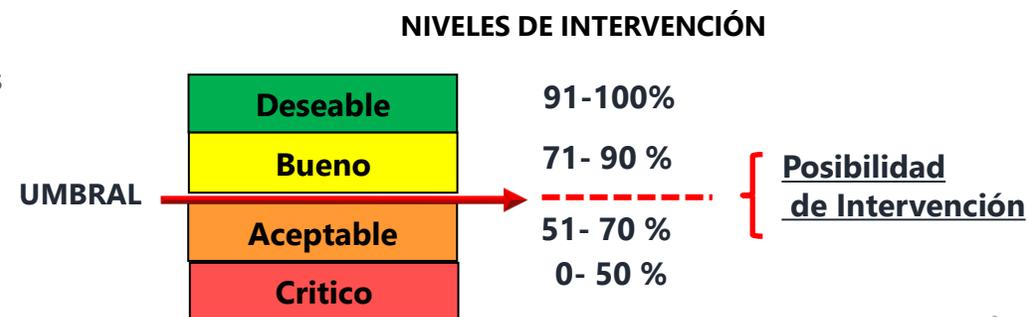
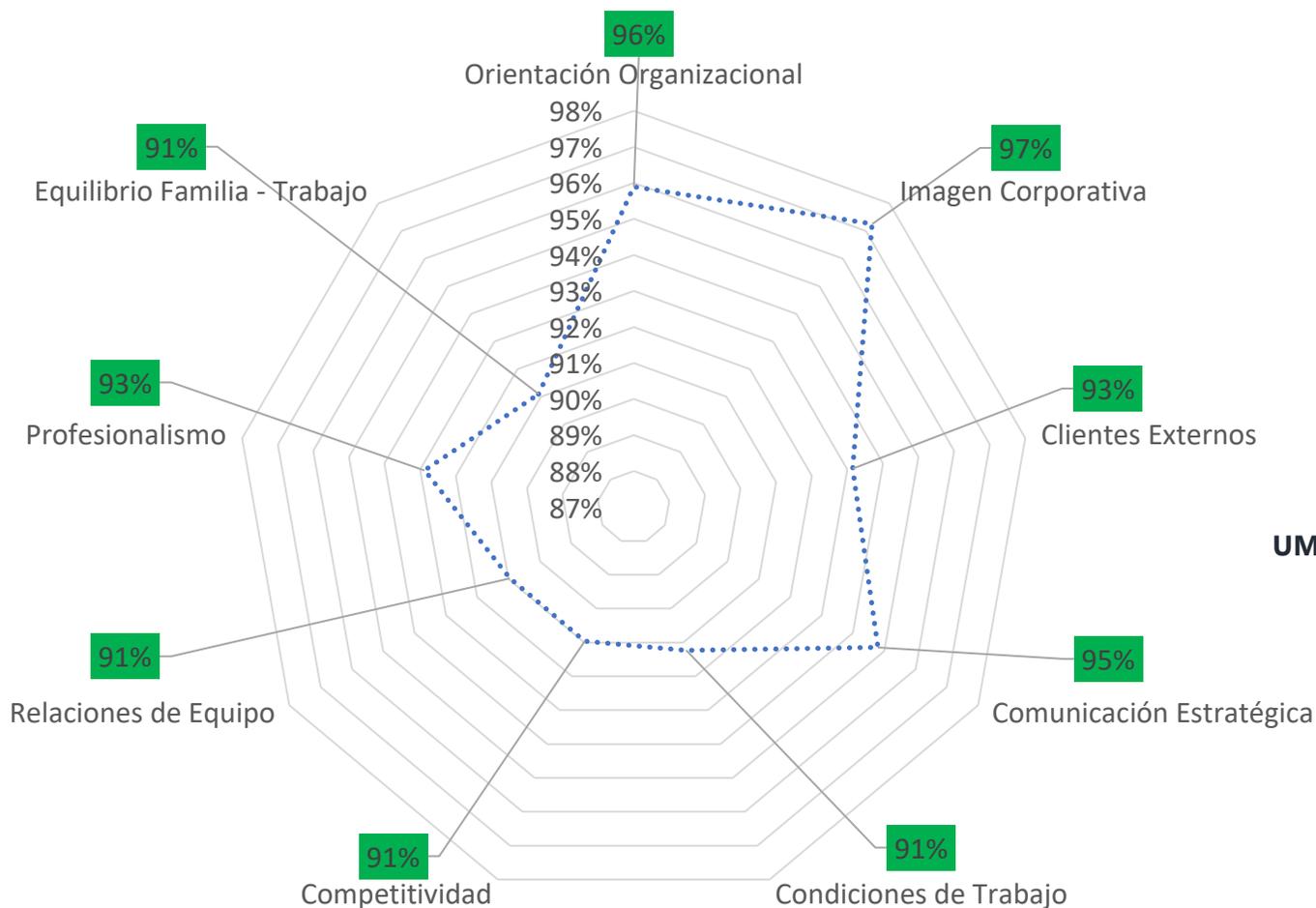
92%

**Favorabilidad
Eje general**

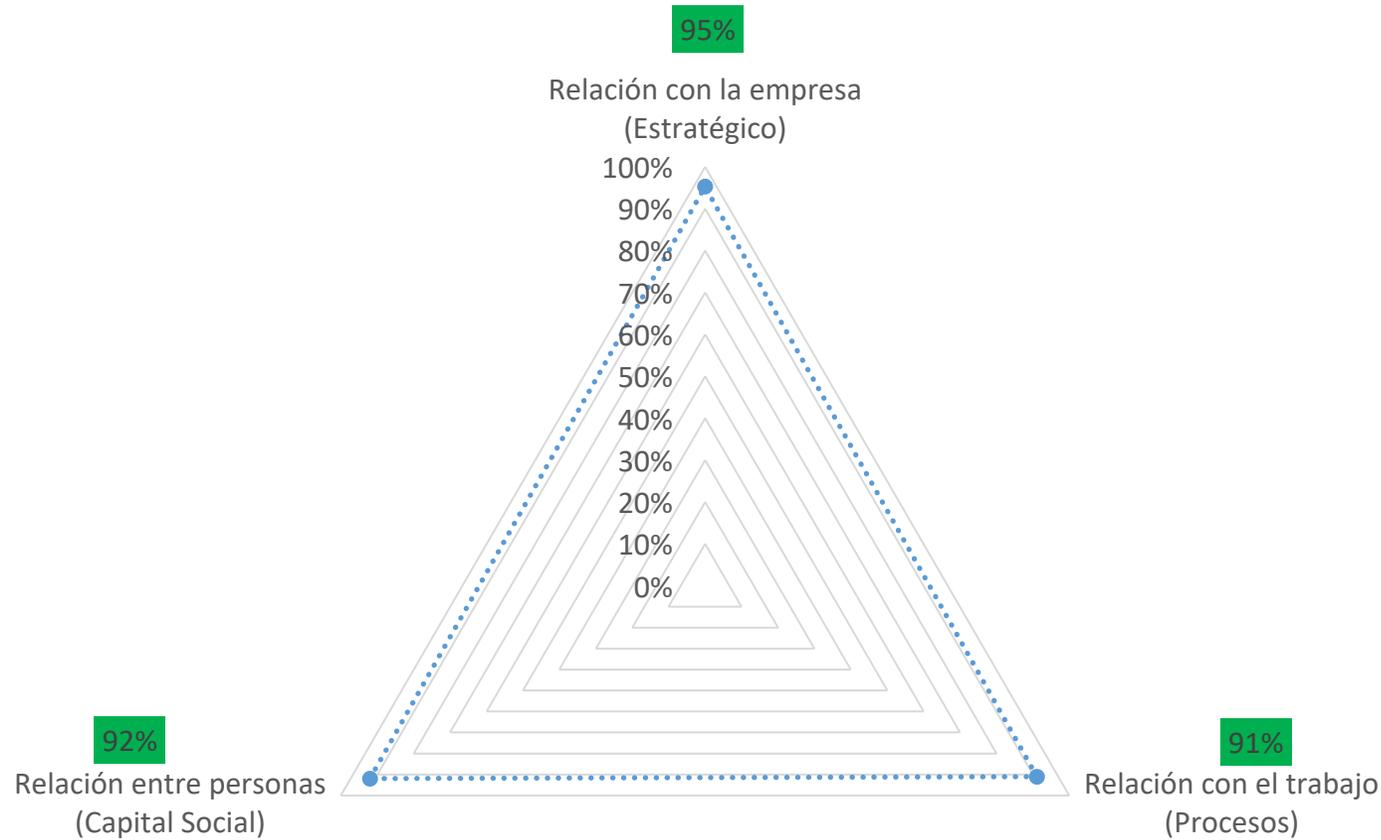
cafam.com.co

A tu lado, **siempre.**

Resumen de variables



Resumen de ejes



93%

Favorabilidad Medición Clima

Prioridades



Semáforo Empresarial



Recomendaciones

- 
- Implementar el producto W360 con el fin de conocer las necesidades de bienestar que tienen los colaboradores, y así desarrollar planes de bienestar focalizados para las diferentes generaciones.
 - Desarrollar un modelo de innovación que sea transversal a toda la Compañía. (Design Thinking)
 - Establecer programas de incentivos que permitan al colaborador presentar proyectos y/o aportar ideas que mejoren el desarrollo de los procesos de la organización.
 - Revisar el alcance de la evaluación transversal de desempeño y su impacto, así como el esquema de reconocimientos en los colaboradores (Feed Forward)
 - Involucrar al colaborador mediante programas que permitan conocer las oportunidades de mejora de sus procesos.
 - Fortalecer la comunicación asertiva entre áreas y equipos mediante programas de intervención tipo coaching.

- Desarrollar programas de capacitación a líderes, en tema de habilidades blandas y liderazgo. (Escuela de Liderazgo)
- Potenciar el plan carrera dentro de la organización. (Plan de sucesión, Universidad Corporativa, programas de capacitación)
- Mantener actualizando y flexibilizando los procesos y procedimientos internos
- Involucrar dentro de la cultura organizacional el valor corporativo acerca del trato justo y digno frente al error
- Desarrollar la batería de riesgo psicosocial y con el mapa de riesgos establecer priorización de actividades de intervención.

- Seguir potenciando la imagen corporativa mediante programas de Endomarketing.
- Proyectar procesos de capacitación asociados al trabajo en equipo (actividades experienciales: Outdoor training)
- Continuar con el proceso de formación y desarrollo de largo alcance asociado a nuevas habilidades.
- Potenciar el Direccionamiento estratégico organizacional de forma transversal a toda la organización.



CAFAM

A su lado,
siempre

¡GRACIAS!

Entrega de resultados 2020

CLIMA LABORAL

Consultoría Gestión Humana & RSE



FONPRECON
Pensiones y Cesantías