

EVALUACIÓN CLIMA LABORAL 2020

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Amanda Lucia Bobadilla Benavides
Psicóloga



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

La evaluación de clima laboral en el IDEAM se desarrolla en el marco del Decreto 1083 de 2015, que establece en su “Artículo. 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los programas para medir el clima laboral , por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

Para la medición se utilizó el instrumento Escala de Clima Organizacional EDCO”, utilizada en la vigencia 2016, 2018 y 2020 la cual estuvo integrada con la plantilla de clima ACSENDIO que busca identificar aspectos para el mejoramiento de la calidad de vida, la productividad del trabajo, la armonía en las relaciones interpersonales, el desarrollo de la eficiencia de la organización y finalmente, la realización del seguimiento oportuno para el desarrollo de la organización.

Se determina una población objetivo de 711 personas: 440 funcionarios y 271 contratistas, a nivel nacional.

El envío del formato de datos de identificación para la encuesta de clima laboral estuvo del 3 de noviembre hasta el 15 de noviembre. Para lo cual se tuvo una participación de 154 personas.

El formato de encuesta de clima laboral versión virtual Google docs para realizar su aplicación virtual dadas las condiciones actuales de trabajo en casa de la mayoría de funcionarios a nivel nacional se envió el 2 de diciembre a la fecha de 11 de diciembre se tiene una participación de 150 personas, por lo tanto se amplió hasta 25 de diciembre de 2020, con una participación total de 376 personas entre funcionarios y contratistas a nivel nacional.

Se realizó divulgación a través de correos electrónicos institucionales masivos, grupos corporativos de chat y 4 comunicados por medio del área de comunicaciones masivos para funcionarios como contratistas de expectativa e invitación a responder la encuesta.

Análisis de resultados Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano un profesional.

Las variables a medir son

RELACIONES INTERPERSONALES son asociaciones entre dos o más personas que pueden basarse en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, interacciones y formas colaborativas, entre otros

ESTILOS DE DIRECCIÓN son un tipo de liderazgo asumido por un líder que adopta el rol de informar sobre aquello que se tiene que hacer y cómo se debe hacer en determinado contexto, es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a través de su autoridad

SENTIDO DE PERTENENCIA es un sentimiento de vinculación o dependencia que experimenta un miembro de una sociedad en el cual el ser humano se identifica con un grupo en particular y del que manifiesta sentirse parte importante

RETRIBUCIÓN incentivo físico o emocional que se proporciona a una persona en contraprestación a un servicio dado, al momento de cumplir a cabalidad una tarea encomendada

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS elementos físicos, económicos o de infraestructura con los cuales se cuenta para el desarrollo de labores propias de una tarea

ESTABILIDAD se refiere a la conservación de las garantías laborales y el equilibrio dentro del derecho al trabajo

CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN se refiere a la forma precisa en la que se asignan tareas y se estructuran procedimientos en las tareas encomendadas las cuales deben guardar concordancia con las metas institucionales

VALORES COLECTIVOS concepto que se forma al reflexionar sobre las características de comportamiento que deben regir un grupo de trabajo en donde se reflejan principios propios del ser humano

PRACTICAS DE LIDERAZGO están relacionadas con los estilos de Comunicación, Inclusión, Respeto e Imparcialidad

COMPROMISO contempla la interacción con el diseño de cargos en considerar las habilidades del cargo, empoderar, compromiso con los empleados, tiempo en equilibrio entre trabajo y hogar y Evaluaciones.

ACCESIBILIDAD DEL CONOCIMIENTO en poder contar y considerar con la disponibilidad de acceder a capacitación y manuales, a la colaboración y trabajo en equipo en donde compartan y aprendan unas de otras, compañerismo en compartir las mejores practicas y mejorarlas, Información con mecanismos para recoger, almacenar y disponer de la información.

OPTIMIZACION DE LA FUERZA DE TRABAJO están relacionados con los procesos, las condiciones de acceso a los materiales y tecnologías que necesitan para realizar su trabajo, a la Transparencia y Responsabilidad en que los ascensos se basan en las competencias y resultados de los empleados y Decisiones de contratación.

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE esta relacionada con la Innovación para promover el aporte de los empleados en la resolución y las nuevas ideas para encontrar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo, con la capacitación que sea con entrenamiento practico y alineado con los objetivos y se soporte con tecnología relacionada con las metas de cada cargo, con el Desarrollo de planes para obtener metas profesionales y con el valor y apoyo de la alta dirección, de que el aprendizaje es valorado.

SENTIDO DE PERTENENCIA esta relacionado con aspectos como el orgullo de pertenecer a la entidad, como la Imagen que se tiene de la entidad, como el profesionalismo y la motivación de ser parte de la entidad.

FELICIDAD LABORAL contempla aspectos relacionados con la Creatividad, en poder innovar, en la receptividad a las nuevas ideas y trabajar en algunas, en ser feliz de ser parte de la entidad, el estrés, las relaciones y el reconocimiento

REGISTRO DE COMUNICADOS

clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

albobadillab@ideam.gov.co

para dmlina

Google Forms

¿Tienes problemas para ver o enviar este formulario?

RELLENAR EN FORMULARIOS DE GOOGLE

esta es la encuesta que debe enviar comunicaciones hoy y se queda cubierta así

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

IDEAM: GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, ESCALA EDCO Y ACSENDO

Participe en la encuesta de clima laboral

Comunicaciones Ideam <comunicaciones@ideam.gov.co>

¡Somos Familia Ideam!

Queremos identificar y fortalecer los aspectos para el mejoramiento de la calidad de vida, la productividad del trabajo y el bienestar integral de nuestros colaboradores. Te invitamos a diligenciar la encuesta de clima organizacional.

Link de la encuesta:

<https://forms.gle/pAZnVp3XoAucF5m28>

IDEAM

Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales

GRUPO DE COMUNICACIONES Y PRENSA

Tel: (571) 352 7160 Ext. 1220-1229

Línea nacional 018000 110 012

Calle 25D No. 96B - 70 Bogotá D.C.

www.ideam.gov.co

Participe en la encuesta de clima laboral

Comunicaciones Ideam <comunicaciones@ideam.gov.co>

para Fun

Su participación en la encuesta es muy importante.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeehvvU4aVPU-88H6nCPHUZkrQmp2y7ukf-4gIn3QI9wY0JoQ/viewform>

Video

IDEAM

Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales

GRUPO DE COMUNICACIONES Y PRENSA

Tel: (571) 352 7160 Ext. 1220-1229

Línea nacional 018000 110 012

Calle 25D No. 96B - 70 Bogotá D.C.

www.ideam.gov.co

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestro equipo Ideam

Pensando en el porvenir de nuestros servidores queremos fortalecer los lazos institucionales y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas que a diario nos brindan su profesionalismo, agradeciendo su entrega y disciplina en medio de la contingencia. Te invitamos a diligenciar el formulario adjunto antes del 16 de noviembre y pronto recibirás grandes noticias. #SomosFamiliaIdeam

LINK formulario <https://forms.gle/pAZnVp3XoAucF5m28>

AO's y GADTH IDEAM

Comunicación, Coordi, Duitama, Ideam Barranquilla Cord, Ideam Cali, Coordinadora, IDEAM Dra, Ideam, Ideam, Ideam, Ideam

Comunicación María Paula

¡Somos Familia Ideam!

Queremos identificar y fortalecer los aspectos para el mejoramiento de la calidad de vida, la productividad del trabajo y el bienestar integral de nuestros colaboradores. Te invitamos a diligenciar la encuesta de clima organizacional.

<https://forms.gle/pAZnVp3XoAucF5m28>

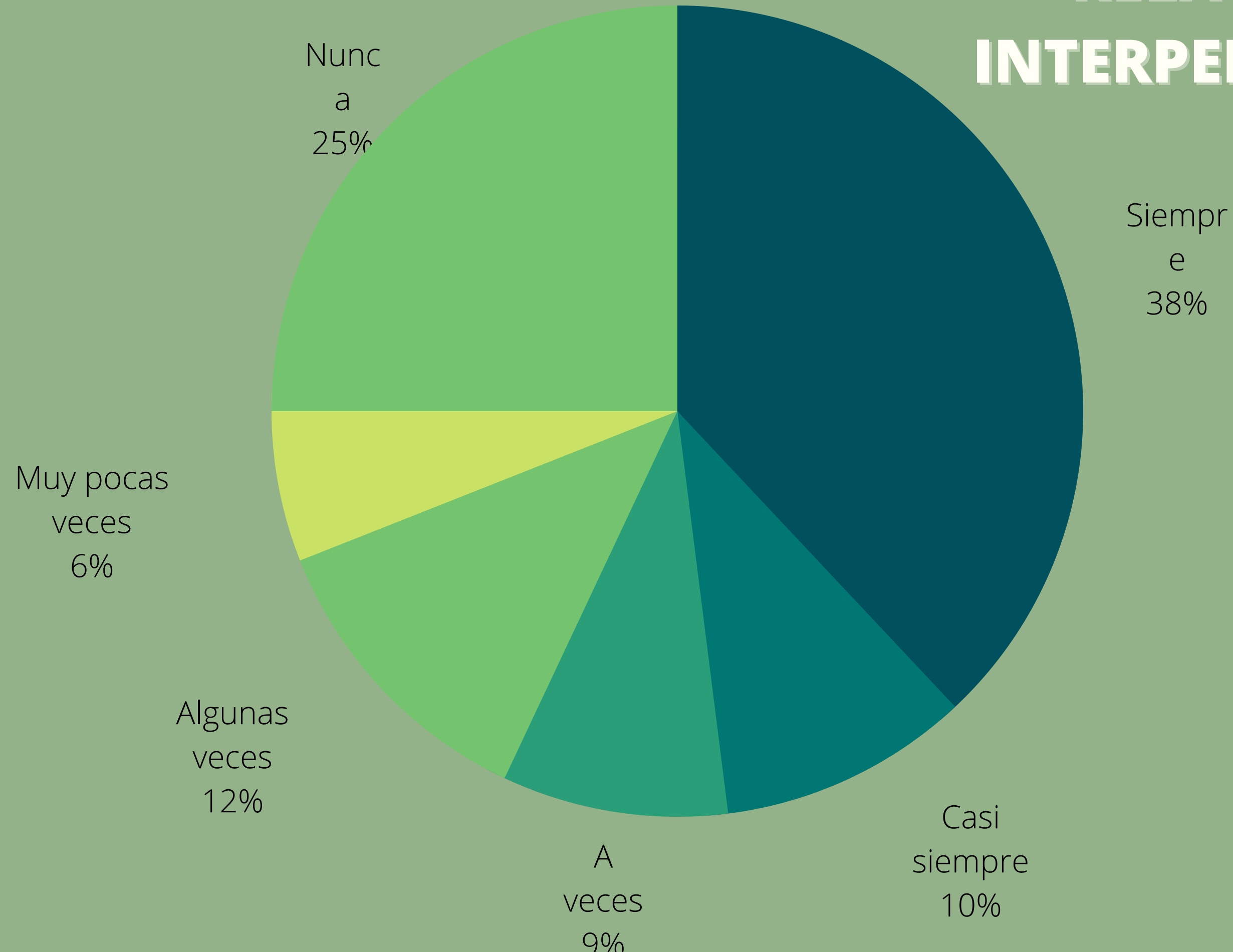
Buenos días, por favor compartir esta encuesta con todos los equipos de trabajo. Gracias!

MATRIZ DE RESULTADOS

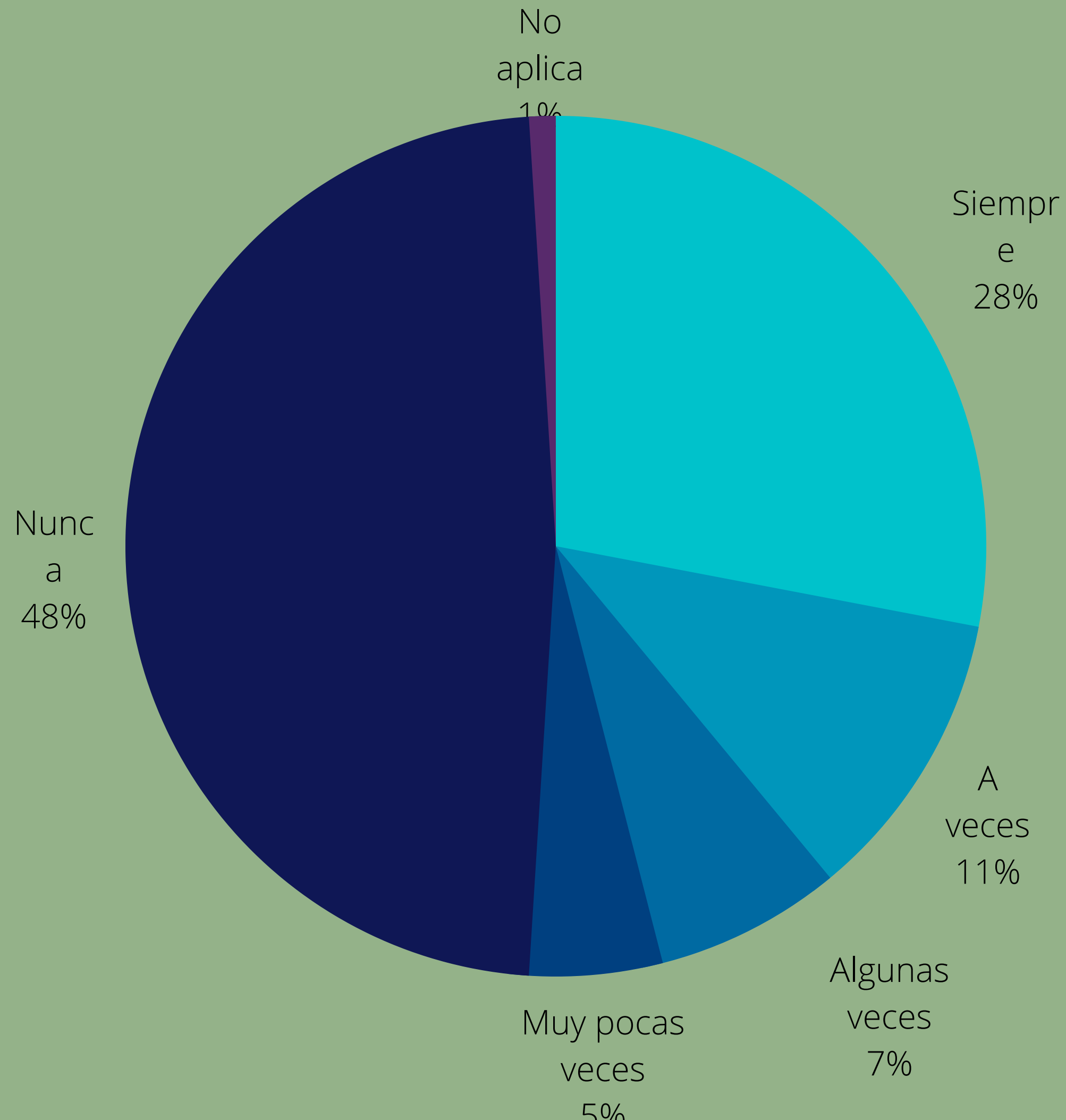
Los miembros del grupo tienen en cuenta	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Los miembros del grupo son distantes	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	El grupo	Mi jefe y/o supervisor cree
Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muy pocas veces
Casi siempre	Siempre	Muy pocas veces	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Muy pocas veces
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Algunas veces	Algunas veces	A veces	A veces	Algunas veces	Algunas veces
Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Siempre	A veces
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces
Algunas veces	Casi siempre	A veces	A veces	Algunas veces	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Siempre	A veces
Casi siempre	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Casi siempre	Nunca	Muy pocas veces	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Muy pocas veces	Muy pocas veces	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Algunas veces	Algunas veces
Casi siempre	Siempre	Muy pocas veces	Muy pocas veces	A veces	Siempre
Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Algunas veces	A veces	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Muy pocas veces	A veces	Algunas veces
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Siempre

Preguntas	1-5 RELACIONES INTERPERSONALES		6-10 ESTILO DE DIRECCIÓN		11-15 SENTIDO DE PERTENENCIA		16-20 RETRIBUCIÓN		21-25 DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	
Siempre	715	38%	520	28%	589	31%	682	36.3%	594	31.6%
Casi siempre	191	10%	0	0%	0	0%	0	0.0%	0	0.0%
A veces	161	9%	208	11%	376	20%	136	7.2%	307	16.3%
Algunas veces	232	12%	137	7%	217	12%	100	5.3%	216	11.5%
Muy pocas veces	114	6%	98	5%	95	5%	92	4.9%	119	6.3%
Nunca	467	25%	897	48%	408	22%	812	43.2%	644	34.3%
No aplica	0	0	20	1%	194	10%	56	3.0%	0	0.0%
Total	1880		1880		1879		1878		1880	

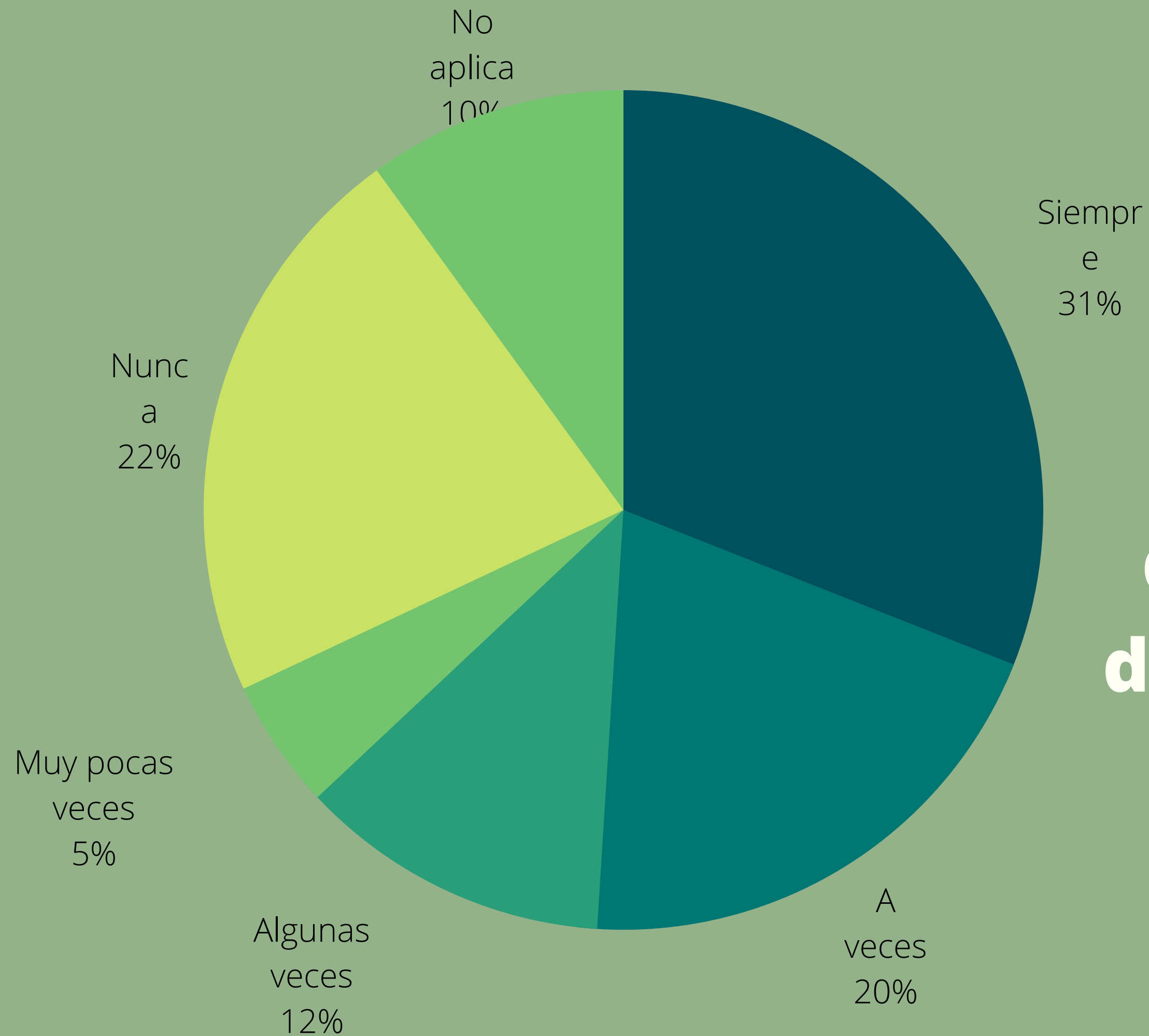
RELACIONES INTERPERSONALES



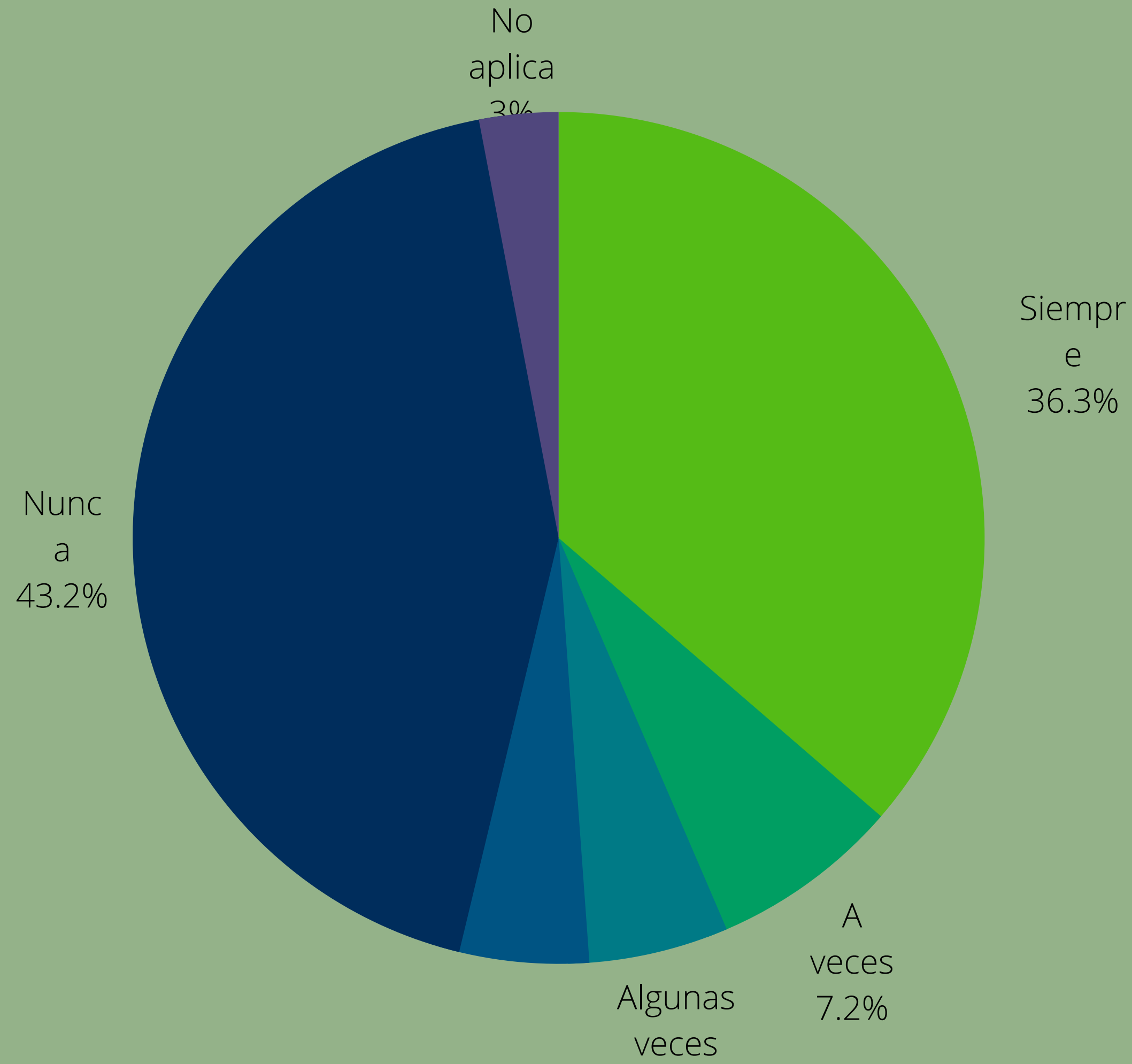
ESTILO DE DIRECCIÓN



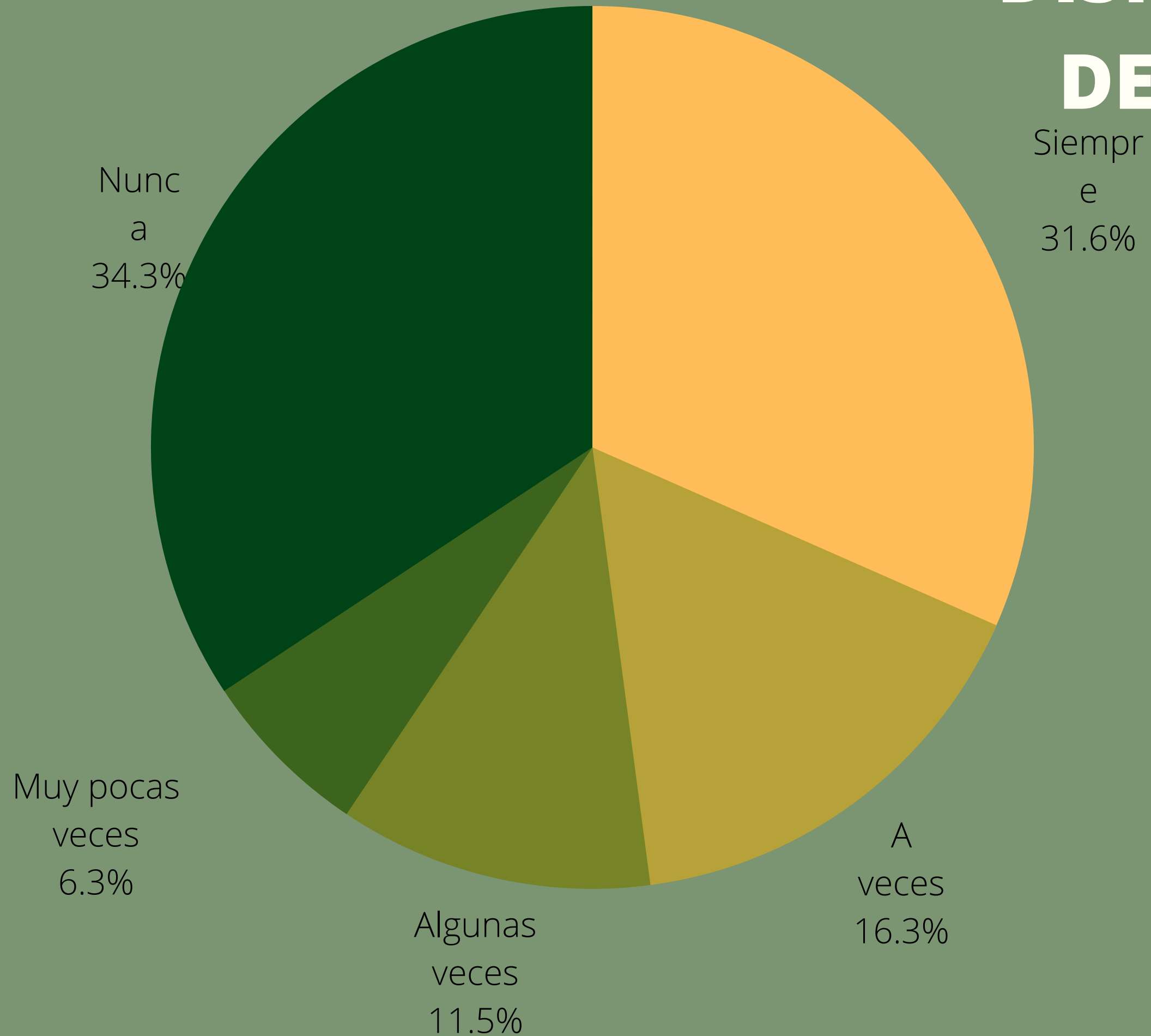
Sentido de Pertenencia del Aprecio de Beneficios



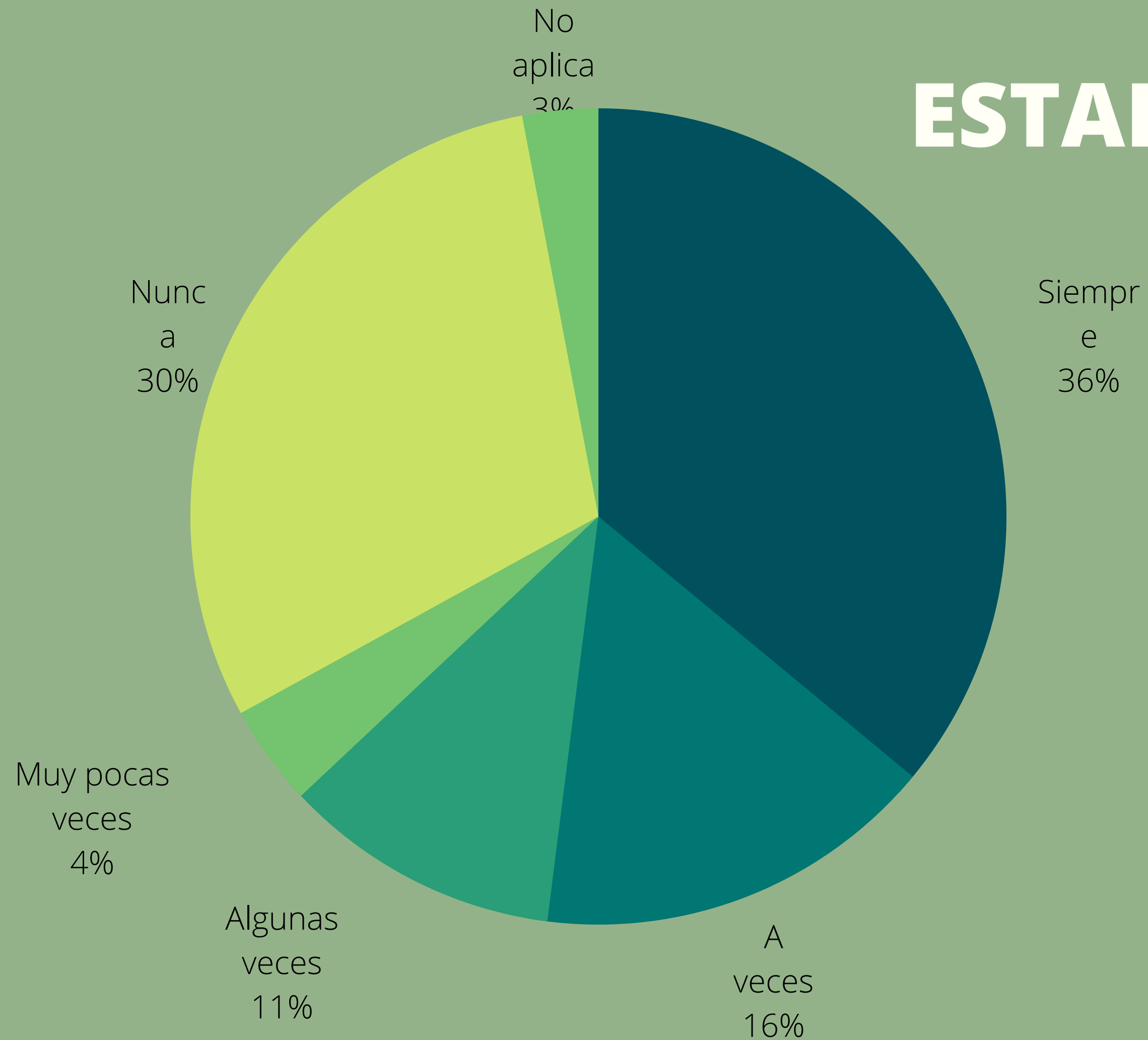
RETRIBUCIÓN



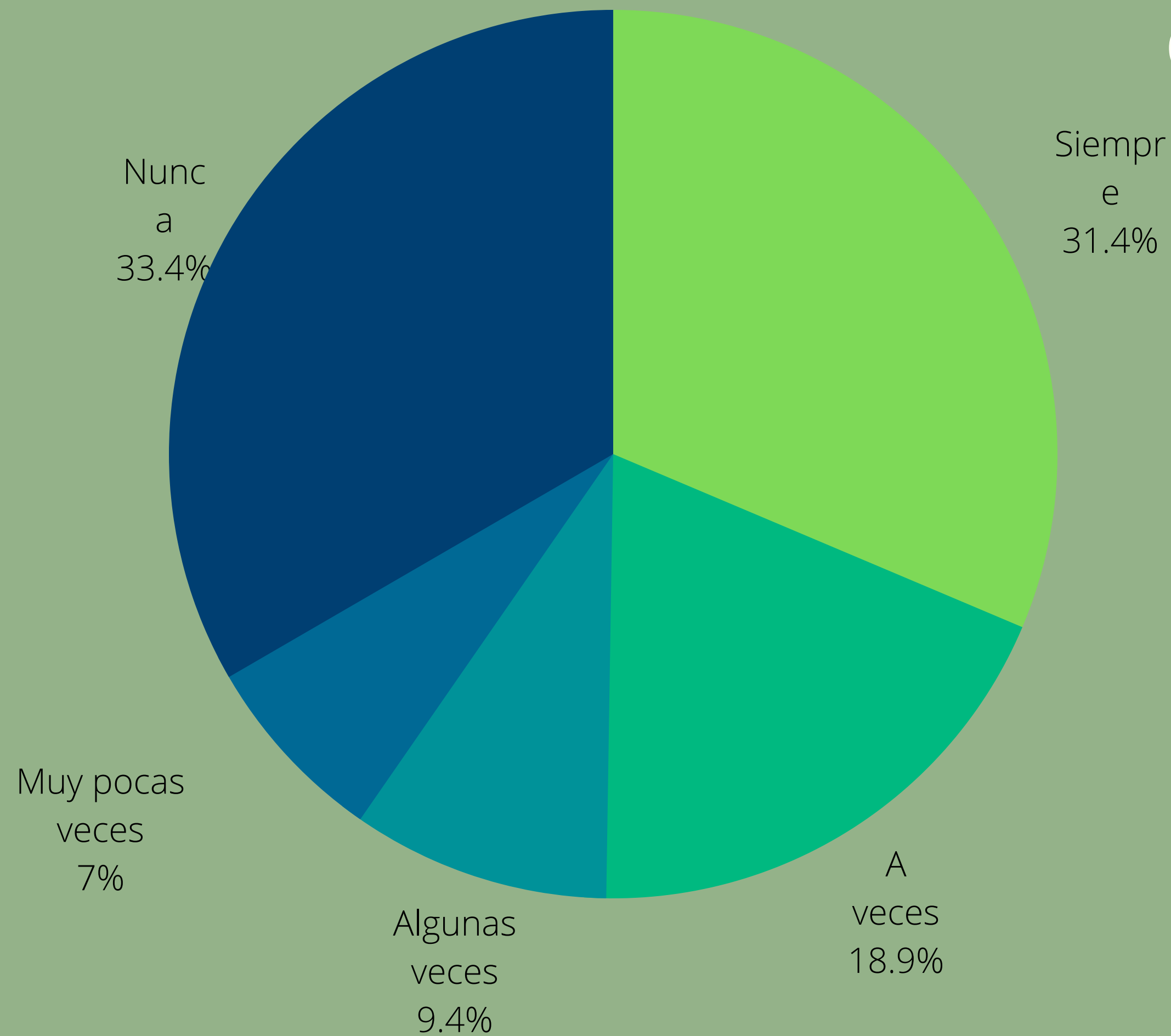
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS



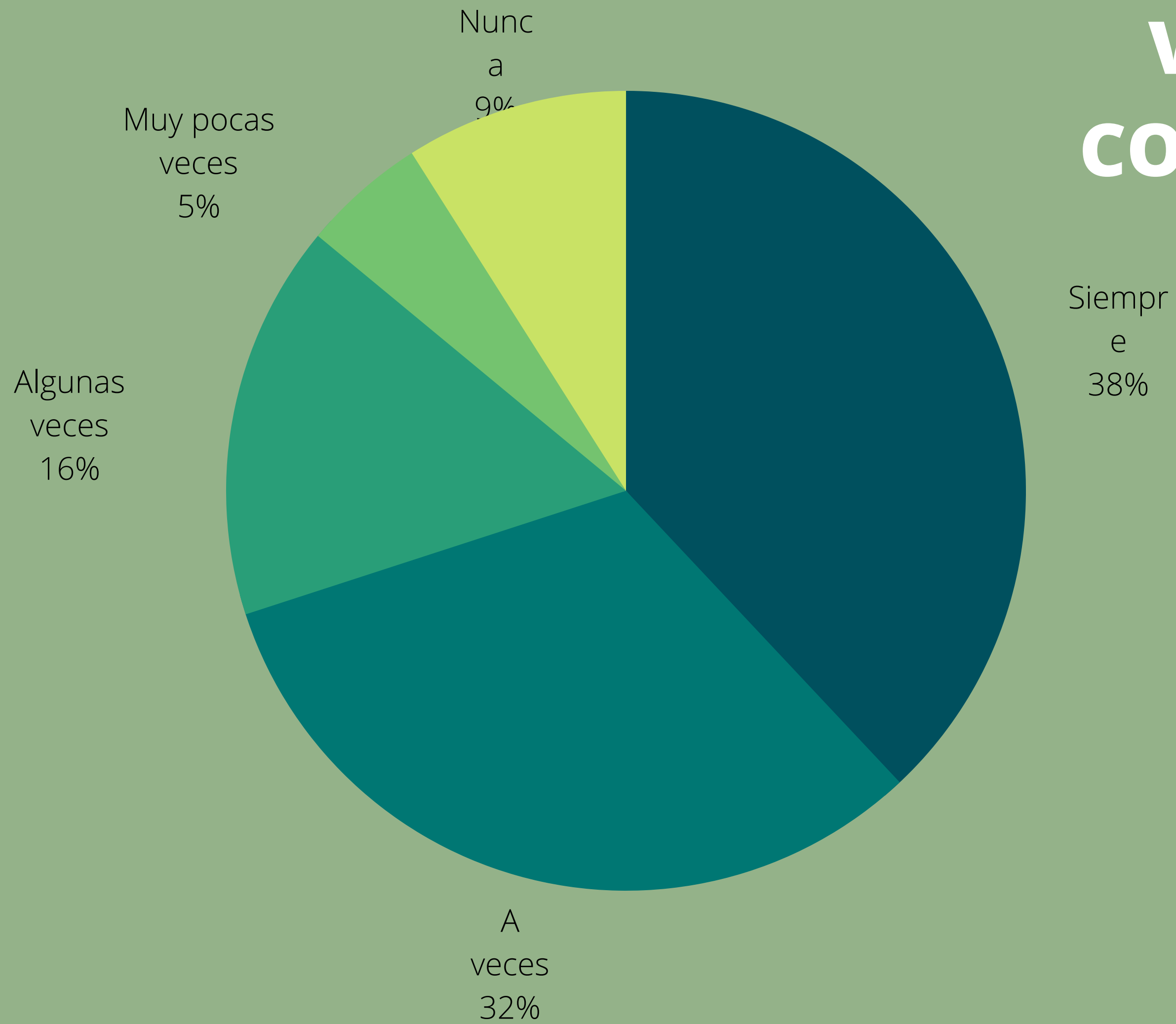
ESTABILIDAD



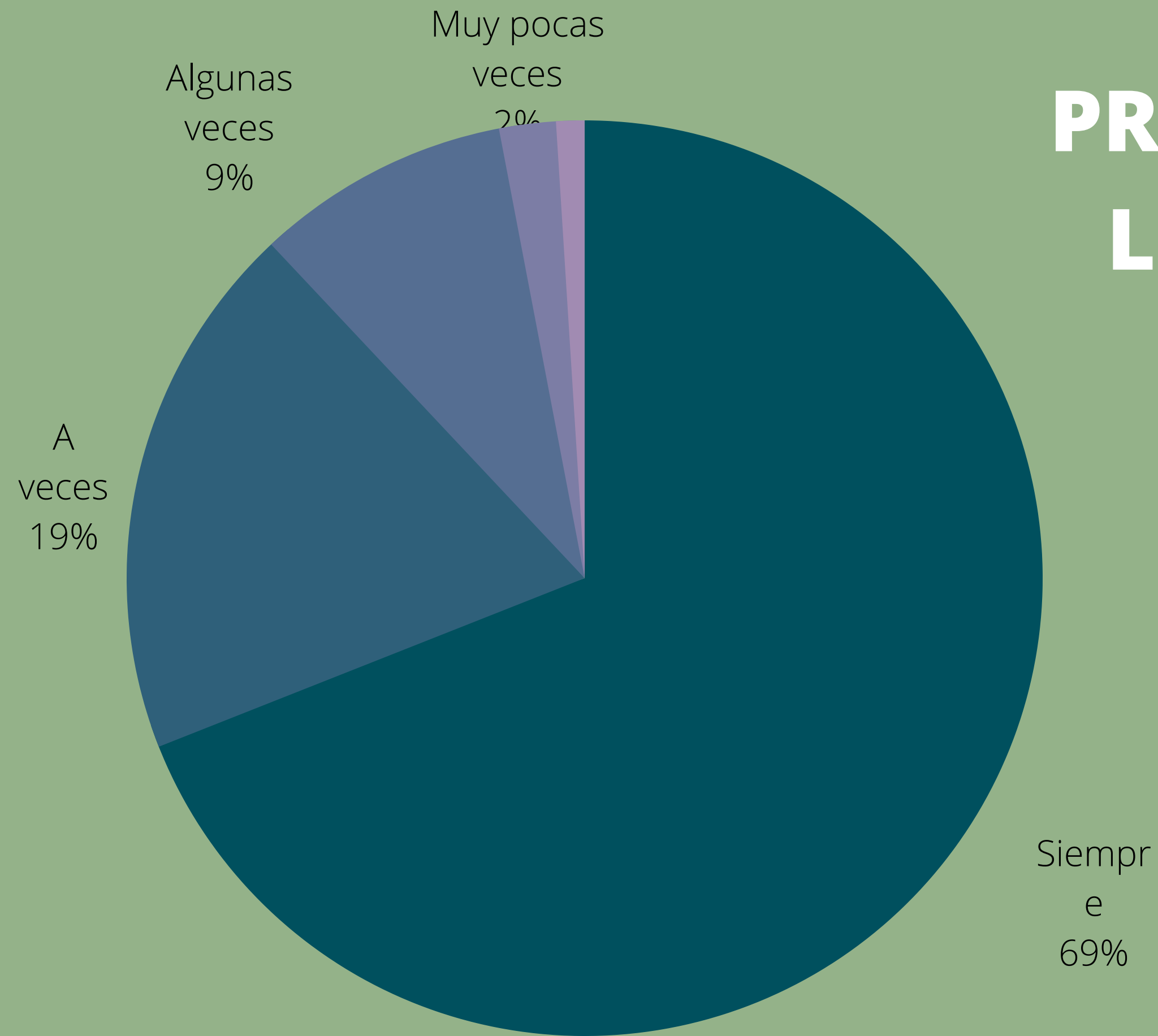
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN



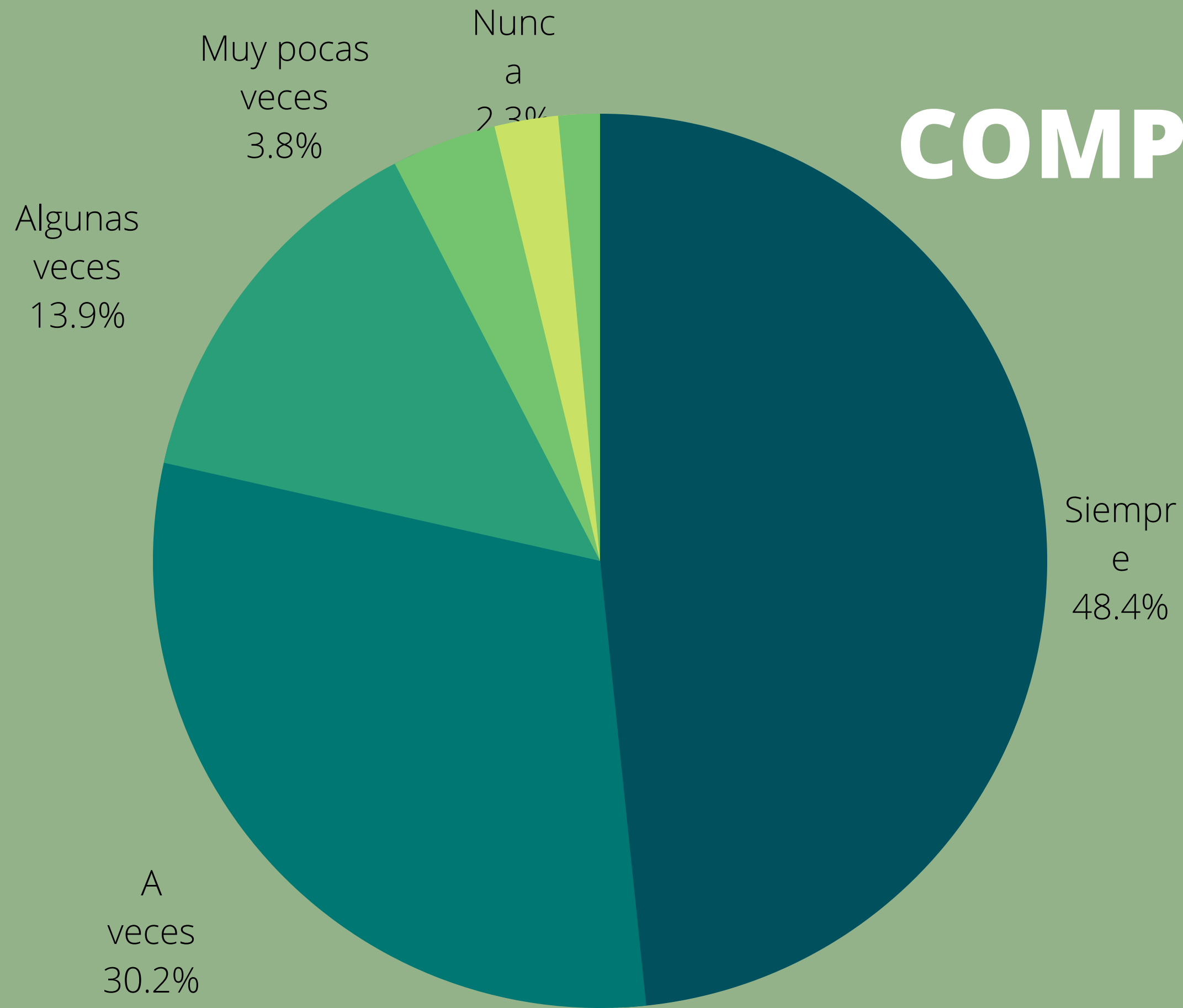
VALORES COLECTIVOS



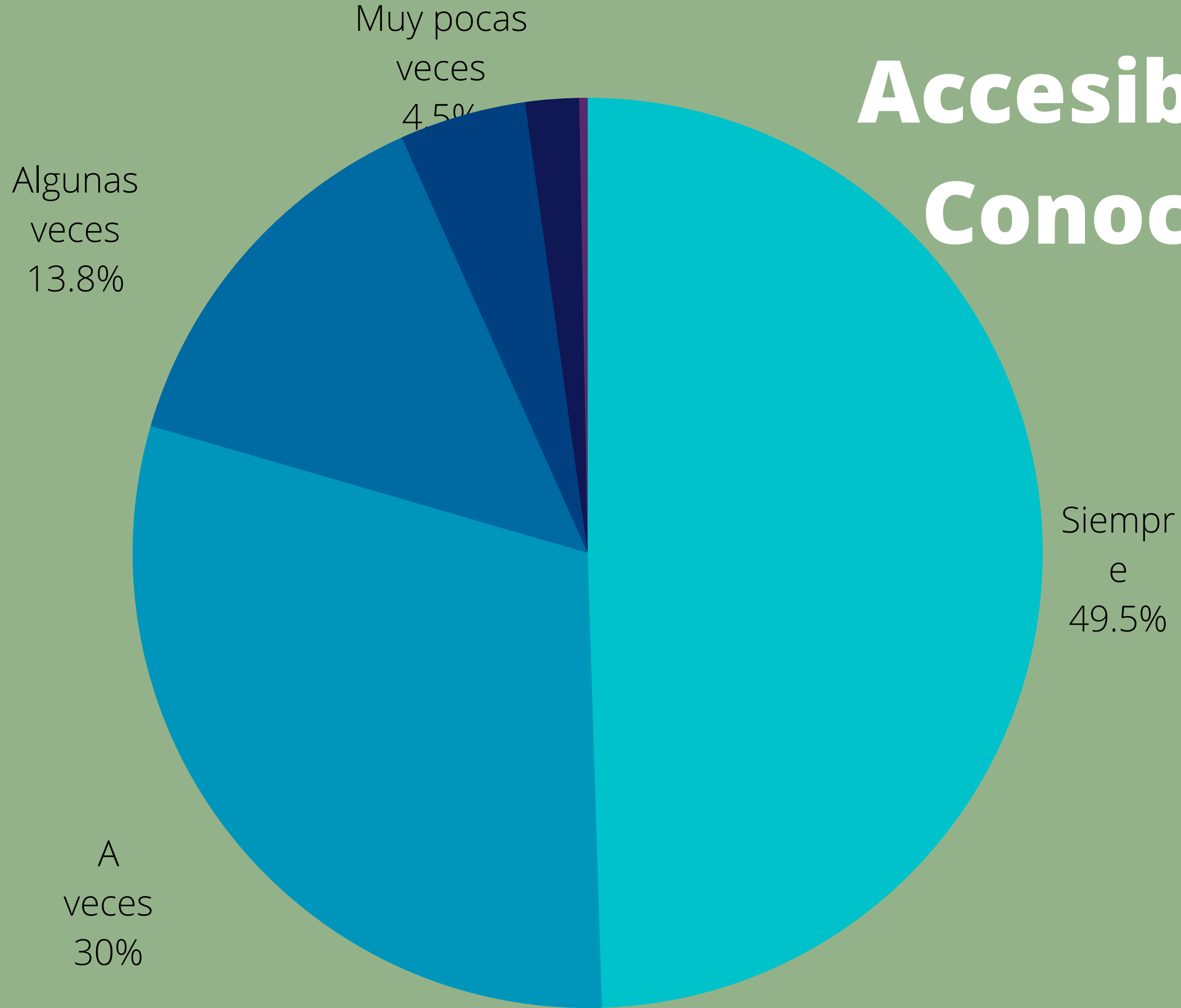
PRACTICAS DE LIDERAZGO



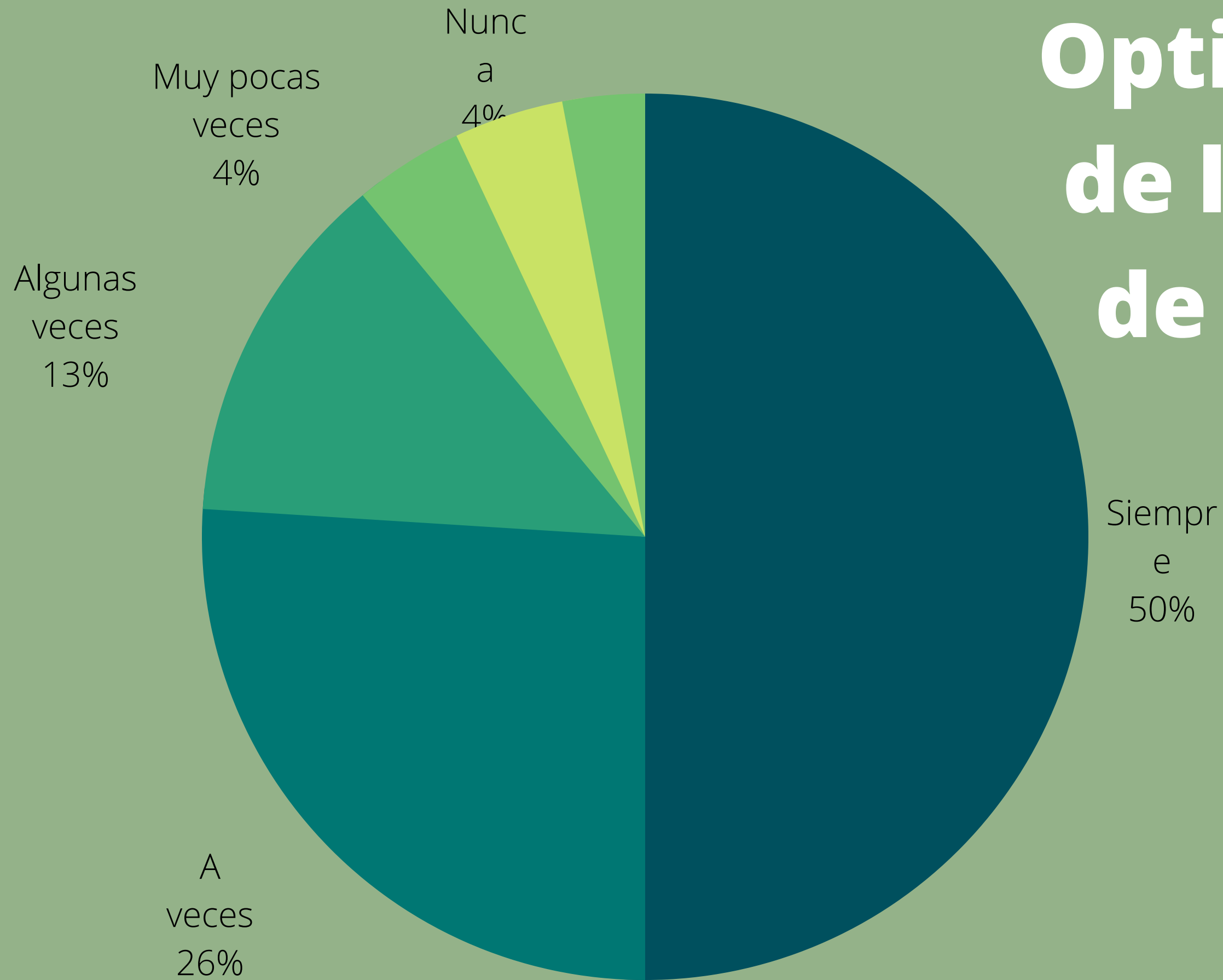
COMPROMISO



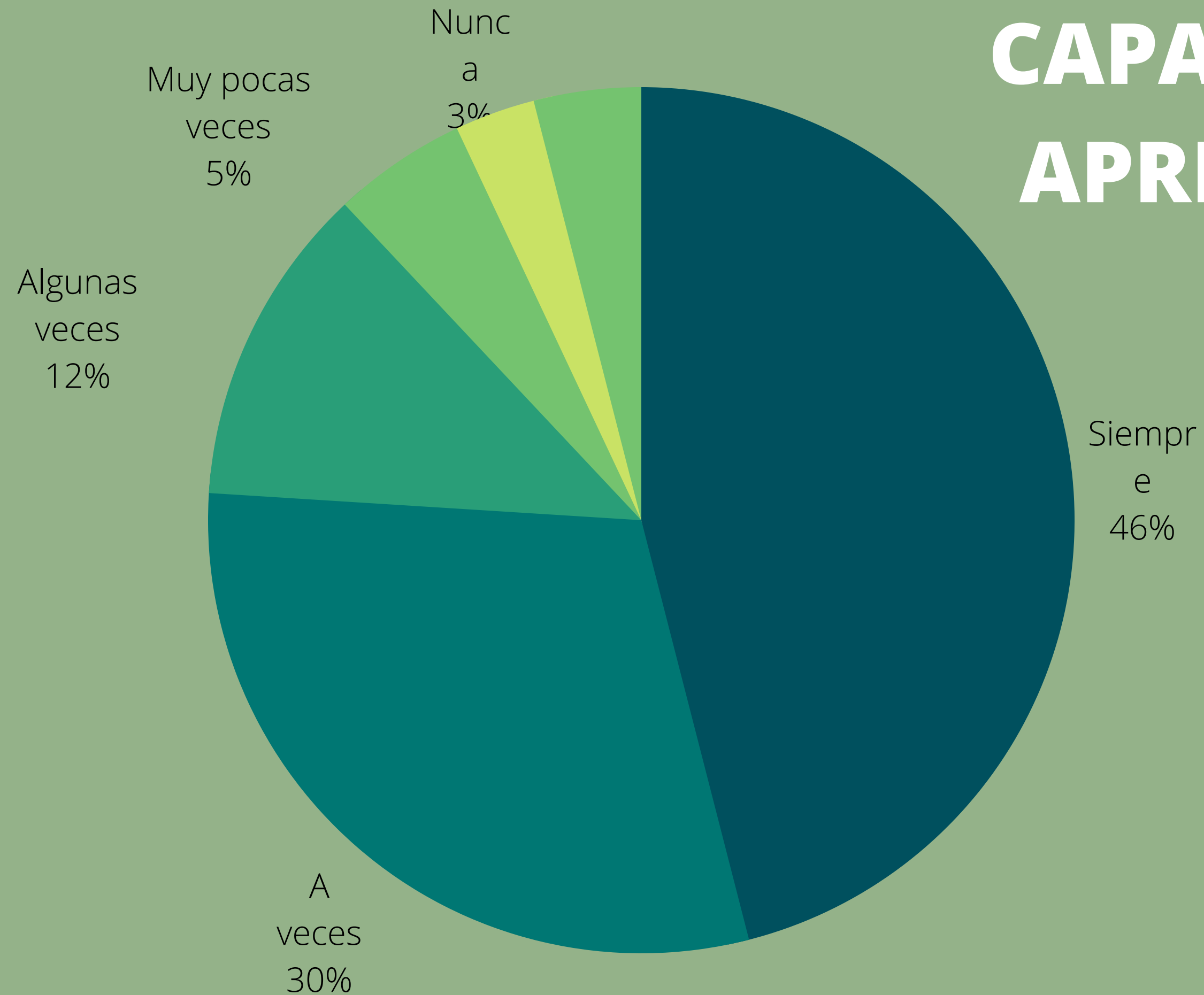
Accesibilidad del Conocimiento



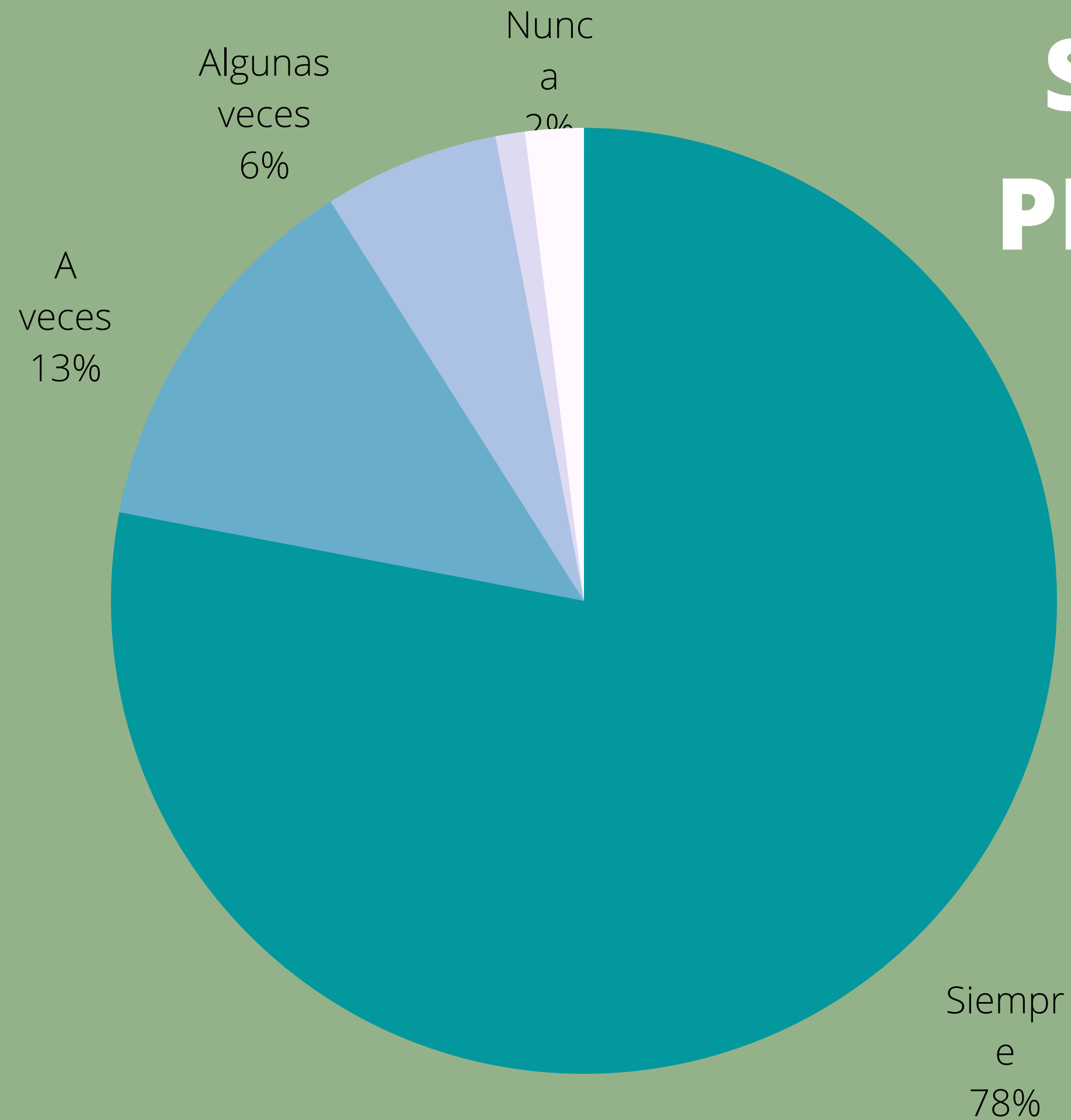
Optimización de la fuerza de trabajo



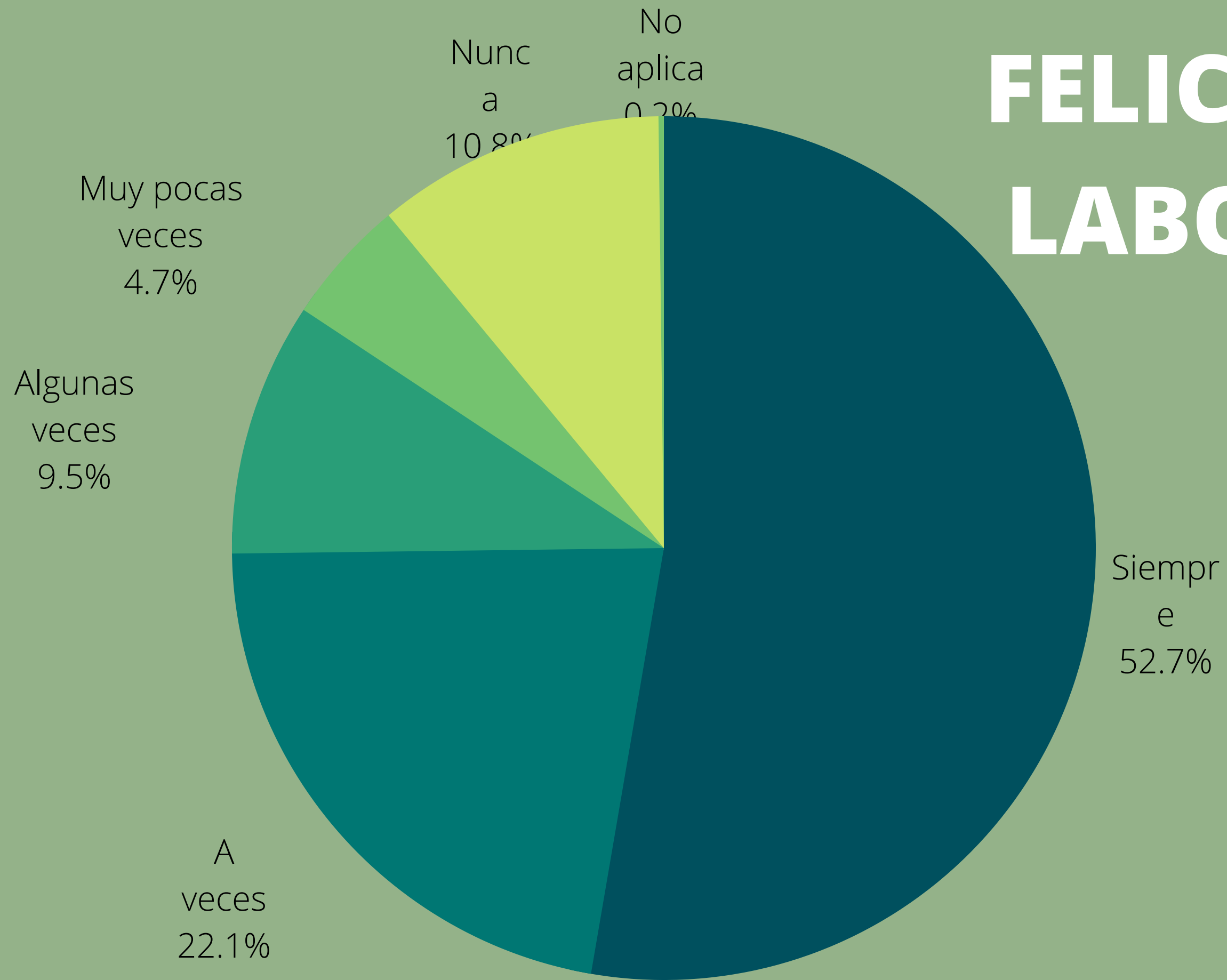
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE



SENTIDO DE PERTENENCIA



FELICIDAD LABORAL



CONCLUSIONES

Las **RELACIONES INTERPERSONALES** son valoradas con un **Siempre** en un 38% en donde consideran que las asociaciones con los miembros del grupo tienen en cuenta las opiniones y aportes, se sienten aceptados, cercanos, cómodos con el grupo de trabajo. Y un 25% considera que **Nunca**

Los **ESTILOS DE DIRECCIÓN** se valoran con un **Siempre** en un 28% en donde se considera hay una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo, generalmente se apoyan las decisiones, hay ordenes impartidas que no son arbitrarias y se confía en el grupo de trabajo. Y un 48% considera que **Nunca**

El **SENTIDO DE PERTENENCIA** se valora en un 31% como **Siempre** en donde se aprecian como miembros de un grupo en particular, manifiestan sentirse bien con los beneficios que tienen en la empresa, en salud, con la asignación salarial y en las aspiraciones con las políticas de la empresa frente a un **Nunca** de 22%

La **RETRIBUCIÓN** se valora en un 36,3% en **Siempre** como el incentivo físico o emocional que se proporciona en contra-prestación a un servicio dado, al cumplir a cabalidad una tarea encomendada, al interés del futuro de la empresa, al considerarla como un excelente sitio de trabajo, en decir que es parte de la empresa y en considerar sentirse feliz en la empresa frente aun **Nunca** de 43,2%

La **DISPONIBILIDAD DE RECURSOS** se valora en 31,6% con un **Siempre** en relación con los elementos físicos, económicos o de infraestructura con los cuales se cuenta para el desarrollo de labores propias de una tarea frente a un **Nunca** de 34,3%

La **ESTABILIDAD** se valora en un **Siempre** de 36% en donde se aprecia la conservación de las garantías laborales y el equilibrio dentro del derecho al trabajo frente a un **Nunca** de 30%

La **CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN** se valora en un **Siempre** de 31,4% en donde se valora la forma precisa en la que se asignan tareas y se estructuran procedimientos en las tareas encomendadas las cuales guardan concordancia con las metas institucionales frente a un **Nunca** de 33,4%

Los **VALORES COLECTIVOS** se valora en un **Siempre** de 38% por el concepto que se forma al reflexionar sobre las características de comportamiento que rigen al grupo de trabajo, en donde se reflejan principios propios del ser humano frente a un **A veces** de 32%

Las **PRACTICAS DE LIDERAZGO** se valora en un **Siempre** de 69% que están relacionadas con los estilos de Comunicación abierta, honesta y clara en lo que se espera en el trabajo. Con Inclusión donde atienden y están pendientes de las sugerencias de sus empleados, se trabaja en equipo, se respira un aire de respeto, se trata con respeto e Imparcialidad al momento de evaluar el trabajo y las decisiones que se toman son justas e imparciales frente a un **A Veces** de 19%

El **COMPROMISO** se valora en un **Siempre** de 48,4% y contempla la interacción con el diseño de cargos, en considerar las habilidades del cargo, en empoderar, en el compromiso con los empleados, con el tiempo en el equilibrio entre trabajo y hogar y las evaluaciones frente a un **A Veces** de 30,2%

La **ACCESIBILIDAD DEL CONOCIMIENTO** se valora en un **Siempre** de 49,5% en poder contar y considerar con la disponibilidad de acceder a la capacitación, a manuales, a la colaboración y trabajo en equipo en donde compartan y aprendan, en el compañerismo de compartir las mejores practicas y mejorarlas y en mecanismos para recoger, almacenar y disponer de la información frente a un **A veces** de 30%

La **CAPACIDAD DE APRENDIZAJE** se valora en un **Siempre** de 46% relacionada con la Innovación para promover el aporte de los empleados en la resolución y las nuevas ideas para encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo, con la capacitación que sea con entrenamiento practico y alineado con los objetivos y se soporte con tecnología relacionada con las metas de cada cargo, con el desarrollo de planes para obtener metas profesionales y con el valor y apoyo de la alta dirección considerando que el aprendizaje es valorado frente a un **A Veces** de 30%

El **SENTIDO DE PERTENENCIA** se valora en un **Siempre** de 78% relacionado con aspectos como el sentir orgullo de pertenecer a la entidad, como la Imagen que se tiene de la entidad, como el profesionalismo y la motivación de ser parte de la entidad frente a un **A veces** de 13%

La **FELICIDAD LABORAL** se valora en un **Siempre** de 52,7% en donde se contempla aspectos relacionados con la creatividad, en poder innovar, en la receptividad a las nuevas ideas y trabajar en algunas, en ser feliz de ser parte de la entidad, el estrés, las relaciones y el reconocimiento frente a una **A veces** de 22,1%

PUNTOS A CONSIDERAR

Desarrollar temas en bienestar y capacitacion relacionados con

- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, buscando establecer convenios que sean favorables al trabajador.
- Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos
- Implementación de la modalidad de teletrabajo en casos específicos.
- Conciliación de actividades de bienestar que permitan equilibrio entre vida personal, familiar y laboral
- Medios alternativos de transportes para el trabajador.
- Flexibilidad para el manejo del periodo de vacaciones.
- Capacitación manejo efectivo del tiempo libre
- Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. Se puede realizar a través de talleres, escuelas de líderes, coaching y Grupos Focales contar con espacios internos y externos que faciliten en desarrollo de estas.
- Capacitación en comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
- Fortalecimiento del plan de formación a los trabajadores.
- Fortalecimiento del plan de Inducción y reinducción.
- Actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

PUNTOS A CONSIDERAR

Desarrollar temas en bienestar y capacitacion relacionados con

- Con actividades de bienestar y capacitación capitalizar habilidades y destrezas individuales diferentes a las requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas y distintas de las funcionales
- Capacitación en el manejo de finanzas personales
- Incorporar actividades que fomente el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.
- Con actividades de capacitación y bienestar preparar la interacción con personal con alguna discapacidad y soporte a familia con familiares con discapacidad
- Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores
- Implementar actividades de bienestar y capacitación en la rotación adecuada de los turnos de trabajo y de la higiene del sueño con talleres o conferencias.
- Capacitación para fomentar estilos de vida saludables, manejo eficaz del tiempo, manejo de la ansiedad y el estrés