



CAFAM

A su lado,
siempre

Entrega de resultados 2022

CLIMA LABORAL



Consultoría Gestión Humana & RSE

¿Para qué medir el Clima Laboral?

“Esto nos demuestra la importancia de desarrollar un modelo de gestión del talento acorde con las necesidades y expectativas de los trabajadores, y que a su vez apoye el cumplimiento de los objetivos organizacionales”

La medición del Clima laboral le permite conocer con claridad a la alta gerencia, las variables que afectan la productividad de la empresa, y la forma más efectiva de gestionarlas.



CLIMA

SUBJETIVO

Mide percepción de las personas

Considera políticas, Procedimientos
y variables básicas

Constructo de percepción individual
que surge del proceso de socialización

Susceptible de cambio en
El corto tiempo

Una forma de "VER"
La organización

Es un ESTAR

CULTURA

OBJETIVO

Describe características de la empresa

Considera historia, ritos, rituales
y procesos de socialización

Constructo colectivo que comparten
Las personas sobre características de la empresa

Permanencia relativa en el tiempo

Es la forma de "ACTUAR" de la organización

Es un SER



Factores que alteran la productividad del trabajador:

Comportamiento del jefe

**Situación personal, económica
Social, afectiva, familiar**

**Condiciones de trabajo
Sueldo-horario prestaciones**

Riesgos de trabajo

Cultura organizacional

Relaciones Interpersonales

Desarrollo de la carrera profesional

Carga de trabajo

Conflictos Interpersonales

**Conflicto entre trabajo
Y otras actividades**



El proceso se enfoca
en cerrar brechas



En el **trabajador**

- Conocimientos
- Habilidades
- Motivaciones
- Comportamientos
- satisfacción

Contexto de trabajo

- Tarea
- Procedimientos
- Burocracia
- Empoderamiento

En el **trabajo** que se realiza

- Cultura
- Estilos de liderazgo
- Sinergia organizacional

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

Ficha Técnica



78 Colaboradores



Aplicación Virtual

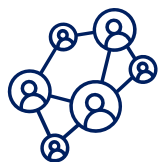


Periodo de
recolección de la Data
21-11-2022 al 25-11-2022

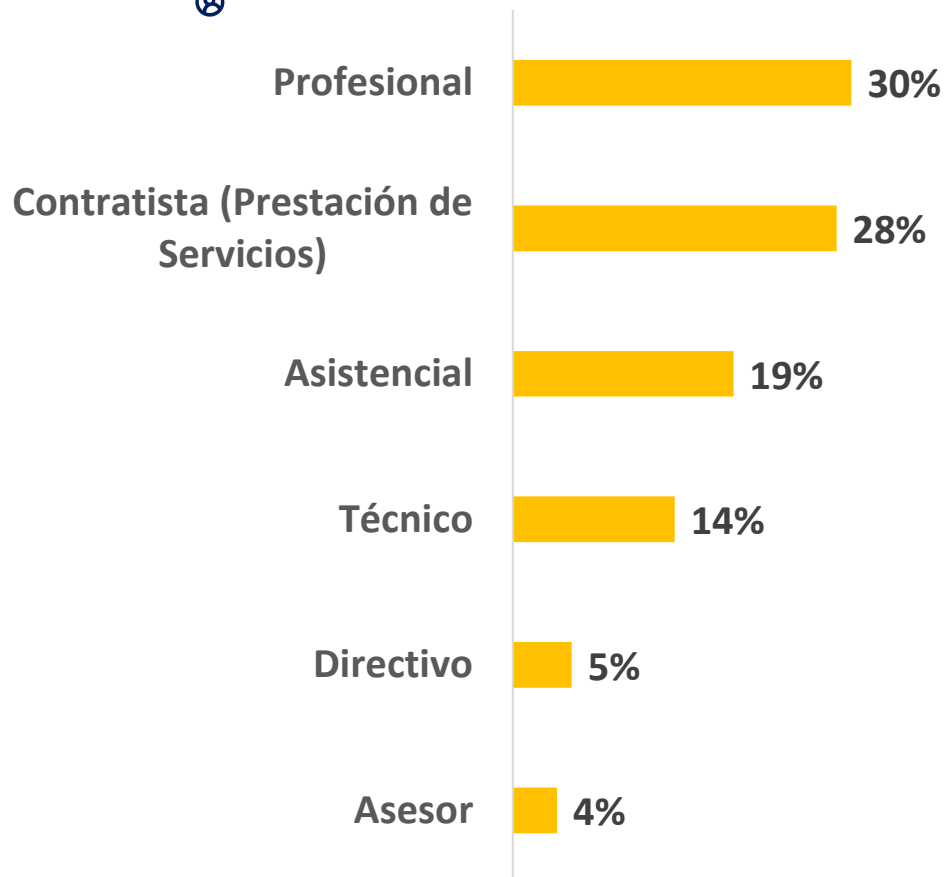


Datos Demográficos

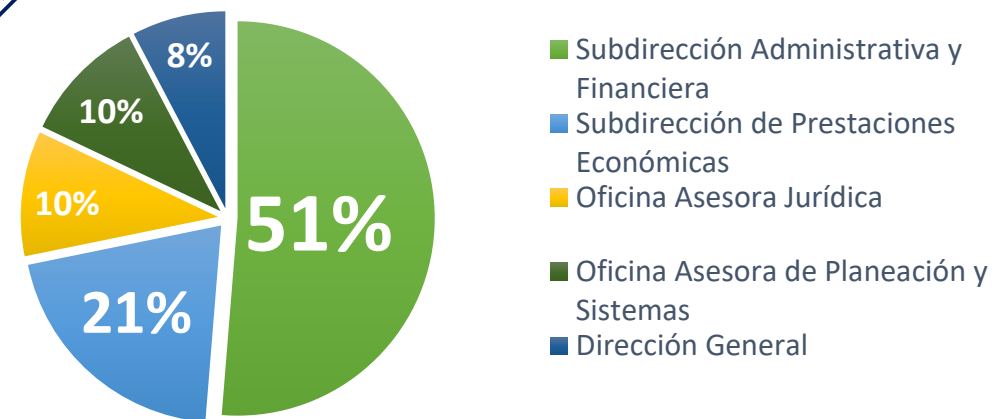
Datos Sociodemográficos



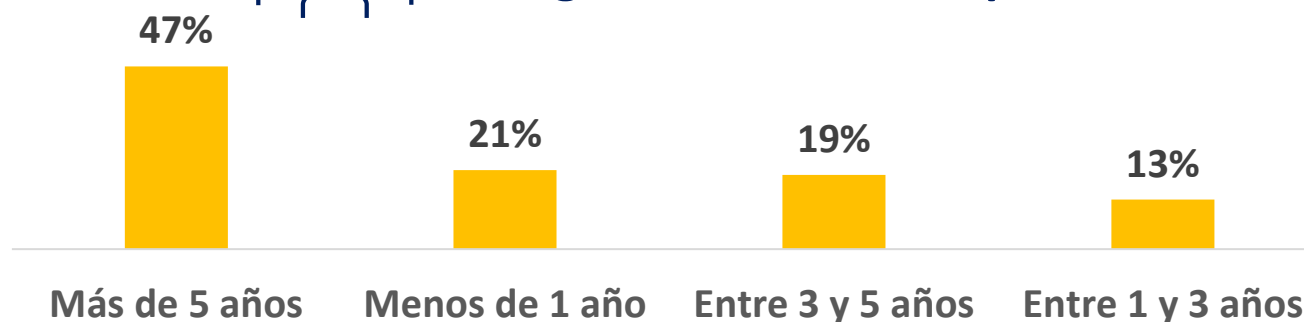
Nivel Jerárquico



Dependencia Donde Labora



Antigüedad En La Compañía





Ejes de la medición

Eje estratégico

Orientación Organizacional



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

Cientes Externos



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

Imagen Corporativa



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

Comunicación Organizacional



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



96%

Favorabilidad Eje general

cafam.com.co

A tu lado, siempre.

Orientación Organizacional

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
La misión, visión, objetivos y políticas de Fonprecon son claros.	97%	83%	100%	100%	98%	100%
La misión, visión, objetivos y políticas son aplicables a las responsabilidades de mi cargo.	99%	100%	100%	100%	98%	100%
Aquí se vivencia los valores institucionales.	97%	100%	100%	100%	98%	94%
Considera que la actividad de Fonprecon es reconocida positivamente a nivel nacional e internacional.	94%	83%	88%	100%	95%	94%
La actuación de los directivos es transparente y ética.	99%	100%	100%	100%	98%	100%

Imagen Corporativa

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Me siento orgulloso de decir que trabajo en Fonprecon	96%	100%	100%	100%	98%	88%
Trabajar aquí hace más valiosa mi hoja de vida.	99%	100%	100%	100%	98%	100%
Aquí vale la pena dar lo mejor de mí.	99%	100%	100%	100%	100%	94%
Me dolería irme de Fonprecon	92%	83%	100%	100%	93%	88%
Este es un lugar estable para trabajar.	95%	100%	100%	100%	98%	81%

Cientes Externos

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Fonprecon nos esmeramos por dar un buen servicio a nuestros clientes.	99%	100%	100%	100%	98%	100%
Cumplimos las promesas que le hacemos a nuestros clientes	99%	100%	100%	100%	98%	100%
Cumplimos las promesas que le hacemos a nuestros trabajadores.	95%	83%	100%	100%	98%	88%
Fonprecon tiene en cuenta las recomendaciones de los clientes para mejorar sus procesos.	97%	83%	100%	100%	98%	100%
Los clientes internos quedan satisfechos con nuestro servicio.	99%	100%	100%	100%	98%	100%
Los clientes externos quedan satisfechos con nuestro servicio.	99%	100%	100%	100%	98%	100%
Esta es una compañía que innova constantemente.	78%	50%	75%	75%	85%	75%

vialado SuperSubsidio

cafam.com.co

A tu lado, siempre.

Eje estratégico

Comunicación Estratégica

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Fonprecon cuenta con diferentes sistemas de comunicación para transmitir información a sus colaboradores.	92%	83%	88%	88%	98%	88%
Conozco todos los canales de comunicación (correo, intranet, etc) que puedo usar al realizar mis labores.	97%	83%	100%	100%	98%	100%
Hago uso de los sistemas de comunicación de la Organización.	99%	100%	100%	100%	98%	100%
La comunicación con otras áreas es fluida, clara y a tiempo.	91%	83%	100%	100%	98%	69%
Se claramente quien puede brindarme información sobre los diferentes temas de la empresa.	95%	67%	100%	100%	100%	88%

VICI/LADO SuperSubsidio

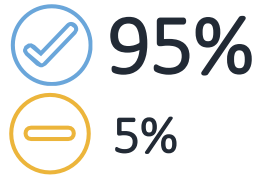
cafam.com.co

A tu lado, siempre.

Eje estratégico

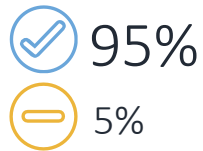
Eje Procesos

Condiciones de Trabajo

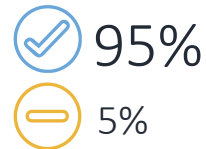


Describe como el entorno impacta el desempeño del colaborador respecto a su productividad y bienestar. Relaciona los recursos que la empresa entrega para el desarrollo optimo de labores

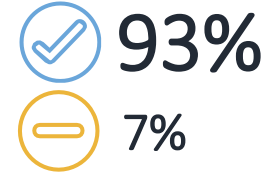
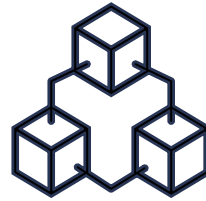
Sistema de Seguridad & Salud en el Trabajo



Instrumentación

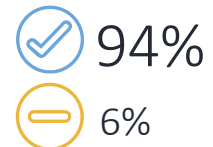


Desarrollo & Competitividad

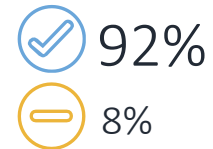


Muestra la percepción que tienen los colaboradores frente a los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo dentro de la Organización. Se asocia con procesos de comunicación, de mediación y política de administración.

Administración



Desarrollo



94%

Favorabilidad Eje general

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Recibo información sobre el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Fonprecon	95%	83%	100%	100%	98%	88%
Fonprecon se preocupa por realizar controles frente a los riesgos de mi puesto de trabajo.	94%	100%	100%	100%	95%	81%
Recibo información acerca de cómo yo puedo evitar accidentes de trabajo.	97%	100%	100%	100%	95%	100%
Mi salud es importante para Fonprecon	95%	100%	100%	88%	98%	88%
Mi entorno laboral es agradable para trabajar.	92%	100%	100%	100%	90%	88%

Instrumentación

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas	
Cuento con todos los recursos y equipos necesarios para la realización de mi trabajo.	96%	100%	100%	100%	98%	88%
Puedo encontrar con facilidad la información que necesito para trabajar.	90%	83%	100%	100%	88%	88%
Los implementos de trabajo se encuentran en buen estado.	95%	100%	100%	100%	100%	75%
He recibido la capacitación necesaria para desarrollar mi labor.	94%	83%	100%	100%	95%	88%
Los procedimientos y procesos de la compañía facilitan la realización y el cumplimiento de mis funciones.	99%	100%	100%	100%	98%	100%

Administración

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Percibo que Fonprecon cumple con las obligaciones de ley relacionadas con el trabajador.	99%	100%	100%	100%	94%
La empresa cuenta con un sistema claro para evaluar el desempeño de sus empleados.	95%	100%	100%	93%	94%
En la Empresa existe una cultura en donde se incentivan espacios de innovación, ideas y/o aportes de mejora para el cumplimiento de los objetivos.	86%	50%	100%	88%	81%
La empresa mantiene informado al personal sobre cambios importantes y estratégicos.	94%	83%	100%	90%	100%
En esta empresa recibo un trato justo y digno; cuando realizo bien mis labores o cuando me equivoco.	95%	100%	100%	88%	88%

Desarrollo

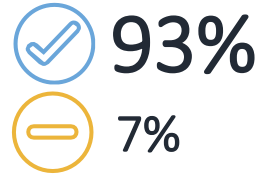
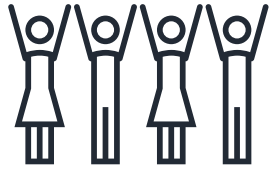
Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
He desarrollado nuevas habilidades y conocimientos gracias a la formación recibida en Fonprecon	95%	100%	100%	100%	90%	100%
Mis responsabilidades de trabajo son interesantes y desafiantes.	95%	100%	100%	100%	93%	94%
Puedo participar en la toma de las decisiones de mi área, que competen a mi labor.	95%	100%	100%	100%	93%	94%
La Empresa se preocupa por nuestro bienestar y calidad de vida.	92%	100%	100%	88%	95%	81%
Recibo un reconocimiento especial cuando tengo un desempeño superior.	85%	83%	100%	88%	85%	75%

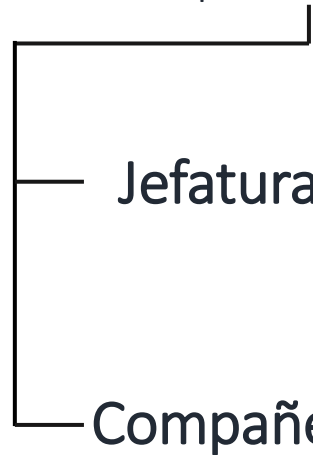
Eje Capital Social



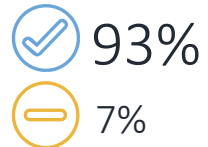
Relaciones de Equipo



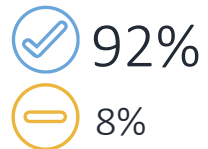
Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la empresa



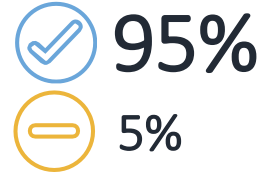
Jefatura



Compañeros

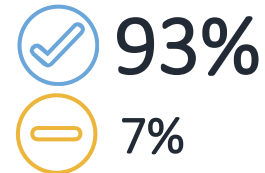


Profesionalismo



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



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

93%

Favorabilidad
Eje general

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Mi jefe inmediato tiene los conocimientos técnicos necesarios para apoyar las tareas que se hacen en el área.	97%	100%	100%	88%	98%	100%
Mi jefe inmediato motiva a su equipo para que mejore sus habilidades y conocimientos.	92%	100%	100%	88%	88%	100%
Mi jefe inmediato tiene aptitudes de liderazgo para lograr que el equipo cumpla los objetivos del área.	91%	100%	100%	88%	90%	88%
Mi jefe da a conocer de manera clara y oportuna la información del área.	95%	100%	100%	88%	93%	100%
Mi jefe tiene en cuenta mis opiniones y puntos de vista para lograr mejoras en el área.	91%	100%	100%	88%	90%	88%

Compañeros

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas	
Si me fuera a otra empresa, extrañaría a mis compañeros.	87%	83%	100%	100%	83%	88%
La personas nuevas en la empresa encuentran un ambiente de fácil integración.	88%	83%	88%	100%	93%	75%
Estoy en un equipo donde continuamente puedo aprender de mis compañeros.	95%	100%	100%	88%	93%	100%
Percibo que hay colaboración y ayuda mutua entre los integrantes del equipo para el cumplimiento de los objetivos del área.	95%	100%	100%	100%	95%	88%
Somos un equipo de trabajo que brinda apoyo a los compañeros en momentos de dificultad.	95%	100%	100%	88%	95%	94%

viciLado SuperSubsidio

cafam.com.co

A tu lado, siempre.

Eje Capital Humano

Profesionalismo

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

	GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Mis ideas facilitan la toma de decisiones dentro de mi equipo de trabajo.	95%	100%	100%	100%	93%	94%
Aplico las recomendaciones que Fonprecon me hace sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Presento proyectos al área y/o hago propuestas de mejora a los procesos, productos y servicios de Fonprecon	83%	100%	88%	75%	83%	81%
Los conocimientos adquiridos en mi experiencia laboral y mis estudios académicos, los pongo en práctica al 100% en mis funciones actuales.	96%	100%	100%	100%	93%	100%
Acepto el valor de nuevas ideas, aunque no sean mías.	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Equilibrio: Familia / Trabajo

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

GENERAL	Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
Los directivos promueven el equilibrio entre trabajo y familia como un valor de la cultura organizacional.	90%	100%	100%	88%	88%
Se divulgan con anticipación las actividades de bienestar que desarrolla Fonprecon para sus colaboradores.	97%	100%	100%	98%	94%
Fonprecon ofrece actividades de bienestar para usted y su familia.	82%	67%	100%	88%	81%
Establezco como una de mis prioridades favorecer el equilibrio entre mi familia y el trabajo.	94%	100%	100%	75%	88%
Me permiten solicitar permisos cuando debo atender una necesidad personal.	100%	100%	100%	100%	100%

FAVORABILIDAD POR ÁREAS

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

Dirección General	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Oficina Asesora Jurídica	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección de Prestaciones Económicas
93%	99%	96%	94%	91%



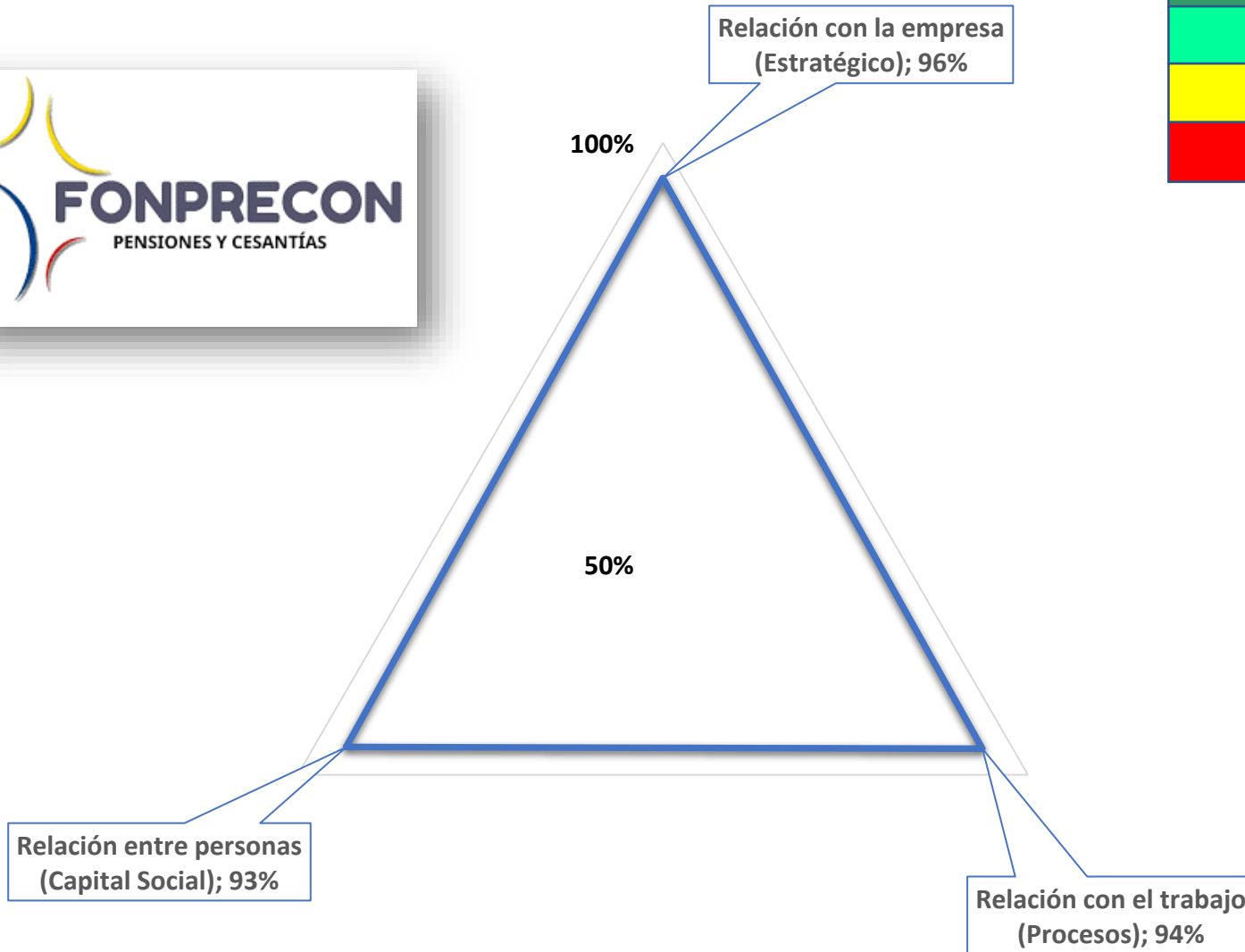
Resumen de variables



Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

visiLADO SuperSubsidio

Resumen de ejes



Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

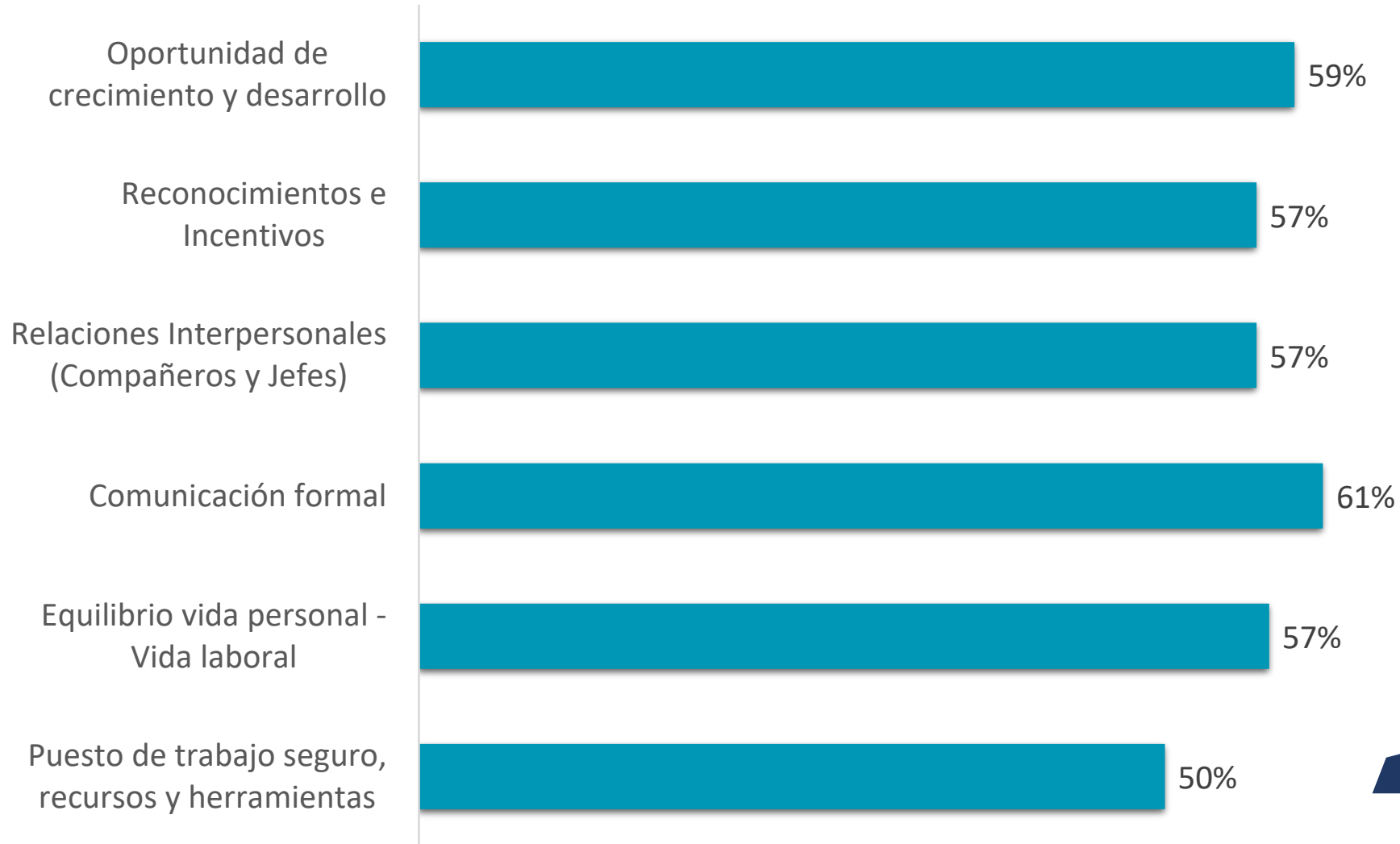
94%

**Favorabilidad
Medición Clima**

¡Felicitaciones!



HABRÍA UN MEJOR CLIMA LABORAL SI...



visiLADO SuperSubsidio

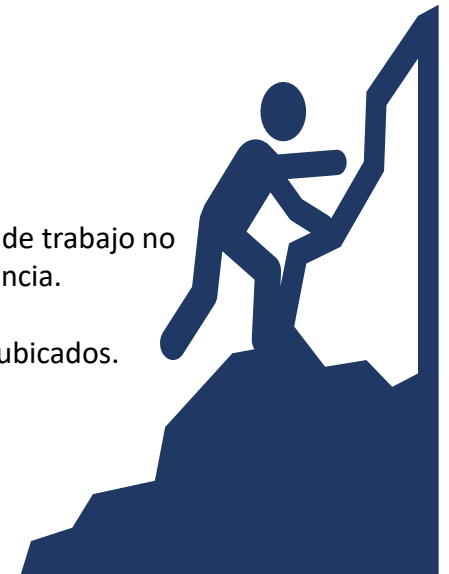
cafam.com.co

A tu lado, **siempre.**



Si en sus manos estuviera, ¿Qué haría para mejorar el Clima Organizacional de FONPRECON?

- Actividades que integren a todos los funcionarios de las diferentes áreas
- Gestionara mas espacios de bienestar y conocer a los compañeros nuevos tan pronto como ingresan a la entidad
- En mi opinión existe una gran clima laboral.
- Sensibilizar a mis compañeros acerca de la importancia del trabajo en equipo, de tener un objetivo colectivo y no individual. De respetar cada opinión y llegar a un acuerdo favorable siempre que existan diferencias. La tolerancia y el buen trato, de cada uno de los funcionarios de FONPRECON
- Mas actividades lúdicas y de integración.
- Mejorar la comunicación entre y hacia las diferentes áreas
- Equilibraría las cargas laborales para un mejor desempeño
- Una mejor integración entre áreas
- Más actividades de integración con las diferentes áreas del fondo
- Con motivación
- Actividades para mejorar el trabajo en equipo
- Implementar herramientas digitales mas amigables
- Mejora en reconocimientos e incentivos
- Tener en cuenta las opiniones de todos los trabajadores sin distinción alguna, dejando por escrito sin rechazar ninguna idea. Crear un equipo de trabajo no un grupo de trabajo. Tratar a las personas como lo son, no como máquinas de trabajo, con respeto, tolerancia y empatía. Así se hace la diferencia. Trabajador feliz, proceso de calidad.
- Haría un diagnóstico sobre las expectativas laborales de los servidores, para que acorde con sus competencias y experticias laborales sean reubicados.
- Una comunicación más fluida y directa,
- Mejorar las relaciones personales
- Reconocer el trabajo de las personas con un incentivo de compartir en familia.
- Horario flexible (alternancia)
- Generar actividades de cinco minutos diarios para motivar el descanso.
- Mas actividades de bienestar y recreación
- Incrementaría las actividades de integración.
- Daria a conocer las labores de cada área a los otros empleados.
- Que haya más unidad entre las diferentes áreas de la entidad.



- ✓ **Identificar las variables que están impactando el desempeño y el logro de resultados esperados.**
- ✓ **Estimular la creación de contextos de trabajo más eficaces y conciliadores.**
- ✓ **Dar cumplimiento a la normatividad del Decreto 1227 de 2005, artículo 75, numeral 75.1. Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social, artículo 13 numeral 7.**
- ✓ **Diseñar nuevas posibilidades de acción que faciliten el alcance de los resultados organizacionales**

- **Revisar los diferentes estudios de medición de FONPRECON, como es la Batería de Riesgo Psicosocial, Clima Laboral, Evaluación de Desempeño, Evaluaciones de Egreso de la Organización. Para hacer un solo programa de Bienestar y actividades de intervención y focalizar el presupuesto para estas actividades.**
- **Identificar los procesos de comunicación interna entre áreas, y proponer procesos de comunicación ´donde la información sea clara, fluida y a tiempo.**
- **Organizar el programa de formación y capacitación de FONPRECON, teniendo en cuenta temáticas de habilidades esenciales, trabajo en equipo, proyecto de vida, comunicación, bienestar personal entre otros, además de la formación técnica de acuerdo al Core del Negocio.**

- **Seguir los procesos de formación del SGSST, además hacer seguimiento a los procesos de la Bateria de Riesgo Psicosocial, apoyados en la ARL.**
- **Organizar espacios de integración donde la temática central este direccionada al buen clima laboral y relacionamiento optimo entre los colaboradores.**
- **Desarrollo del liderazgo programa dirigido esencialmente a objetivos de mejora de la calidad en las habilidades de liderazgo de un trabajador. El estilo de liderazgo influye mucho en el tipo de relaciones que se establecen en el trabajo y en el ambiente laboral, además de ser un factor decisivo para la consecución de los objetivos empresariales, Cafam desde la unidad de Consultoría tiene el programa de Liderazgo Situacional que puede apoyar el proceso a los lideres de la empresa.**

- **Divulgar el programa de reconocimientos, e incentivos de la organización a sus colaboradores, donde se reconozca y se retribuya el buen trabajo, de no tenerlo diseñar el programa de incentivos de FONPRECON.**
- **CAFAM como caja de compensación familiar le brinda diferentes posibilidades para el desarrollo de los objetivos estratégicos de FONPRECON por medio de las diferentes unidades como son: El CET Centro de educación para el Trabajo con los Programas de habilidades esenciales, la unidad recreo deportiva de Cafam para el desarrollo de las actividades de Bienestar de la empresa, la unidad de salud con los diferentes ofrecimientos en salud ocupacional entre otros.**

CAFAM



A su lado,
siempre

¡GRACIAS!

Entrega de resultados 2022

CLIMA LABORAL

Consultoría Gestión Humana & RSE