

CLIMA LABORAL

GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA

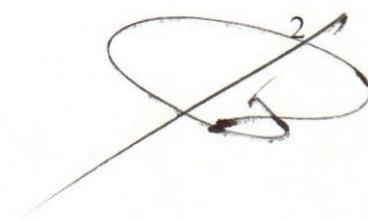
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO

2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
MARCO CONCEPTUAL	7
LA IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL	15
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL	15
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL	16
VARIABLES	17
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	18
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	18
ESTILO DE DIRECCIÓN	19
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	19
TRABAJO EN EQUIPO	19
CAPACIDAD PROFESIONAL	20
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	20
RESULTADOS DE LA ENCUESTA	20
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	20
CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN DEL CLIMA LABORAL	23
ANÁLISIS DE VARIABLES DE LA ENCUESTA	29
CONCLUSIONES	60
ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES	63

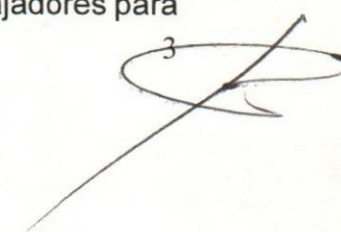


INTRODUCCIÓN

El propósito de este documento es abordar las diferentes problemáticas que se presentan en el ámbito laboral dentro de la Gobernación del Valle del Cauca, todo con el objetivo de fortalecerlo, identificando tendencias y divisiones en la motivación de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.

El objetivo general del proyecto a desarrollar es fortalecer el Clima Laboral mediante la identificación de las tendencias motivacionales y divisiones de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca. Así mismo, tiene objetivos específicos como identificar las debilidades y fortalezas percibidas de los servidores públicos de manera individual y grupal dentro de la Gobernación del Valle Cauca; diseñar propuestas de planes de acción para atender las no conformidades identificadas en la encuesta de Clima Laboral e implementar la estrategia del plan de acción propuesta. Posterior a esto, se presenta una justificación expresando las razones para ejecutar el proyecto, descripción del problema, antecedentes, metodología, diagnóstico de situación, marco teórico, plan de acción, cronograma de actividades y finalmente el presupuesto del proyecto.

Los seres humanos crean una variedad de medios de subsistencia, uno de los cuales es el trabajo. El sistema en el que vivimos actualmente requiere que cada ser humano pueda ser autosuficiente y encontrar un lugar útil en la sociedad. La característica más destacada de la vida es la laboral, que le permite ala persona construir relaciones con los demás, mientras sirve en la dimensión social. Por estas razones, es importante conectar esta vida laboral con todas las demás áreas relacionadas con la vida diaria de las personas. En otras palabras, tanto las relaciones intrapersonales como los interpersonales motivan a los trabajadores para



completar tareas una a la vez dependiendo de cómo equilibren todos los aspectos de su trabajo, que puede ser efectiva y productiva o puede ser una persona muy ineficiente.

Es por ello que desde la Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional de la Gobernación del Valle del Cauca; se busca motivar y capacitar a los funcionarios públicos ya que, es muy importante en muchos aspectos de la vida personal y colectiva, y cuando se trata de lo colectivo, se deben considerar las interrelaciones que se cultivan en un lugar de trabajo que exige productividad y eficiencia. Para mitigar las percepciones de los servidores públicos sobre su ambiente de trabajo, es importante realizar mejoras e innovaciones para lograr la excelencia en este caso y abordar los desacuerdos del personal.

Esta línea de pensamiento tiene en cuenta que el Clima Laboral es el entorno en el que trabajan los empleados y es parte fundamental de cualquier organización y consta de características básicas como las condiciones de trabajo, entorno social, cultura y aspectos psicológicos. De esta forma, las autoras Govea, Domínguez y San Agustín (2012) afirman que el concepto de clima laboral:

Al mismo tiempo este Clima Laboral está formado por cada una de las percepciones, actitudes e interacciones entre los individuos que conforman la organización. Este clima se mediría a partir de las siguientes dimensiones: la estructura, normas, responsabilidad, apoyo o soporte, recompensas o remuneración, conflictividad, identidad y riesgo (p, 15)

En virtud de lo anterior, este proyecto tiene como objetivo desarrollar las tendencias motivacionales y opiniones de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca a través de una propuesta de plan de acción al realizar un análisis de las

encuestas realizadas al interior de la Gobernación del Valle del Cauca, el cual fue diseñado para identificar las diferencias y mejorar el ambiente de trabajo. Esto permite identificar las percepciones de los servidores públicos sobre aspectos como el talento humano, el entorno físico, la integridad organizacional, el estilo de liderazgo, la comunicación e integración, el trabajo en equipo y el desempeño profesional.

Finalmente, la implementación del proyecto es de suma importancia y se considera claramente relevante; porque el Clima Laboral es un factor muy importante para cualquier empresa u organización que necesite mantener unidos a sus empleados para lograr positivismo, eficacia, eficiencia y productividad. Por estas razones, reiteramos que este proyecto es viable y requiere del apoyo de la alta dirección y la disposición de los servidores públicos para realizar las encuestas de clima laboral y recabar sus opiniones.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mejorar el Clima Laboral a partir de la identificación de las tendencias motivacionales y desacuerdos de los servidores públicos de la Gobernación del Valle del Cauca.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las debilidades y fortalezas que perciben los servidores públicos de forma individual y grupal dentro de la Gobernación del Valle del Cauca.

- Diseñar la propuesta del Plan de Acción para dar respuesta a las inconformidades identificadas a partir del diligenciamiento de la encuesta de Clima Laboral.
- Implementar las estrategias propuestas dentro del Plan de Acción.

Hay varios temas que deben ser destacados en la encuesta de Clima Laboral, estos están entrelazados y tomados en cuenta por la conciencia de todos los servidores públicos involucrados. Por ello, aspectos como la comunicación positiva, la motivación, el ambiente físico, el trabajo en grupo, el sentido de pertenencia a la entidad y las diferentes habilidades de los empleados son enfatizados y deben ser considerados para potenciar el Clima Laboral, este que según Sandoval (2004) se entiende como “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.” (p, 84). De lo anterior, se puede concluir que el Clima Laboral puede examinar de cerca la dinámica interna y los aspectos psicológicos de los empleados, así como el aspecto de las relaciones interpersonales, aumentar la satisfacción de la responsabilidad laboral y mejorar la productividad dentro de la empresa. Es importante mantenerse en contacto, crear un ambiente saludable, fortalecer el liderazgo y crear un sentido de pertenencia, motivación y solidaridad con la entidad.

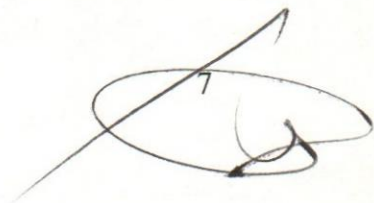
Por ello, se realizó una encuesta de percepción del Clima Laboral al interior de la Gobernación del Valle del Cauca y la diligenciaron 513 servidores públicos que reportaron diversos problemas relacionados con el Clima Laboral. Por lo tanto, esta información debe ser analizada y desarrollar un plan de acción que permita desarrollar estrategias y actividades que fortalezcan la cohesión en estas dimensiones, a su vez la Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento

Humano establece un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el cual refuerza ciertos aspectos del Clima Laboral, como por ejemplo, lo contemplado en el Decreto de Estímulos e incentivos, el cual se considera importante, debido a que, se toma como una manera de incentivar la motivación dentro de la Gobernación del Valle del Cauca y con ello su Clima Laboral, en pro del bienestar social de cada dependencia.

Finalmente, partiendo del hecho de que los funcionarios son considerados parte fundamental de la Gobernación del Valle del Cauca, es necesaria la implementación de planes de acción, teniendo en cuenta la conciencia de los problemas a ser abordados dentro de la empresa. Se enfatiza la importancia del trabajo y los factores psicológicos y sociales, para llegar a un punto de equilibrio donde se puede disfrutar del quehacer profesional y de esta manera mantener relaciones intra e interpersonales sanas, que den paso al mejoramiento de la calidad de vida y a la eficiencia en el desempeño laboral de cada empleado, a través de la comunicación basada en el respeto, pero también en el reconocimiento de la importancia de los roles cumplidos por los mismos, con el fin de motivarlos y reconocer el Clima Laboral como el paso para identificarse con la Gobernación del Valle del Cauca como el lugar donde trabajan y ponen en práctica sus conocimientos.

MARCO CONCEPTUAL

Dentro del presente informe se toma en cuenta la importancia de tener una base teórica que contenga los conceptos relevantes a abordar, con el fin de dar a conocer una conceptualización acerca de las principales temáticas tratadas como: Clima laboral, comunicación asertiva, motivación laboral, relaciones intrapersonales, relaciones interpersonales, productividad. Las cuales se expondrán de la siguiente forma:



CLIMA LABORAL

El Clima Laboral se mide por todos esos sentimientos, pensamientos y acciones que tienen los empleados de una organización frente a ella misma, es decir, tiene mucho que ver con las percepciones que tienen sobre el lugar donde trabajan, dado que de esta manera se podrán medir aspectos fundamentales como la motivación, el sentido de pertenencia, el liderazgo, la comunicación, entre otros, que permiten la eficacia, eficiencia y productividad dentro de la entidad, por estas razones Domínguez, Sánchez y Torres (como se citó en Ramírez, García y Domínguez, 2013) plantean que el Clima Laboral es:

El conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización. Al ser una función institucional que se crea, se puede intervenir sobre él. No es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales. (p. 63)

Por lo dicho anteriormente, el Clima Laboral es un concepto central dentro del presente proyecto, teniendo en cuenta que, es el factor afectado tanto positiva como negativamente dentro de este mismo, de esta forma, se pretende realizar un diagnóstico presentado en un informe que pertenece al procedimiento M8 P1-07

que logre fortalecer todas las debilidades encontradas dentro de la Gobernación del Valle del Cauca respecto al mejoramiento del Clima Laboral y el bienestar de los empleados del sector público.

COMUNICACIÓN ASERTIVA

La comunicación asertiva se puede definir como la habilidad que desarrollan algunas personas para recibir y transmitir los mensajes entre ellos, opiniones, pensamientos, creencias y sentimientos etc. Estos pueden ser propios o de terceros, está encaminada en desarrollar el sentido de la empatía en los empleados, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, por esa razón Ravina, Bayardo y Núñez (2019) refieren que:

Se denomina asertividad a la habilidad social que tiene una persona de expresar clara y directamente sus opiniones, deseos y sentimientos acerca de algo con el fin de encaminar cualquier relación comunicativa a un espacio de negociación común. La importancia de la asertividad en el trabajo en equipo dentro de cualquier organización radica en que evita confrontaciones o tensiones producto de la disonancia cognitiva, a la vez que emplea estrategias para llegar a acuerdos. (p. 41)

Por lo anterior, se puede inferir que la comunicación es la base fundamental para que la sociedad pueda desarrollarse de una forma organizada, es decir, esta determina en cómo los seres humanos interactúan con los otros, ya sea de forma verbal o no verbal, es necesaria para la coexistencia de las personas, por esa razón es de suma relevancia que se desenvuelva de manera respetuosa, pacífica y empática, no solo en el aspecto laboral, sino en todos los aspectos, debido a que, las personas, son seres sociables que necesitan estar en constante interacción con otros para lograr desenvolverse en el medio social y con esto desarrollar de manera

plena su vida en los diferentes ámbitos, de ahí la importancia de llegar a incentivar la comunicación asertiva dentro de las organizaciones.

MOTIVACIÓN LABORAL

Se refiere a esas capacidades o habilidades que existen dentro de una organización para mantener activos, interesados y productivos a sus empleados, para ello es necesario incentivar no solo de manera económica sino con toda clase de actividades que dinamicen y orienten el entorno laboral y social de los mismos, por esta razón López (2005) dice que:

La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. Por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos. (p.26).

Por consiguiente, es correcto afirmar que, la motivación laboral es uno de los factores claves que permiten un Clima Laboral óptimo dentro de cualquier organización, teniendo en cuenta la política de incentivos que existe dentro de la Gobernación del Valle del Cauca, se puede determinar la importancia de este término dentro del presente proyecto.

RELACIONES INTERPERSONALES

Este es un aspecto muy importante del ser humano, es su capacidad de relacionarse con su entorno e interactuar con otros. La persona requiere de algunos

elementos intrapersonales e interpersonales fundamentales para su realización como persona. Se ve influenciado por la interacción y la dinámica social que el ser humano mantiene con la sociedad en los diferentes contextos donde se desenvuelve, por estas razones la autora Wiemann, M. (2011) afirma que:

Las relaciones interpersonales son evidentemente complejas. Todas nuestras relaciones son diferentes unas de otras, sin embargo, todas ellas tienen algunos elementos básicos en común. Todos tenemos necesidades en materia de afiliación, control y logro de metas. A fin de comunicarnos competentemente primero debemos considerarnos a nosotros mismos, a la otra persona(s), la relación, la situación y la cultura; una vez hayamos hecho estas consideraciones entonces deberemos tener presente que para comunicarnos tenemos que escoger opciones. (p.34).

Por estas razones, es preciso afirmar que dentro de las relaciones interpersonales es de suma importancia mantener una adecuada comunicación, dado que, como se conoce, esta es la principal base de cualquier relación sana y gracias a ella se pueden establecer vínculos en los diferentes contextos en los que el ser humano se desenvuelve, es por eso que la autora Wiemann, M. (2011) dice que:

Nuestra comunicación en las relaciones interpersonales tiene como propósito desarrollar relaciones que nos permitan sentirnos bien. Nuestra interacción social es un proceso dinámico y permanente, que implica la auto presentación, la gestión de las actitudes de defensa y de los conflictos y el uso de nuestra capacidad de escuchar para fomentar el trabajo de las buenas relaciones y la reparación de algunos errores en nuestra comunicación. Nuestra interacción social sirve para iniciar y mantener (a veces) terminar nuestras relaciones. Una comunicación eficaz y apropiada nos ayudará a desarrollar relaciones

competentes, relaciones amorosas o de amistad que se construyen con el tiempo y nos ayudan a disfrutar de la riqueza de nuestras vidas. (p. 34-35)

Por ello, algunos autores afirman que la base de todas las relaciones interpersonales sólidas, es la adecuada comunicación que existe en ellas, es decir, es de suma importancia construir un adecuado ambiente, tranquilo, fuerte y abierto, donde no existan obstáculos o limitaciones para lograr una comunicación proactiva y saludable que permita reforzar las relaciones interpersonales del ser humano con los diferentes parámetros asignados por la sociedad.

RELACIONES INTRAPERSONALES

Las relaciones intrapersonales, se pueden entender como la relación que la persona tiene consigo misma, es decir, su forma de verse, sentirse, escucharse y amarse, se trata principalmente de la realización de un proceso introspectivo donde logre conocerse a sí misma, por ello, los autores Honrubia, M, Dolores, M y López, M (2005) aseguran que:

La relación intrapersonal se fundamenta principalmente en el autoconcepto. Este concepto de sí mismo forma parte de la estructura multidimensional del yo. Representa el núcleo de la personalidad y comprende las motivaciones, necesidades y valores de la persona. A través del auto concepto el sujeto trata de identificar, desde la propia percepción, los atributos que considera poseer, este proceso de identificación conlleva al conocimiento de uno mismo, autoconocimiento y a la valoración que el propio sujeto se otorga reflejándose en el grado de autoestima y aceptación que dirige hacia sí mismo. Esta actuación reflexiva comprende el principio de la relación consigo mismo, la relación intrapersonal que orientará las relaciones que se establece con los demás. (p.33)

Es válido afirmar que, dentro del Clima Laboral las características psicológicas son netamente personales y son de suma relevancia para poder fomentar relaciones interpersonales sanas, que contribuirán en el proceso laboral y fomentaran la productividad de los empleados, por ello, se deben tener en cuenta actividades de crecimiento personal, que incentiven a los trabajadores a fomentar un mayor autocuidado.

PRODUCTIVIDAD

La productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios que produce un trabajador, va asociada al bienestar de la organización, sin embargo, se tiene en cuenta que para que sea optima el empleado debe contar con los recursos necesarios que fomenten su conducta laboral, por ello Torrencilla (2005) referencia que:

La productividad de los empleados es un indicador del resultado del impacto global de haber incrementado las capacitaciones y moral de los empleados, así como la innovación y mejora de los procesos internos y de la satisfacción de los clientes. El objetivo es relacionar el resultado producido por los empleados, con el número de empleados utilizados para producir ese resultado (p.17).

De esta forma, se determina que el fin de las organizaciones es llegar a la productividad, para ello, se debe tener en cuenta el bienestar de los empleados, considerando que, estudios dicen que entre más óptimo sea el Clima Laboral dentro de una organización, va a haber una mayor productividad dentro de la misma, esto refiere a la importancia de motivar, incentivar y mantener un entorno acorde a las necesidades de los empleados.

CLIMA LABORAL

Son todas las características que rodean el medio físico y cognitivo de los empleados, es decir, se tienen en cuenta las percepciones y sentimientos de los mismos para poder desempeñarse de una manera óptima. Va directamente ligado con la motivación y la productividad dentro de la entidad, en vista de que, se habla no solo del bien grupal de los empleados sino de su bienestar individual.

Por consiguiente, es de vital importancia brindar a los empleados un Clima Laboral adecuado, con el fin de generar tranquilidad en el medio, pero a su vez tener un espacio productivo en bienes y servicios. Por ello, es de mucha relevancia que se traten temas como el liderazgo, el trabajo en grupo, la motivación, la comunicación, la resolución de conflictos y el sentido de pertenencia.

En base a lo planteado anteriormente, se logra identificar que el Clima Laboral es una responsabilidad de todos, sin embargo, también es cierto que se necesita el liderazgo de la alta dirección para crear estrategias que lo fortalezcan, debido a que, en toda entidad existe una estructura organizacional, la cual se compone por la normatividad, las políticas, las jerarquías y las relaciones de poder, por ende se requiere un nivel de organización que fomente el Clima Laboral.

Este informe forma parte del procedimiento M8 P1-07 "Medición y Mejora del Ambiente de Trabajo" donde el apoyo por parte de la alta administración es indispensable para la fijación y el cumplimiento de metas, tanto en el ambiente laboral como en los métodos de desempeño de la Administración.

De la misma manera, el Clima Laboral tiene no solo que ver con mantener relaciones interpersonales estables, a su vez, es importante fomentar el crecimiento intra personal de los empleados, con ello se intenta expresar que las dinámicas internas

y externas con el ambiente laboral son importantes a la hora de tener en cuenta factores psicológicos, cognitivos e interrelacionales.

Por otra parte, se tiene en cuenta que las percepciones de los empleados acerca de su medio físico y su psiquis afectan de manera positiva o negativa su comportamiento, debido a esto, el trabajo puede verse implicado, por esta razón se ha tomado en cuenta la política de incentivos a servidores públicos, la cual está encaminada en fortalecer la motivación dentro de la organización con el fin de potenciar el buen servicio hacia la comunidad y generar mejoras dentro de ella.

LA IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL

Es un hecho que no se puede cuantificar de manera exacta el tipo de Clima Laboral que existe en una entidad, sin embargo, se pueden identificar fortalezas, debilidades que existan dentro de ella, por estas razones es importante para la alta administración poderla diagnosticar:

- Con el fin de analizar las principales problemáticas respecto a la dinámica interna de la entidad.
- Para diseñar una propuesta de plan de acción que permita generar cambios significativos en cuanto al Clima Laboral.
- Con la finalidad de dar continuidad al desarrollo del plan de acción, fomentando estrategias de intervención efectivas para el fortalecimiento del Clima Laboral.

MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

Para hacer la medición del Clima Laboral se deben tener en cuenta las percepciones de los servidores públicos, en ellas se verán reflejadas las necesidades y fortalezas de la dinámica interna de la entidad, se puede afirmar que, al identificar estas

percepciones es más viable proponer estrategias de cambio. Es así como, dicha medición se hace a través del diligenciamiento de la encuesta con la participación de los servidores públicos.

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL

El instrumento para la medición del Clima Laboral en la Administración Central de la Gobernación del Valle del Cauca está debidamente formalizado en un formato que contiene los elementos acordes con las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con base la determinación de la población objeto (muestra) para la aplicación de encuestas de gestión del Talento Humano.

A partir de marzo de 2023 se dio inicio al diligenciamiento de la encuesta aplicada a través del link <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf822Hw-8PersGBfXkbz2pa93-tk3l6F3gMku8z1RS39SKUEw/viewform> que se envió por comunicados generales a los correos de todos los Servidores Públicos, lo que permitió el acceso al diligenciamiento del instrumento.

También para lograr la participación de los servidores públicos en este proceso, se enviaron circulares publicadas por este mismo medio, y el link enviado de manera personalizada a cada uno de los correos con el fin de que llenaran online el formato llamado "DIAGNÓSTICO DE CLIMA LABORAL"

El cuestionario contiene una serie de preguntas para conocer la percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la entidad y de los cuales es importante tener conocimiento. Para esto, se debe responder a cada ítem, seleccionando la opción que considere más adecuada según su percepción. Es necesario diligenciar los campos que se refieren a datos generales, pues facilitan una adecuada tabulación de la encuesta, que es anónima y sus resultados son de carácter

confidencial, lo que permite que se responda de manera totalmente honesta y desprevenida. El cuestionario se presenta a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar un grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala:

1. Nunca
2. A veces
3. Casi siempre
4. Siempre

Al responder se tuvo en cuenta el Nivel del Cargo, tiempo de servicio y género:

Directivo _____

Asesor _____

Profesional _____

Técnico _____

Asistencial _____

Tiempo de servicio _____

Género: F _____ M _____

El instrumento para medir el clima laboral de las entidades públicas consta de siete variables cada una de ellas con su correspondiente número de preguntas:

VARIABLES

	ITEMS	TOTAL
Orientación Organizacional	1 a 7	7
Administración del Talento Humano	8 a 13	6

Estilo de Dirección	14 a 21	8
Comunicación Integración	22 a 25	4
Trabajo en Equipo	26 a 28	3
Capacidad Profesional	29 a 35	7
Medio Ambiente Físico	36 a 41	6

Las variables determinan los siguientes contenidos:

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

Se encarga de la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible. La orientación personal constituye un elemento clave para lograr un crecimiento integral, dado que su finalidad es, precisamente, la promoción del desarrollo personal.

Para ello, debe haber claridad de los servidores públicos en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de la entidad y de la manera cómo se construye la planeación de los procesos, se distribuyen las funciones de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y el control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente de los colaboradores que facilita el logro de los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo, generando actitudes positivas y favorables en pro de la calidad de vida organizacional.

En este caso, mide el nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, teniendo en cuenta su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de fortalecer su crecimiento personal y con ello su profesión.

ESTILO DE DIRECCIÓN

Es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, (consecución del objetivo) por medio de la autoridad del administrador ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente o delegando dicha autoridad y se vigila de manera simultánea que se cumplan en forma adecuada todas las órdenes emitidas.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre miembros de la entidad.

TRABAJO EN EQUIPO

Es la unión de un número determinado de personas organizadas de forma determinada que trabajan de manera independiente y aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común en la ejecución de un proyecto con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

CAPACIDAD PROFESIONAL

Es la capacidad necesaria para el desarrollo de la ocupación, hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias requeridas para garantizar su buen desempeño en el cargo que ostenta.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO

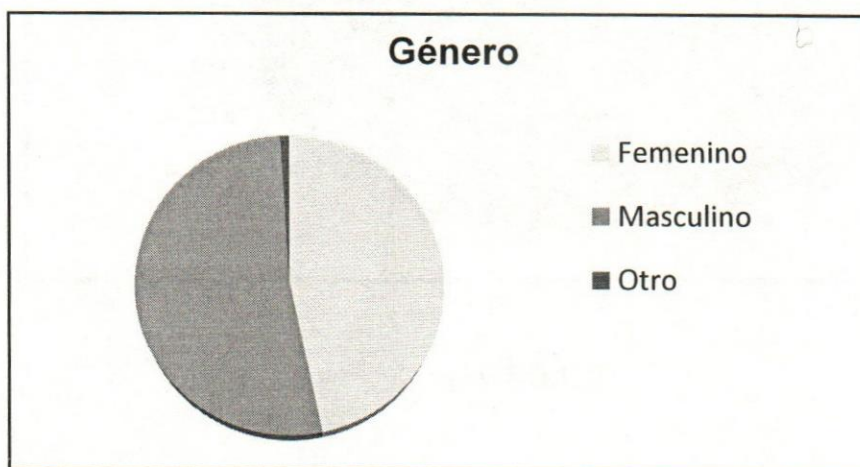
Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos, visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento, locativo) y que en conjunto inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En el diagnóstico de clima laboral se toma el total de la planta de cargos 1146 servidores públicos, cabe resaltar que el total no cuentan con la herramienta de comunicación electrónica, siendo esta una de las causales de no cumplimiento del diligenciamiento de la encuesta. Del total de los empleados el 45,0 % diligenciaron la encuesta es decir 516 funcionarios.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los Servidores Públicos que respondieron la encuesta se encuentran distribuidos de acuerdo al nivel jerárquico, el género y la antigüedad laboral:

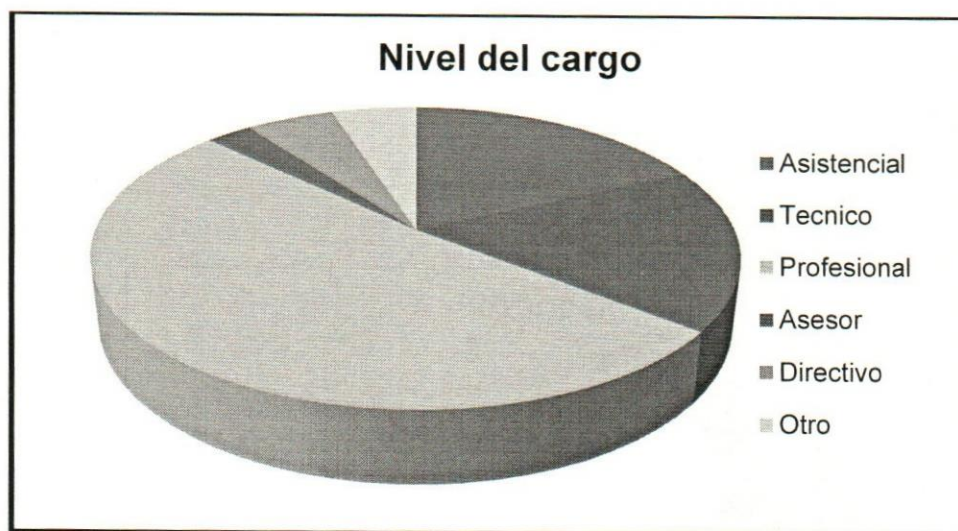
CUADRO No. 1

En esta gráfica se puede apreciar que la mayoría de los servidores públicos que respondieron la encuesta son de género femenino correspondiente al 52,3% y le sigue el género masculino con el 46,7 %.

CUADRO No. 2

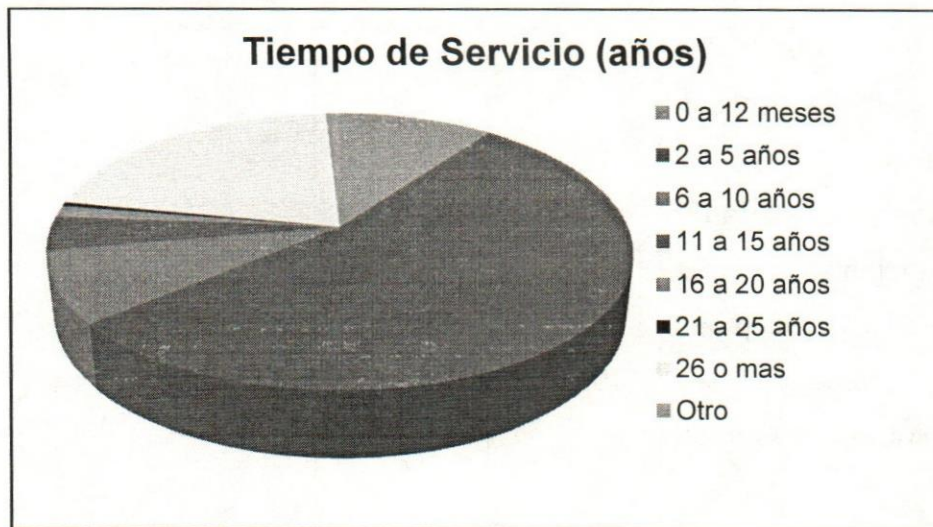
Los niveles de los cargos de los encuestados, el porcentaje mayor corresponde a profesionales en un 51,5% (266), seguidos del nivel asistencial con un 18% (93); de

la misma forma el nivel técnico con un 17,4% (90), el directivo en un 5,2% (27); los asesores en un 2,7% (14) por último, está la variable otro con un 3,6% (19).



CUADRO No. 3

En cuanto al tiempo de servicio de los servidores públicos que respondieron la encuesta, se manejaron algunos rangos, teniendo en cuenta que solo dieron respuesta a este ítem 210 personas, y se determina que el 58% de los funcionarios llevan laborando en la Administración Departamental de 2 a 5 años, el 22,8% llevan laborando de 26 o más años; el 10,9% de 0 a 12 meses; el 9% de 6 a 10 años; el 4,2% de 11 a 15 años; el 1,4% de 16 a 20 años. Por último, la cantidad mínima de encuestados manifestó que estaba en un rango de edad de 21 a 25 años siendo parte del 0,4%; al igual que las personas que no respondieron este ítem que fue un 40,6%



CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN DEL CLIMA LABORAL

Respecto a las preguntas que forman parte del documento de Evaluación del Clima Laboral, el siguiente es el resumen de variables teniendo en cuenta la respuesta dada por los servidores públicos de Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL					
¿Fue usted informado al ingresar a la Gobernación sobre la Misión, Visión, ¿los objetivos y las políticas de la entidad?	115	89	39	46	289

¿Cree usted que los Servidores públicos aplican los valores Éticos Institucionales en la entidad?	61	126	65	3	255
¿Las funciones que desempeña se ven reflejadas en los procesos y procedimientos de la entidad (MOP)?	149	91	21	3	264
¿Ha participado en los procesos de planeación de la entidad?	57	64	69	65	255
¿Conoce el Modelo de Operación por Procesos?	97	92	46	20	255
¿Cuenta con los recursos necesarios para el desempeño eficiente de su cargo?	82	86	69	18	255
¿Los procedimientos de su área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan?	97	111	38	9	255
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO					
¿Considera que sus capacidades Profesionales	202	209	88	12	511

son usadas de la forma más provechosa?					
¿Ha participado en los Seminarios de inducción o reinducción programados por la entidad?	249	219	38	7	513
¿Se siente motivado o estimulado en la entidad?	188	172	111	37	508
¿Le informan periódicamente sobre las actividades realizadas por el área de Bienestar de la entidad?	216	196	83	18	513
¿Ha participado de las actividades realizadas por el área de Bienestar de la entidad?	134	224	128	25	511
ESTILOS DE DIRECCION					
¿Cuándo alcanza los objetivos y metas pertinentes a su trabajo recibe incentivos por parte de la entidad?	66	95	158	193	512
¿Considera que los encargos son concedidos por méritos?	94	177	176	64	511
¿Su jefe inmediato le proporciona apoyo para el desempeño de su trabajo?	257	161	72	21	511

¿La comunicación con su jefe inmediato es satisfactoria?	313	119	66	14	512
¿La relación con su jefe inmediato está fundamentada sobre las bases de respeto?	386	93	26	6	511
¿Las actividades son asignadas por el jefe inmediato teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo?	296	146	58	13	513
¿Considera que las sugerencias formuladas al jefe inmediato son tenidas en cuenta?	229	185	79	19	512
¿Considera que sus logros son reconocidos y motivados por el jefe inmediato?	199	154	102	56	511
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN					
¿Se entera de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales?	163	233	110	10	516

¿La comunicación es eficiente con las diferentes áreas de la entidad?	100	207	182	27	516
¿La información compartida en su área es útil para el desarrollo de su labor?	201	212	95	8	516
¿Está satisfecho con la forma en que se comunica con sus compañeros?	224	190	81	21	516
TRABAJO EN EQUIPO					
¿En el área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo?	232	172	94	18	516
¿Los objetivos del grupo de trabajo son compartidos por todos los integrantes?	216	187	95	18	516
¿Considera que las personas que conforman el grupo de trabajo, aportan lo que se espera de ellas para el cumplimiento de las labores?	205	193	102	16	516
CAPACIDAD PROFESIONAL					
¿Tiene autonomía para realizar los trabajos asignados?	227	203	74	12	516

¿Aplica sus conocimientos de forma eficiente en el desarrollo de su trabajo?	343	150	19	4	516
¿Puede manejar adecuadamente su carga laboral?	259	206	45	6	516
¿Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad?	391	105	16	4	516
¿Se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos a los cuales contribuye?	284	165	57	10	516
¿Tiene claridad del porque y/o para que de su trabajo?	391	107	16	2	516
¿Está satisfecho con la labor que desempeña?	350	127	30	9	516
MEDIO AMBIENTE FISICO					
¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)?	143	172	136	65	516
¿Su área de trabajo permanece limpia y ordenada?	222	197	83	14	516
¿En el área que desempeña su labor se efectúan	129	182	150	55	516

oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias?					
¿En el área donde desempeña su labor hay contaminación auditiva (ruido)?	129	182	150	55	516
¿En el área donde desempeña su labor cuenta con iluminación adecuada?	232	168	87	29	516
¿En el área donde desempeña su labor hay suficiente ventilación?	218	144	104	50	516

ANÁLISIS DE VARIABLES DE LA ENCUESTA

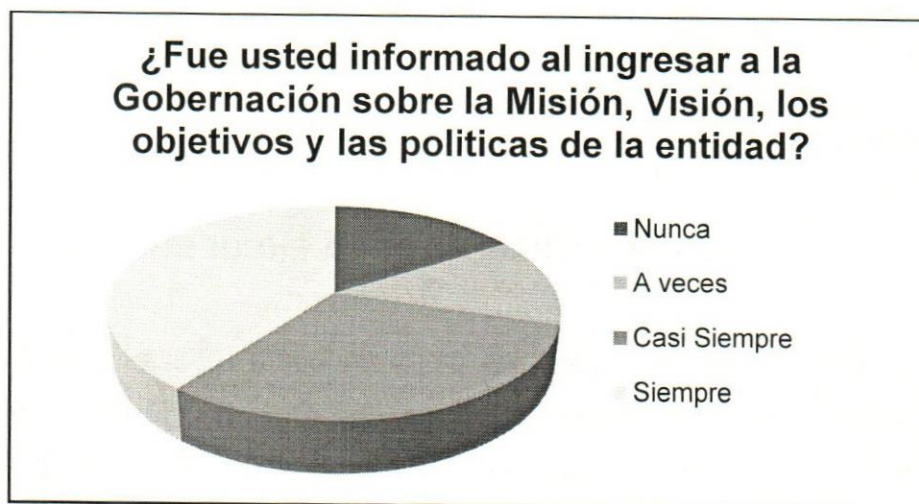
Una vez se obtienen los datos globales de la encuesta realizada, se procede a realizar el análisis de las variables trabajadas con el fin de identificar los puntos débiles y fuertes de cada uno de los ítems encontrados en la implementación de la encuesta.

Puntos débiles y fuertes: Una vez revisada la información suministrada en cada uno de los ítems elaborados se identifican los puntos débiles y fuertes que faciliten realizar un análisis respectivo de la situación. Para los puntos débiles se plantean soluciones y para los fuertes un mejoramiento o fortalecimiento.

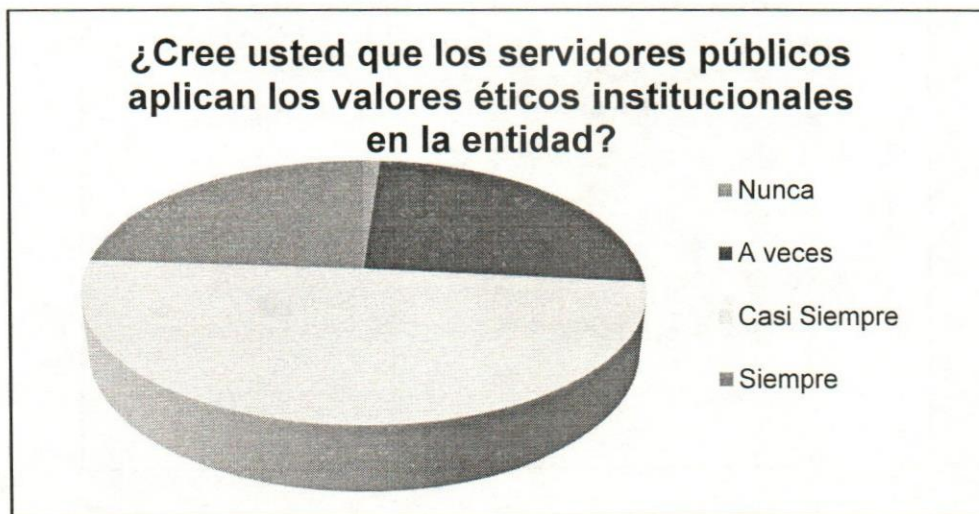
Con el fin de llevar a cabo la Medición del Diagnóstico de Clima Laboral, se identifica los siguientes ítems por variables, donde los puntos débiles reconocidos dentro del clima organizacional deben ser motivo de atención para la entidad, para ello se propone un plan de intervención que contiene acciones, las cuales posibilitaran su mejoramiento.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

CUADRO No. 4

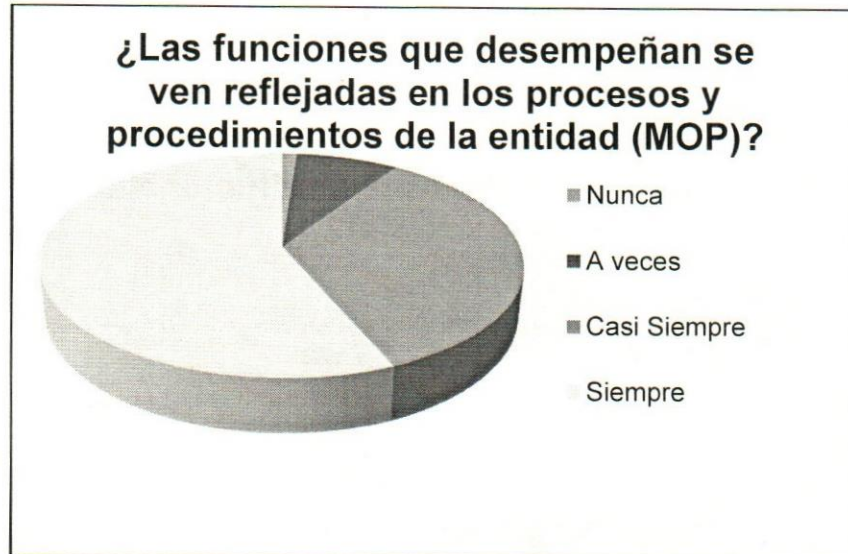


Con respecto a la pregunta ¿Fue usted informado al ingresar a la Gobernación sobre la Misión, Visión, los objetivos y las políticas de la entidad?, teniendo en cuenta que solo 289 funcionarios dieron respuesta a este ítem; el 39,7 % (115) de los servidores públicos asegura que siempre fueron informados al ingresar a la Administración Departamental sobre la misión, visión, objetivos y políticas de la entidad, el 30,7% (89) afirma que casi siempre, por otro lado, el 15,9% (46) niega haber sido informado de dichos temas.

CUADRO No. 5

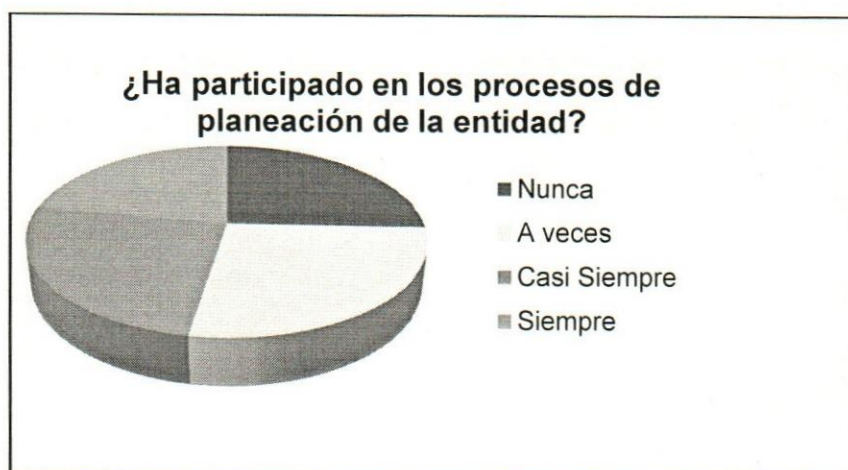
Frente a la pregunta ¿Cree usted que los Servidores públicos aplican los valores Éticos Institucionales en la entidad? Los Servidores Públicos encuestados respondieron que aplican siempre y casi siempre los valores éticos institucionales en la entidad, el 49,4% (126) consideran que casi siempre y el 23,9% (61) dicen que siempre. Por otra parte, el 25,4% (65) asegura que solo a veces se aplican dichos valores y el 1,1% (3) dicen que nunca. De esta manera, se puede decir que ha habido un incremento de percepciones en pro de la aplicación del código de ética, sin embargo, es necesario reforzar el reconocimiento de dicho código.

CUADRO No. 6



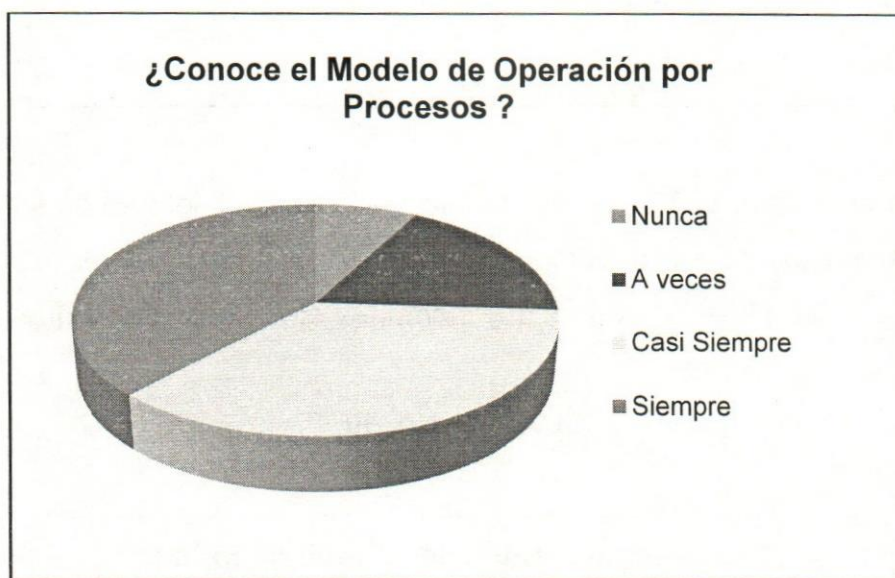
En este ítem, la encuesta arrojó que el 56,4% (149) de los servidores públicos que respondieron la encuesta siempre ven reflejadas sus funciones en los procesos y procedimientos de la entidad, el 34,4% (91) respondieron que casi siempre, el 7,9% (21) a veces; el 1,1% (3) no las ve reflejadas.

CUADRO No. 7



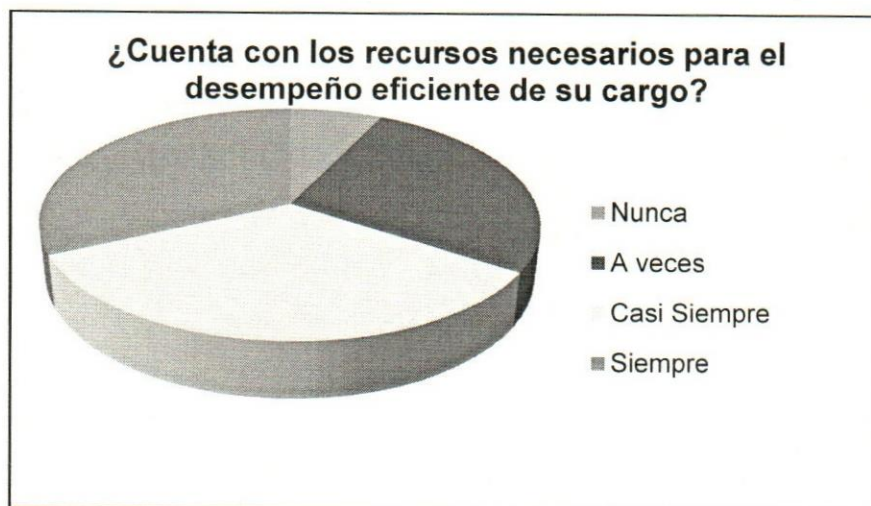
Como se puede observar en la presente gráfica las cuatro opciones de respuesta arrojan un porcentaje muy similar, respuesta que puede ser tomada en cuenta según el nivel del cargo del empleado, el 51,5% son profesionales y el 18% auxiliares administrativos. Es decir, los encuestados aseguran haber participado de la siguiente forma: un 27% (69) a veces, un 25,4% (65) nunca, el 25% (64) casi siempre y el 22,3% (57) siempre.

CUADRO No. 8



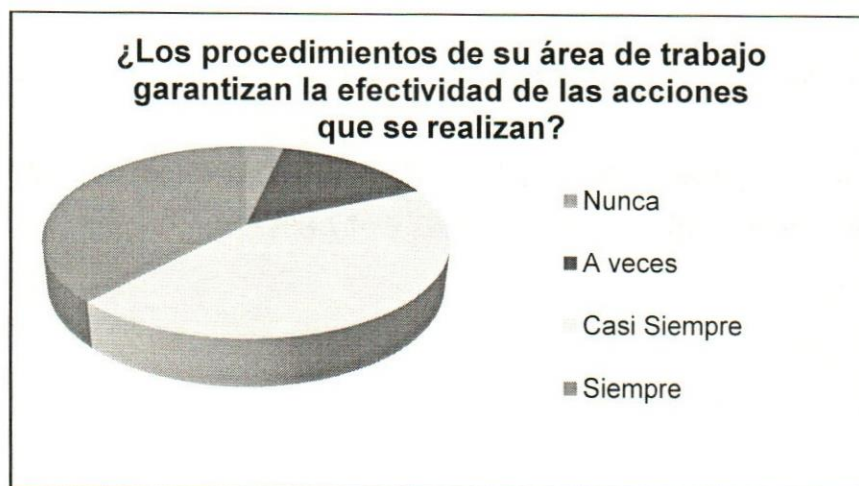
De acuerdo con la pregunta de la gráfica, El 38% (97) si lo conoce, el 36% (92) lo reconoce casi siempre, el 18% (46) a veces y el 7,8% (20) nunca.

CUADRO No. 9



Respecto a este ítem, el 33,7% (86) manifiesta que casi siempre cuenta con los recursos necesarios para el desempeño eficiente de su cargo, el 27% (69) dice que solo a veces, el 32,1% (82) asegura que siempre y el 7% (18) afirma que nunca.

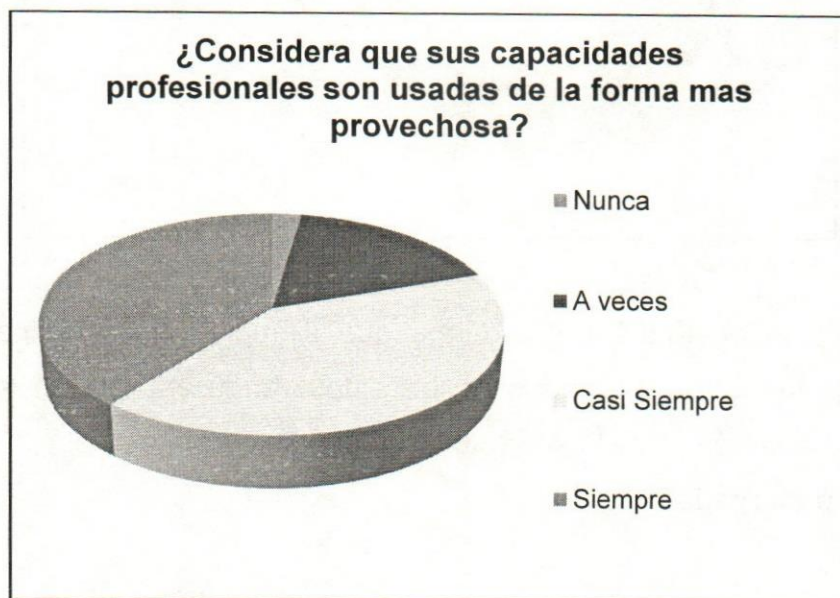
CUADRO No. 10



El 43,5% (111) respondió que casi siempre los procedimientos de su área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan, el 38% (97) respondió que siempre, el 14,9% (38) asegura que a veces y el 3,5% (9) afirmó que nunca.

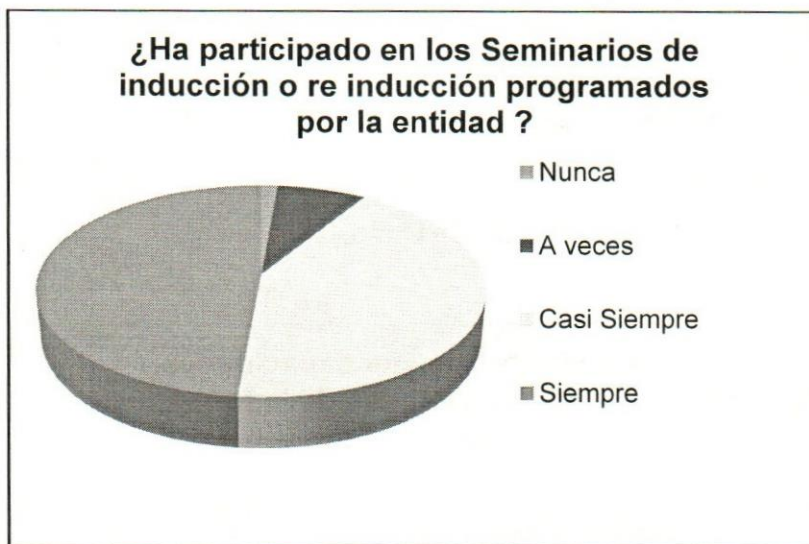
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CUADRO No. 11



En la pregunta ¿Considera que sus capacidades Profesionales son usadas de la forma más provechosa?, el 39,5% (202) respondió que siempre, el 40,9% (209) respondió que casi siempre, sin embargo, el 17,2% (88) asegura que a veces y el 2,3% (12) afirma que nunca.

CUADRO No. 12

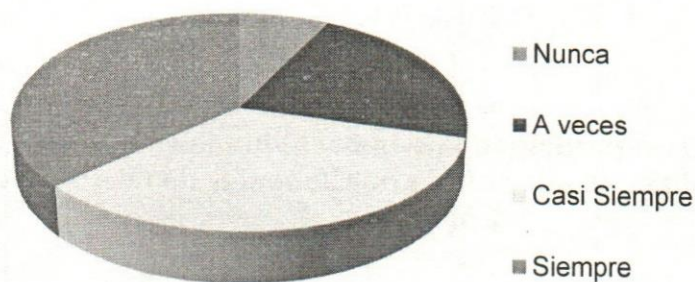


Se encontró que el 48,5% (249) afirma que siempre han participado en los seminarios de Inducción o Reinducción ofrecidos en la entidad, un 42,6% (219) aseguran que casi siempre; el 7,4% (38) dicen que solo a veces y el 1,3% (7) afirma nunca haber participado.

CUADRO No. 13

En el cuestionamiento ¿Se siente motivado o estimulado en la entidad?, la gran mayoría de los funcionarios, es decir, un 37% (188) responden que siempre, un 33,8% (172) aseguran que casi siempre, el 21,8% (111) refieren que a veces se sienten motivados y por último el 7,2% (37) manifiestan nunca sentirse motivados.

**¿Se siente Motivado o Estimulado en la
Entidad ?**



CUADRO No. 14

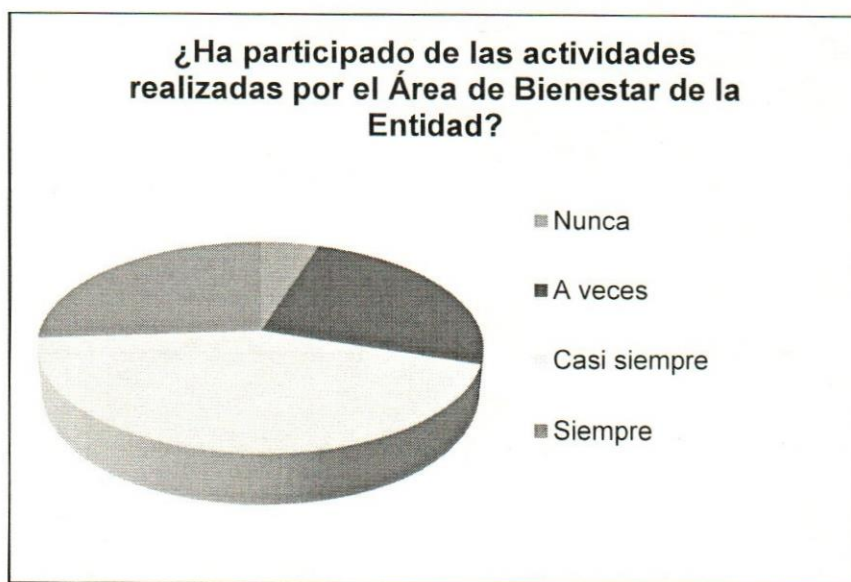
**¿Le informan periódicamente sobre las
actividades realizadas por el Área de
Bienestar de la Entidad?**



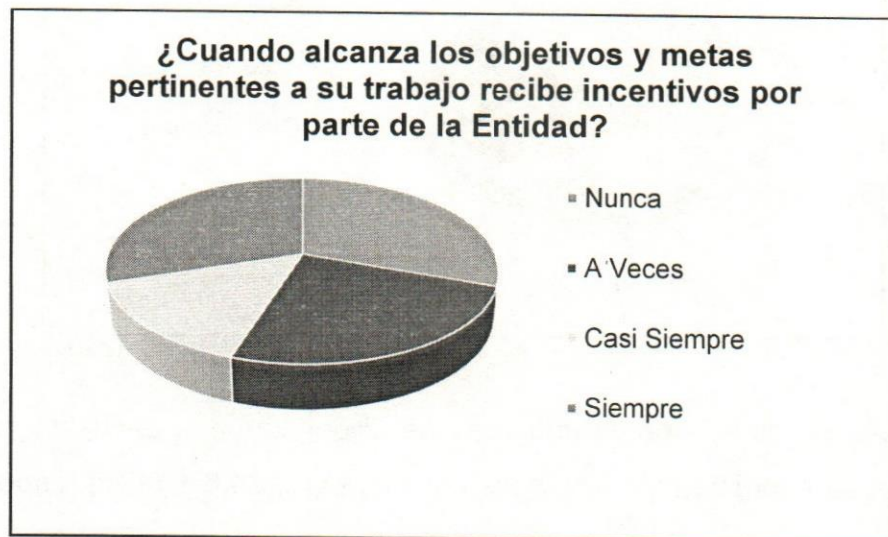
Se puede afirmar que el 42,1% (216) de los servidores públicos manifiestan que siempre son informados de las actividades que realiza el Área de Bienestar, el

38,2% (196) asegura que casi siempre; el 16,1% (83) refiere que solo a veces y el 3,5% (18) manifiesta que nunca es informado acerca de estas actividades.

CUADRO No. 15

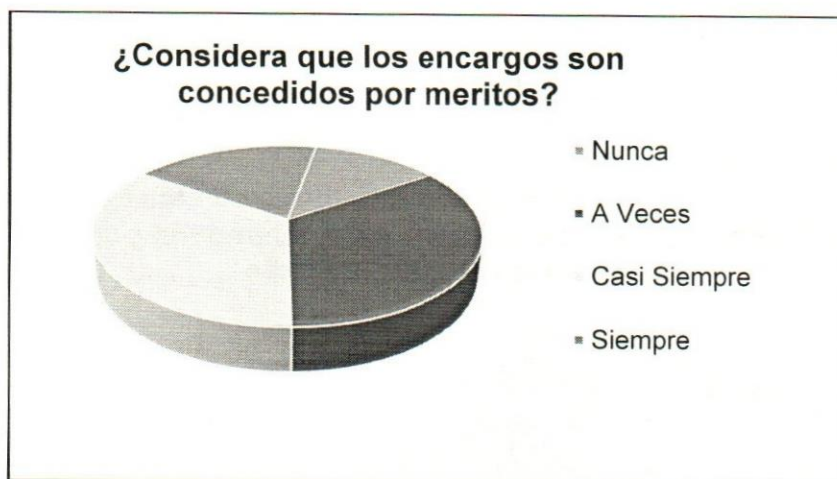


Con relación a si han participado en las actividades realizadas por el Área de Bienestar de la entidad, se puede decir que el 26,2% (134) de los servidores públicos encuestados dice que siempre, el 43,8% (224) asegura que casi siempre; el 25% (128) refiere que solo a veces y el 4,8% (25) manifiesta que nunca ha participado de las actividades.

ESTILOS DE DIRECCION**CUADRO No. 17**

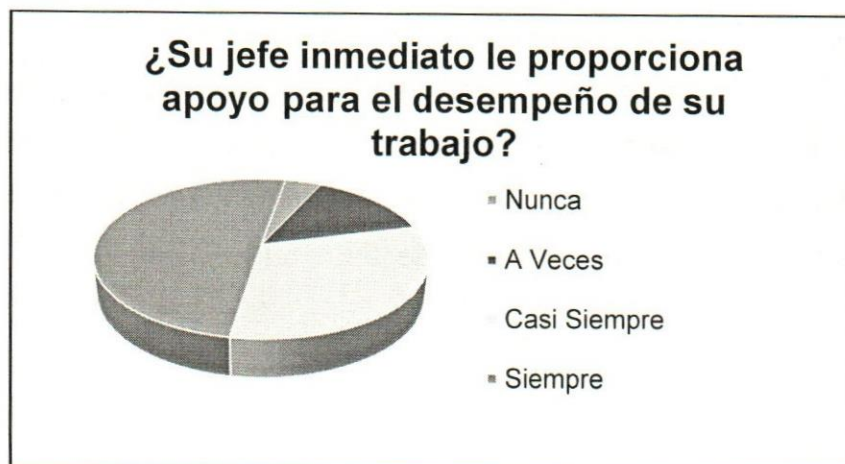
Con respecto a la pregunta ¿Cuando alcanza los objetivos y metas pertinentes a su trabajo recibe incentivos por parte de la entidad? El 37,6% (193) de los servidores públicos que respondieron la encuesta afirman que nunca, el 30,8% (158) refieren que a veces, el 18,5% (95) asegura que casi siempre y solo el 12,8% (66) responde que siempre. Por estas razones, se recomienda que se debe dar a conocer a los servidores publicos el programa de incentivos que maneja la entidad, debido a que muchos lo desconocen; de esta forma se deben planear nuevas actividades, innnovadoras que causen impacto dentro de la Entidad.

CUADRO No. 18



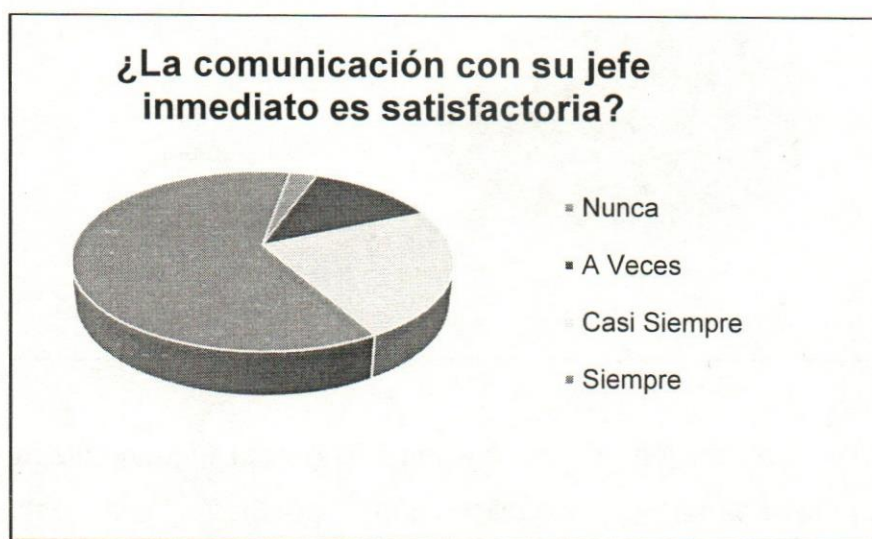
El 18,3% (94) de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta, respondió que siempre se conceden los encargos por merito, el 34,6% (177) respondió que casi siempre, el 34,4% (176) refieren que a veces y el 12,5 (64) respondió que nunca los encargos son concedidos por merito de los empleados.

CUADRO No. 19



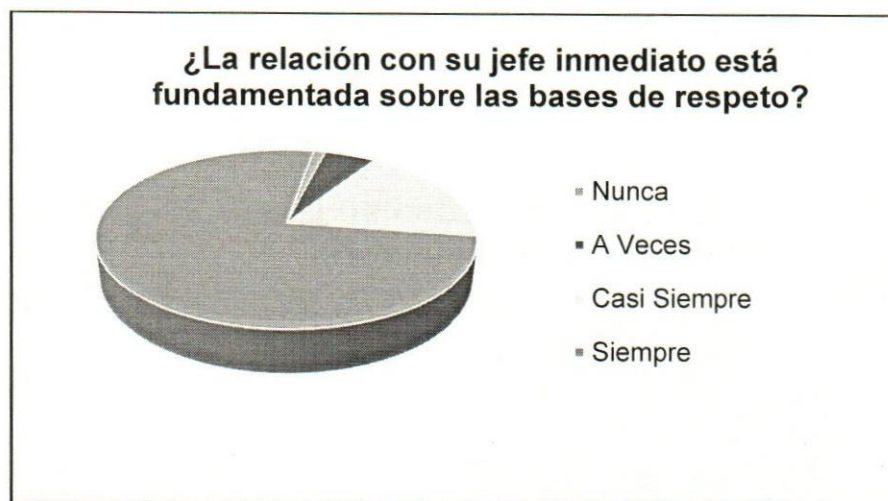
Con relación a esta pregunta, El 50,2% (257) respondió que siempre el jefe les proporciona apoyo para el buen desempeño de su trabajo, el 31,5% (161) casi siempre, el 14% (72) afirma que a veces y por último el 4,1% (21) dice que nunca.

CUADRO No. 20



Con base a la pregunta ¿La comunicación con su jefe inmediato es satisfactoria? El 61,6% (313) afirman que siempre es satisfactoria, el 23,2% (119) refieren que casi siempre; el 12,8% (66) dicen que a veces y el 2,7% (14) nunca. Por lo anterior, aunque la mayoría de los encuestados refieren que la comunicación con sus jefes es buena, se hace necesario fomentar el adecuado uso de la palabra y fortalecer la comunicación dentro de la institución para así llegar a las condiciones óptimas.

CUADRO No. 21

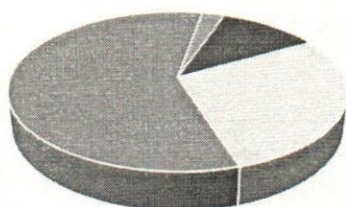


En la pregunta ¿La relación con su jefe inmediato está fundamentada sobre las bases de respeto? Los servidores públicos que respondieron la encuesta, el 75,5% (386) afirma que siempre tienen una relación de respeto con sus jefes, el 18,1% (93) asegura que casi siempre, el 5% (26) dice que a veces y por último el 1,1% (6) refiere que nunca.

CUADRO No. 22

En relación a la pregunta ¿Las actividades son asignadas por el jefe inmediato teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo? El 57,6% (296) afirma que siempre, el 28,4% (146) dice que casi siempre, el 11,3% (58) asegura que a veces y el 2,5% (13) asegura que nunca.

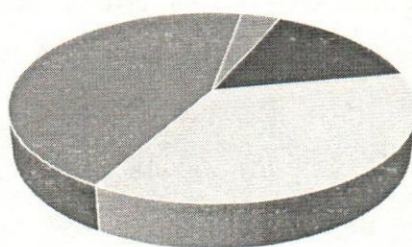
¿Las actividades son asignadas por el jefe inmediato teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo?



- Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

CUADRO No. 23

¿Considera que las sugerencias formuladas al jefe inmediato son tenidas en cuenta?

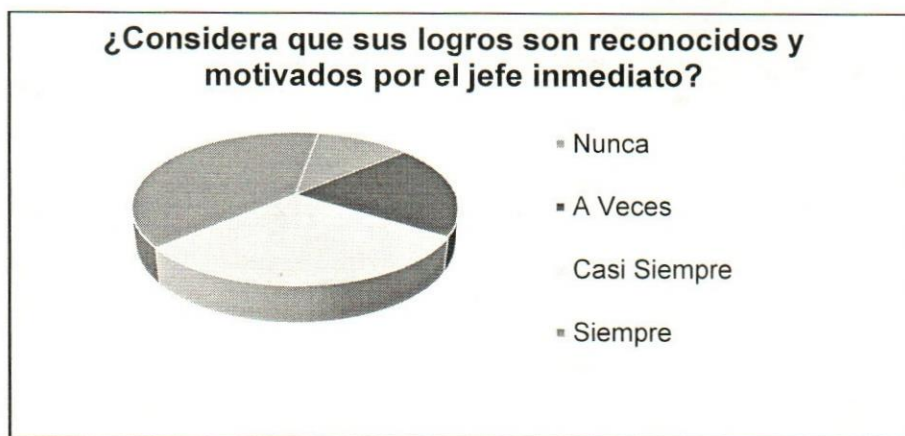


- Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

Con relación a este ítem, el 44.7% (229) de los servidores públicos que respondieron la encuesta, refirió que siempre son tenidas en cuenta sus

sugerencias por los jefes, mientras que el 36,1% (185) refirió que casi siempre, el 15,4% (79) dice que a veces y el 3,7% (19) asegura que nunca.

CUADRO No. 24

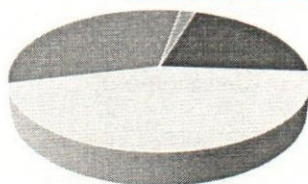


A la pregunta ¿Considera que sus logros son reconocidos y motivados por el jefe inmediato? Los servidores públicos encuestados responden: El 38,9% (199) que siempre son reconocidos sus logros, el 30,1% (154) refiere que casi siempre, el 19,9% (102) que sólo a veces, el 10,9% (56) dice que nunca. De ello, se puede deducir que deben planearse más actividades para sensibilizar a los jefes sobre la importancia de motivar los logros de su equipo de trabajo.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

CUADRO No. 25

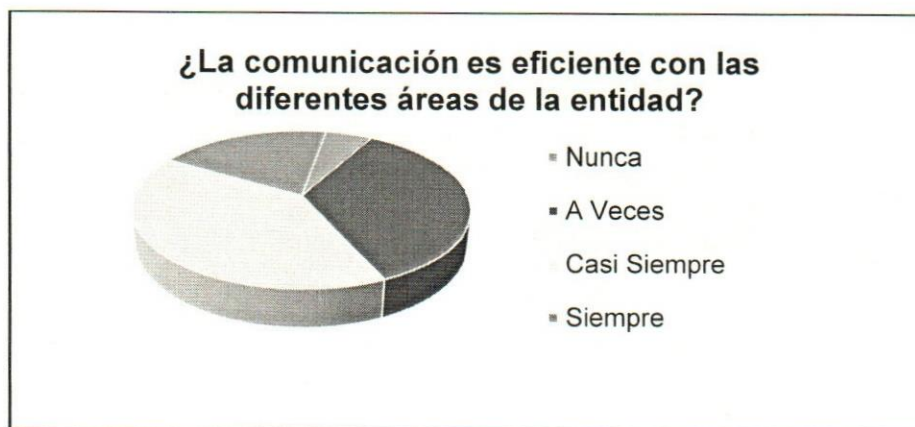
**¿Se entera de lo que ocurre en la entidad más
por comunicaciones oficiales que por
comunicaciones informales?**



- Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

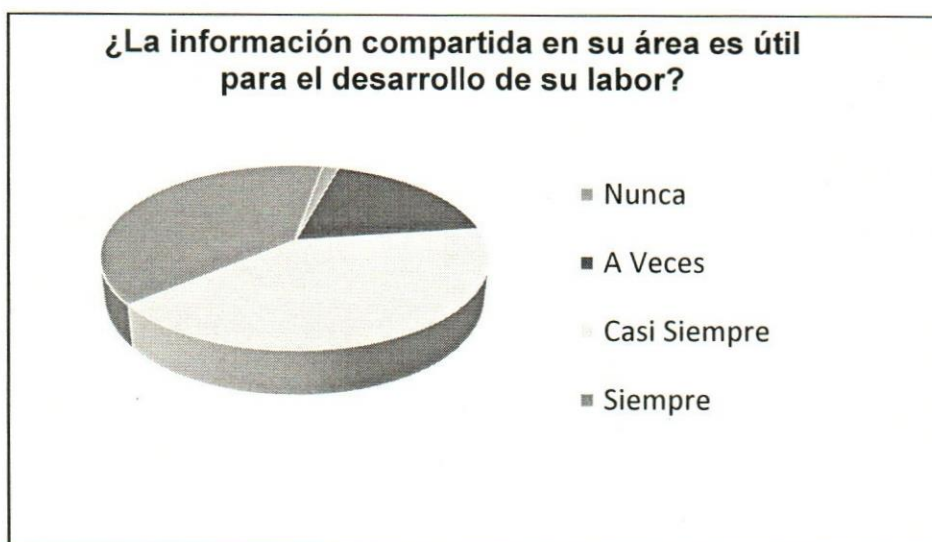
Referente a la pregunta ¿Se entera de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales? Se puede afirmar que el 45,1% (233) casi siempre se entera de lo que ocurre en la entidad por comunicaciones oficiales, mientras que el 31,5% (163) argumenta que siempre, el 21,3% (110) responden que a veces y por último el 1,9% (10) aseguran que nunca.

CUADRO No. 26



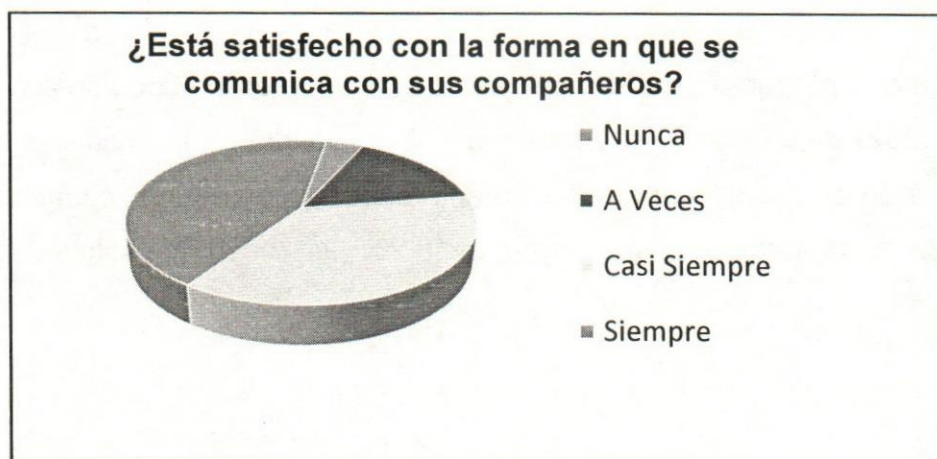
Con relación a esta pregunta, se puede decir que el 40,1% (207) de los servidores públicos que respondieron la encuesta, aseguran que casi siempre existe una comunicación eficiente con las demás áreas de la entidad, el 35,2% (182) responden que solo a veces, el 19,3% (100) afirman que siempre y el 5,2% (27) que nunca.

CUADRO No. 27

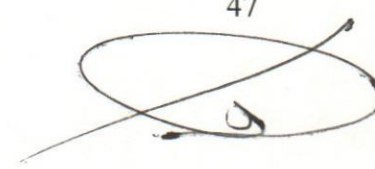


En este ítem ¿La información compartida en su área es útil para el desarrollo de su labor? Los servidores encuestados manifiestan que casi siempre la información que les comparten es útil para su trabajo el 41% (212), el 38,9% (201) siempre, el 18,4% (95) a veces, en un 1,5% (8) nunca

CUADRO No. 28

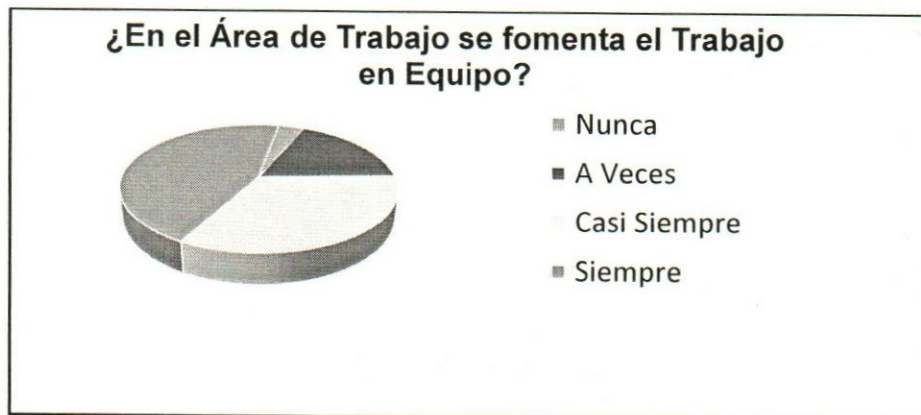


En la pregunta ¿Está satisfecho con la forma en que se comunica con sus compañeros? el 43,4% (224) de los servidores públicos encuestados, siempre se sienten satisfechos con la forma en cómo se comunican con sus compañeros, el 36,8% (190) casi siempre; el 15,6% (81) responden que sólo a veces y por último el 4% (21) refieren que nunca.



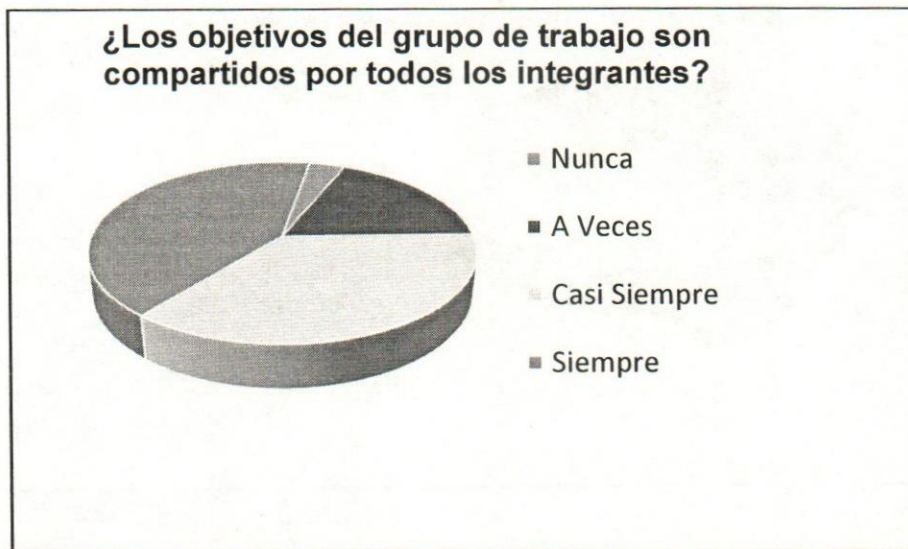
TRABAJO EN EQUIPO

CUADRO No. 29



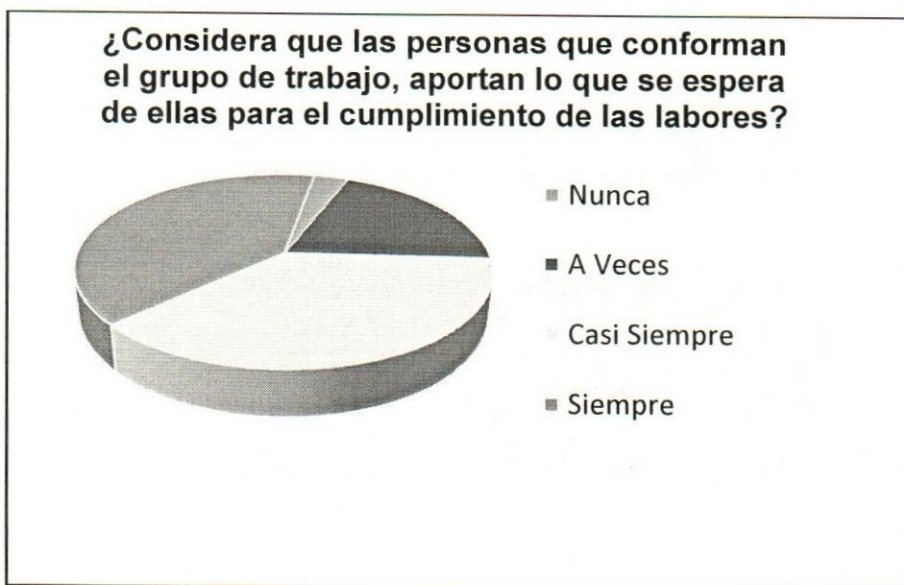
En relación a la pregunta ¿En el área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo? El 44,9% (232) de los servidores públicos que respondieron la encuesta, afirman que en su área de trabajo siempre se fomenta el trabajo en equipo, mientras que el 33,3% (172) aseguran que casi siempre, el 18,2% (94) dicen que sólo a veces y el 3,4% (18) niegan que se fomente.

CUADRO No. 30



En la pregunta ¿Los objetivos del grupo de trabajo son compartidos por todos los integrantes? Se puede afirmar que el 41,8% (216) de los servidores públicos que respondieron la encuesta refieren que los objetivos del grupo de trabajo siempre son compartidos por todos los integrantes, el 36,2% (187) asegura que casi siempre lo son y el 18,4% (95) que sólo a veces, la minoría aseguran que nunca lo son, es decir el 3,4% (18).

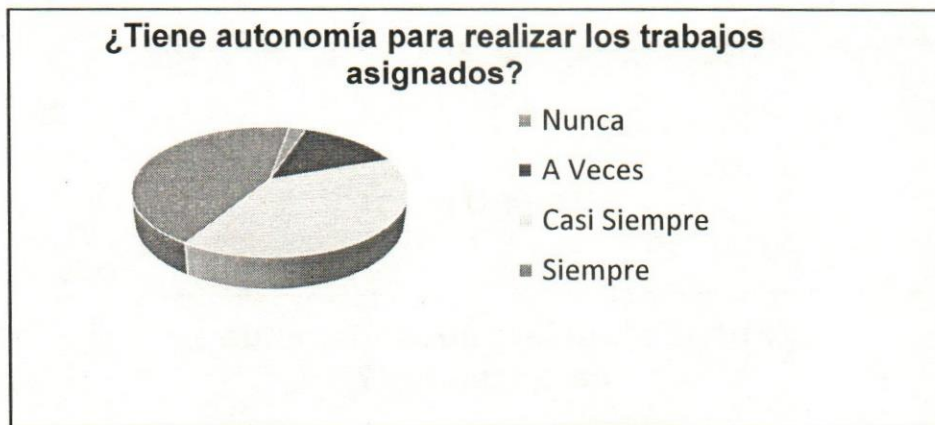
CUADRO No. 31



En relación a la pregunta ¿Considera que las personas que conforman el grupo de trabajo, aportan lo que se espera de ellas para el cumplimiento de las labores? Se puede decir que el 39,7% (205) de los servidores públicos que respondieron la encuesta aseguran que siempre las personas que conforman el grupo de trabajo, aportan lo que se espera de ellas para el cumplimiento de su trabajo, el 37,4% (193) refieren que casi siempre, el 19,7% (102) a veces y el 3,1% (16) dicen que nunca.

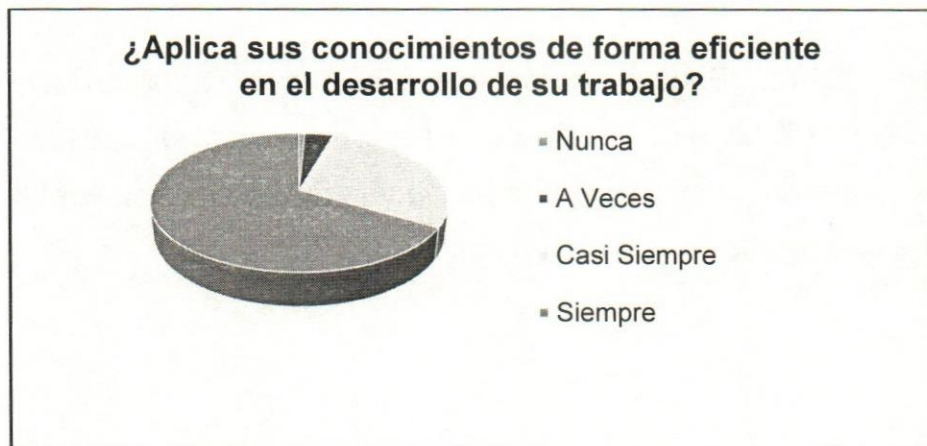
CAPACIDAD PROFESIONAL

CUADRO No. 32



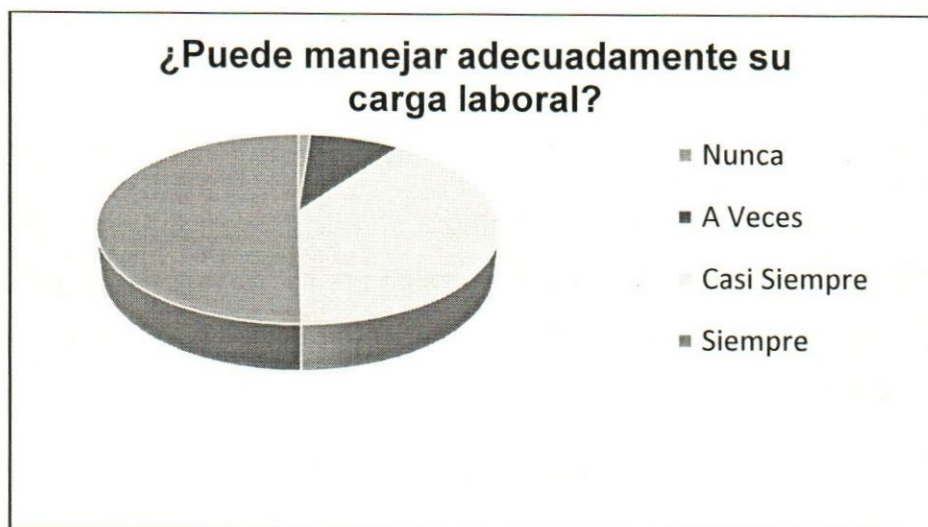
Con base a la pregunta ¿Tiene autonomía para realizar los trabajos asignados? El 43,9% (227) de los encuestados afirman que siempre tienen autonomía para realizar los trabajos que se les asignan, el 39,3% (203) refieren que casi siempre, el 14,3% (74) aseguran que solo a veces y el 2,3% (12) dice que nunca.

CUADRO No. 33



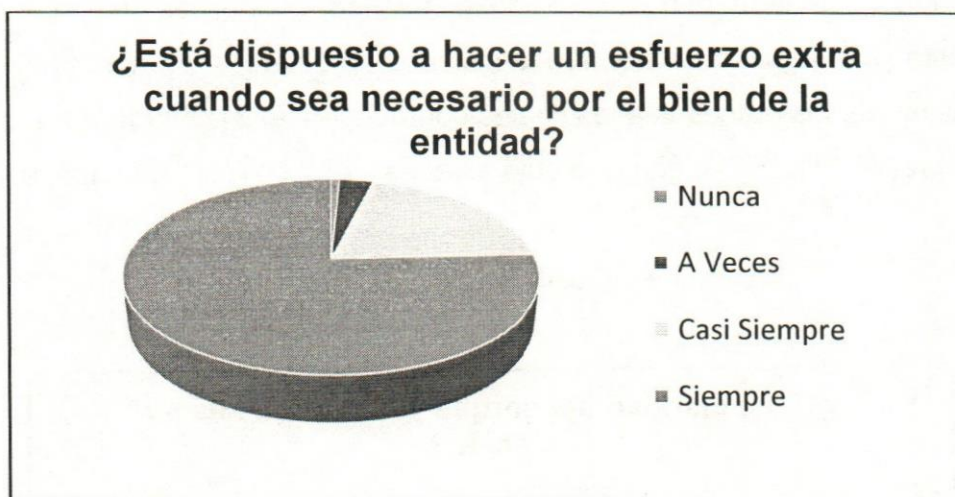
A la pregunta ¿Aplica sus conocimientos de forma eficiente en el desarrollo de su trabajo? Se puede afirmar que el 66,4% (343) de los servidores públicos que respondieron la encuesta siempre aplican sus conocimientos de forma eficiente en el desarrollo de su trabajo, el 29% (150) casi siempre, el 3,6% (19) a veces y el 0,7% (4) nunca.

CUADRO No. 34



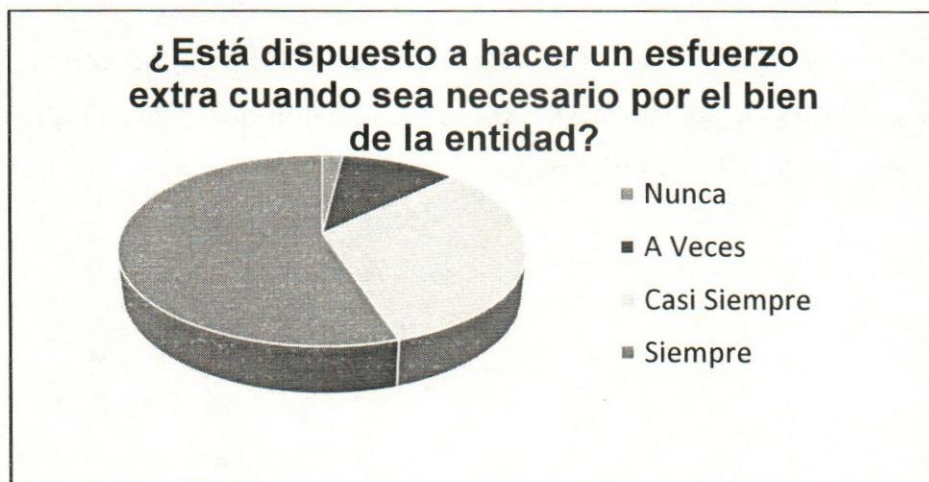
En base a la pregunta ¿Puede manejar adecuadamente su carga laboral? Es válido afirmar que el 50,1% (259) de los servidores públicos encuestados pueden manejar siempre la carga laboral, el 39,9% (206) aseguran que casi siempre, el 8,7% (45) refieren que solo a veces y el 1,1 % (6) nunca.

CUADRO No. 35



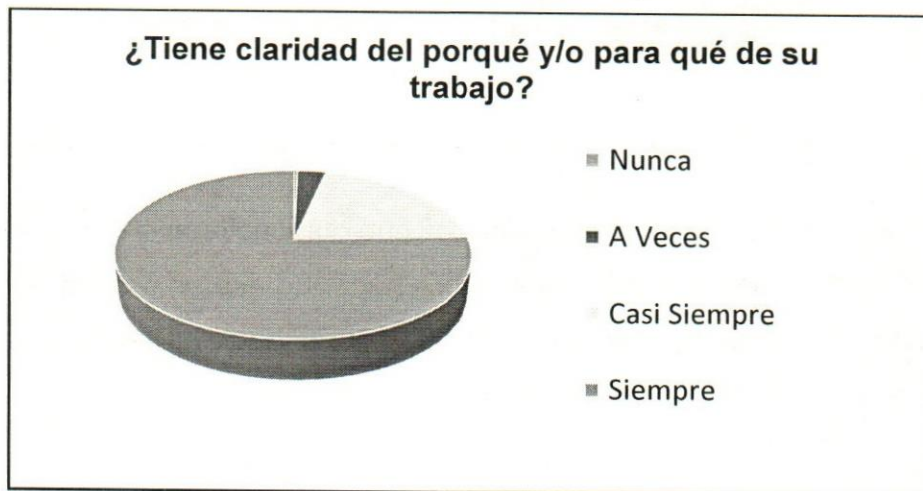
Frente a esta pregunta los servidores públicos que respondieron la encuesta afirman que el 75,7% (391) siempre está dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad, el 20,3% (105) aseguran que casi siempre, el 3,1% (16) dicen que a veces y el 0,7% (4) dicen que nunca.

CUADRO No. 36



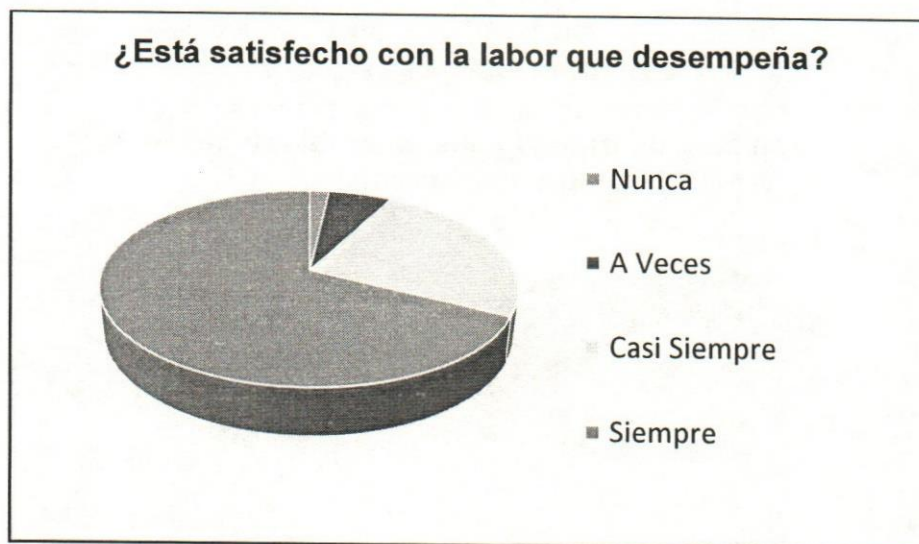
Con relación a este ítem, el 55% (284) de los servidores públicos que respondieron la encuesta, aseguran que siempre se sienten motivados para trabajar por el mejoramiento de los procesos a los cuales contribuyen, el 31,9% (165) refieren que casi siempre, el 11% (57) dicen que solo a veces y el 1,9% (10) que nunca.

CUADRO No. 37



En relación a esta pregunta, el 75,7% (391) de los servidores públicos que respondieron la encuesta, aseguran que siempre tienen claridad con respecto al porqué y/o para qué de su trabajo, el 20,7% (107) dicen que casi siempre, el 3,1% (16) que a veces y el 0,3% (2) que nunca.

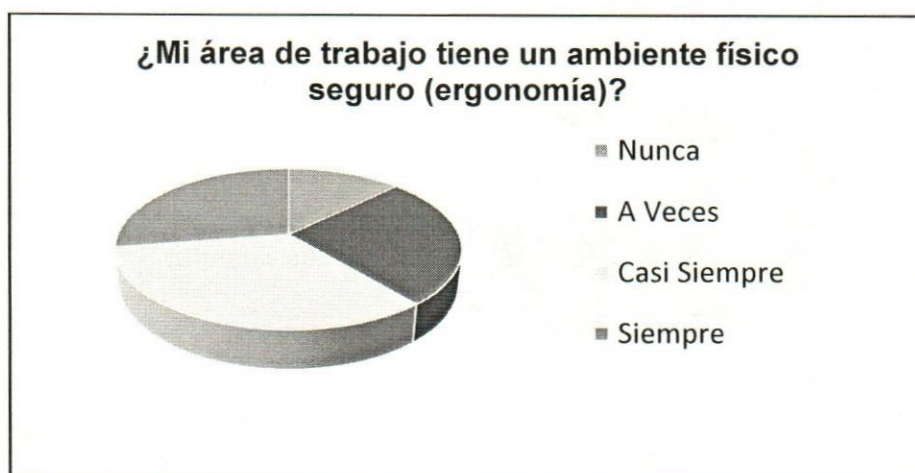
CUADRO No. 38



Referente a esta pregunta, el 67,8% (350) de los servidores públicos que respondieron la encuesta, respondieron que siempre están satisfechos con la labor que desempeñan, el 24,6% (127) casi siempre, mientras que el 5,8% (30) a veces y el 1,7% (9) nunca.

MEDIO AMBIENTE FISICO

CUADRO No. 39



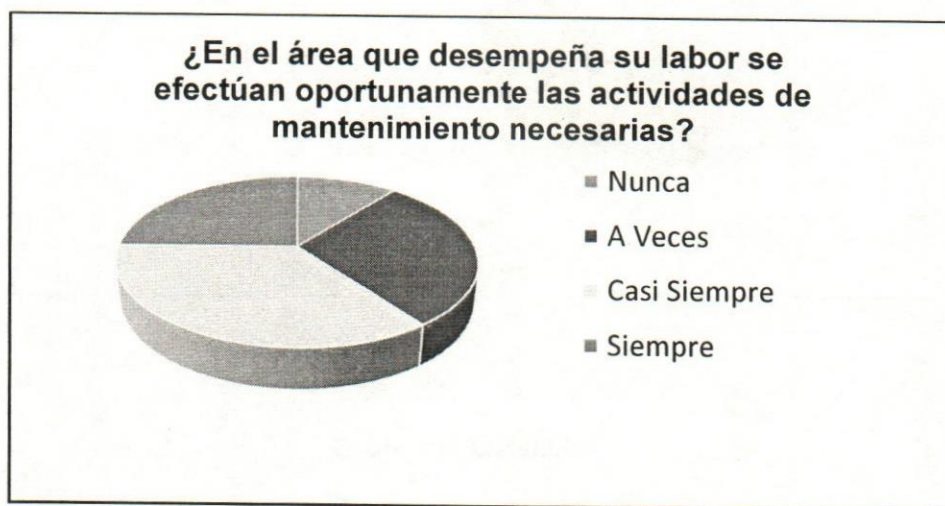
Con relación a la pregunta ¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)? El 33,3% (172) de los servidores públicos que respondieron la encuesta aseguran que casi siempre, el 27,7% (143) refieren que siempre, el 13,6% (26,3) a veces y el 12,5% (65) nunca.

CUADRO No. 40



Respecto a este ítem, el 43% (222) de los servidores públicos que respondieron la encuesta, responden que siempre sus áreas de trabajo permanecen limpias y ordenadas; el 38,1% (197) casi siempre, el 16% (83) a veces y el 2,7% (14) nunca.

CUADRO No. 41

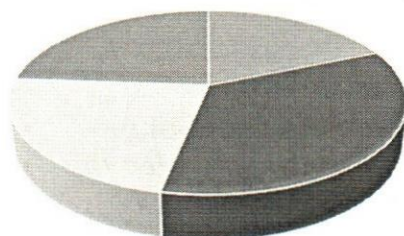


En ésta pregunta, los servidores públicos que respondieron la encuesta, el 35,2% (182) aseguran que casi siempre en el área que desempeñan sus labores se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias, el 29% (150) a veces, el 25% (129) siempre y el 10,6% (55) nunca.

CUADRO No. 42

Con relación a la pregunta ¿En el área donde desempeña su labor hay contaminación auditiva (ruido)? los servidores públicos que respondieron la encuesta, el 34,6% (179) responden que a veces, el 23,8% (123) siempre la hay, el 22,8% (118) aseguran que casi siempre y por último el 18,6% (96) nunca.

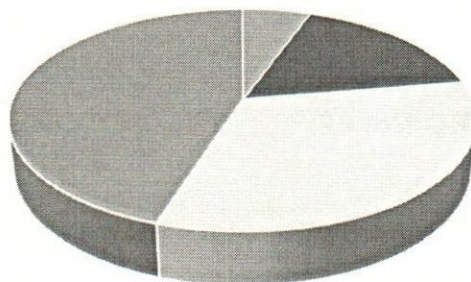
**¿En el área donde desempeña su labor hay
contaminación auditiva (ruido)?**



- Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

CUADRO No. 43

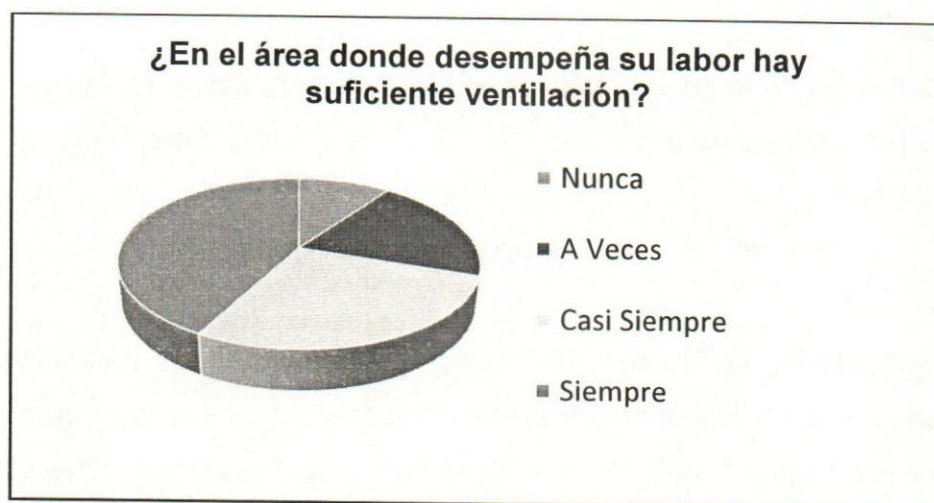
**¿En el área donde desempeña su labor cuenta
con iluminación adecuada?**



- Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

Con relación a la pregunta ¿En el área donde desempeña su labor cuenta con iluminación adecuada? El 44,9% (232) de los servidores públicos que respondieron la encuesta aseguran que siempre el área donde desempeñan su labor cuenta con iluminación adecuada, el 32,5% (168) casi siempre, el 16,8% (87) a veces y el 5,6% (29) nunca.

CUADRO No. 44



En relación a este ítem ¿En el área donde desempeña su labor hay suficiente ventilación? El 42,2% (218) de los servidores públicos que respondieron la encuesta aseguran que en sus lugares de trabajo siempre hay suficiente ventilación, el 27,9% (144) casi siempre, el 20,1% (104) a veces y por último el 9,6% (50) afirman que no hay suficiente ventilación.

CONCLUSIONES

En cuanto a la variable de Orientación Organizacional, se encontró que hay respuestas sobre las cuales es necesario plantear estrategias para su mejoramiento, con el fin de fomentar el sentido de pertenencia y la motivación dentro de la entidad.

Las preguntas son:

“¿Fue usted informado al ingresar a la Gobernación sobre la Misión, Visión, objetivos y las políticas de la entidad?” el 29,3% respondió entre nunca y a veces; hay que insistir sobre la importancia de que todo servidor público debe conocer esta información, en vista de que, son los pilares de la entidad.

“¿Cree usted que los Servidores públicos aplican los valores Éticos Institucionales en la entidad?” el 26,5 % respondieron que a veces y nunca a esta pregunta, lo cual es bastante preocupante, debido a que la aplicación de los valores refleja la ética y el compromiso de todos los servidores públicos hacia la entidad.

En cuanto a la variable Administración del Talento Humano se encontraron siete preguntas realizadas, de las cuales tres respuestas son significativas y ameritan llevar a cabo actividades para fortalecer el clima laboral como:

“¿Considera que sus capacidades Profesionales son usadas de la forma más provechosa?” el 19,5% respondieron que nunca o a veces, es importante hacer actividades que hagan que los servidores públicos se sientan más motivados y útiles en la entidad.

Frente a la pregunta, ¿Se siente motivado o estimulado en la entidad?, El 35% de los servidores públicos suelen decir que a veces y nunca se sienten motivados o estimulados por la entidad, ítem que es de gran importancia, ya que la eficiencia y el buen trabajo en la entidad depende de empleados motivados quienes son los que trabajan para dar buenos resultados y es de gran importancia mantener alta su nivel de compromiso.

“¿Ha participado de las actividades realizadas por el área de Bienestar de la entidad?” el 29,8% de los encuestados refieren que entre a veces y nunca han participado en estas actividades, siendo muy importante para la Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano que todos los servidores públicos sean informados y participen de las actividades programadas.

En cuanto a Estilos de Dirección fue valorado por 8 ítems, de los cuales cinco fueron evaluados positivamente entre 80% y 90% por los servidores públicos que respondieron la encuesta.

Las preguntas que fueron evaluadas negativamente fueron:

“¿Cuándo alcanza los objetivos y metas pertinentes a su trabajo recibe incentivos por parte de la entidad?” el 68,4% refieren que a veces y nunca reciben incentivos.

“¿Considera que los encargos son concedidos por méritos?” el 46,9% consideran que los encargos a veces y nunca son concedidos por méritos.

“¿Considera que sus logros son reconocidos y motivados por el jefe inmediato?” un total del 30,8% respondieron que a veces y nunca sus logros son reconocidos o motivados por el jefe inmediato.

Por otro lado, en la variable de Comunicación e Integración la cual está compuesta por cuatro ítems, dos de ellos fueron valorados positivamente por los servidores públicos entre un 82% y 83%. Sin embargo, fueron evaluados negativamente:

“¿Se entera de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales?” un total del 23,2% refieren que a veces y casi nunca se enteran de lo que ocurre en la entidad por comunicaciones oficiales.

“¿La comunicación es eficiente con las diferentes áreas de la entidad? El 40,2% asegura que a veces y casi nunca es eficiente la comunicación con las diferentes áreas de la entidad.

Por su parte, en la variable de Trabajo en Equipo se tuvieron en cuenta tres ítems que fueron evaluados positivamente por los servidores públicos que respondieron a la encuesta entre un 77% y 80%.

Por otro lado, está la variable de Capacidad Profesional la cual posee siete ítems evaluados positivamente entre un 81% y 96% por los servidores públicos que respondieron la encuesta.

Por último, la variable de Medio Ambiente Físico está compuesta por seis ítems que en su mayoría fueron valorados positivamente, dado que, cuatro de ellos están entre

el 63% y el 85%; de otra manera, existen algunas preguntas valoradas negativamente como:

“¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)?” en la cual el 38,8% aseguran que a veces o nunca tienen un ambiente físico seguro en sus lugares de trabajo, lo que no es óptimo.

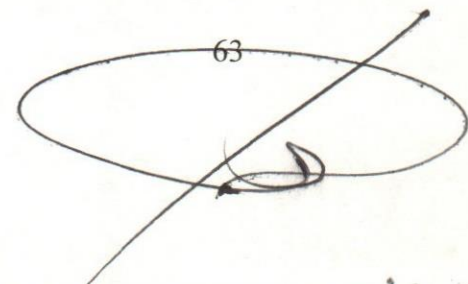
“¿En el área que desempeña su labor se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias?” el 39,6% de los encuestados hablan de que a veces o nunca se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias en sus lugares de trabajo.

ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES

Al final del análisis, en base a los resultados obtenidos presentados en la primera parte de este informe, existe la posibilidad de que dentro de una organización se pueda generar un ambiente de trabajo inadecuado y generar un factor negativo en cuanto a las condiciones psicosociales que pueden afectar el rendimiento y la salud del personal

Así, al considerar los ambientes de trabajo, cada organización está conformada por individuos con diferentes características en cuanto a historias, creencias, hábitos, expectativas, destrezas y habilidades. Todos estos factores moldean su carácter por lo que crece en su entorno y comienza a formar relaciones y vínculos profesionales y personales. Todas estas cualidades humanas nos permiten, por tanto, mantener un entorno físico y psíquico estable, en el que influye directamente, tanto positiva como negativamente, el entorno laboral. Por otro lado, es correcto

63



argumentar que el ambiente de trabajo se guía tanto por la objetividad como por la subjetividad, considerando que no se trata sólo del grupo, sino de los individuos que lo componen.

Asimismo, es necesario desarrollar un plan de acción que contenga las actividades necesarias para mitigar los problemas de la entidad o, en su caso, potenciar determinados aspectos del entorno laboral interno de la entidad. El Plan de Acción se presentará en base a diagnósticos previamente elaborados, a partir del análisis de la encuesta, se deberán presentar actividades innovadoras, impactantes, ajustadas a las expectativas de los servidores públicos en cuanto a su percepción.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que todos los servidores públicos deben conocer y aplicar cabalmente el Código de Integridad, ya que es este Código el que garantiza la idoneidad de los servidores públicos, cabe señalar que es obligatorio porque, forma parte del clima laboral y fortalece la imagen corporativa.

Se debe agregar que, es de suma relevancia fortalecer la comunicación asertiva en la dinámica interna de la entidad, de la misma forma, se requiere crear estrategias de comunicación que impacten e informen a los servidores públicos acerca de las diferentes actividades planteadas por la Subdirección Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano, para ello se resalta la importancia de crear un Plan de Acción que plantee actividades para el mejoramiento de las diferentes problemáticas encontradas dentro de la Gobernación del Valle del Cauca.

Finalmente, se puede identificar que las situaciones planteadas en el presente análisis son muy similares a las detectadas en la aplicación de la anterior encuesta, lo que denota que se necesita un mayor compromiso por parte de la Administración

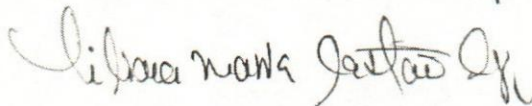
Departamental para gestionar y aportar recursos financieros a la implementación de las actividades que cubran al 100% a los servidores públicos.

LUIS ALFONSO CHÁVEZ RIVERA

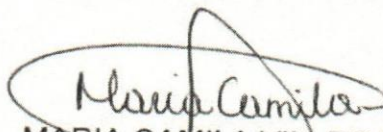
Director Administrativo de Desarrollo Institucional


DIANA PATRICIA MONTAÑO PEREZ

Subdirectora Técnica de Bienestar del Talento Humano



LILIANA MARÍA CASTAÑO CRUZ
Profesional Especializado (e)


MARIA CAMILA VILLEGAS CORTÉS
Profesional Universitario

N°	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACTIVIDAD	FECHA (DÍAS/MES/AÑO)	RECURSOS	RESPONSABLE	RESPONSABLE	FECHA (DÍAS/MES/AÑO)	SEGUIMIENTO			OBSERVACIONES
									SE CUMPLIO LA ACTIVIDAD			
									SI	NO		
1	Diseñar una campaña de motivación y reconocimiento en actividad que permita a los empleados, que incluya el reconocimiento a los servidores públicos que promuevan el aumento de su participación en las diferentes actividades programadas en la entidad.	Realizar mensualmente una actividad que permita el reconocimiento a los servidores públicos que sobresalen en su desempeño y relaciones interpersonales.	- Implementar la practica de actividades para reconocer el trabajo de los empleados como notas de felicitaciones y resaltar el empleado del mes. - Realizar los reconocimientos entregando una mención de honor, invitando a los funcionarios destacados a un compartir, publicando en comunicados generales a quien se les realiza el reconocimiento	Mensual	N/A	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- Maria Camila Villegas Cortés Profesional Universitario.	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- Maria Camila Villegas Cortés Profesional Universitario.	Mensual				
2	Desarrollar estrategias de medios de comunicación asertiva	Lograr la comunicación fluida y directa a través de canales efectivos tales como el correo institucional, extensiones telefónicas, o grupo de contactos de mensajería instantánea	Establecer canales de comunicación efectivos y permanentes con los jefes directos, haciendo uso de medios internos de comunicación como teléfono con extensiones a las dependencias, correo institucional, volantes informativos que permitan comunicación interna y la interacción entre las dependencias para la toma de decisiones conjuntas y la solución de problemas más ágilmente.	Eventualmente	N/A	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- Maria Camila Villegas Cortés Profesional Universitario.	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- Maria Camila Villegas Cortés Profesional Universitario.	eventualmente				

N°.	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACTIVIDAD	FECHA (DÍAS/MES/AÑO)	RECURSOS	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO			OBSERVACIONES
							RESPONSABLE	FECHA (DÍAS/MES/AÑO)	SE CUMPLIÓ LA ACTIVIDAD	
3	Revisar periódicamente los puestos de trabajo, teniendo en cuenta adecuaciones, mantenimiento e intervenciones.	Análisis de puestos de trabajo con el Apoyo de los profesionales en Fisioterapia de SST	Realizar visitas a los puestos de trabajo por dependencias de manera periódica y de acuerdo a solicitudes realizadas por los funcionarios.	Periodicamente	N/A	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Sandra Lorena Arce Fisioterapeuta	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Sandra Lorena Arce Fisioterapeuta	Periodicamente	SI NO	
4	Enviar comunicación al Área de Mantenimiento para que realicen labores de mantenimiento en los puestos de trabajo que lo soliciten.	Enviar comunicación al Área de Mantenimiento.	Información por parte del Área de Mantenimiento de las actividades desarrolladas en los puestos de trabajo.	Permanente	N/A	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Área de Mantenimiento	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- María Camila Villegas Cortés Profesional Universitario - Área de Mantenimiento	Permanente	SI NO	

N°.	OBJETIVO	METODOLOGÍA	ACTIVIDAD	FECHA (DÍAS/MES/AÑO)	RECURSOS	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO			OBSERVACIONES
							RESPONSABLE (DÍAS/MES/AÑO)	SE CUMPLIO LA ACTIVIDAD		
								SI	NO	
5	Dar a conocer de manera permanente la Misión y Visión a todos los servidores públicos	Informar a los Servidores Públicos de la Administración Central y Vision del Departamento	Enviar por comunicador la generales la Misión y Vision del Departamento para el conocimiento de todos.	3 veces al año	N/A	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- Maria Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	3 veces al año			
6	Identificar el nivel de contaminación auditiva en las dependencias del edificio Palacio de San Francisco - Sede del Gobierno Departamental.	Enviar comunicación a Salud y Seguridad en el Trabajo, para que soliciten la evaluación del ruido en las diferentes dependencias.	Identificar el nivel de contaminación auditiva en las diferentes dependencias de la Administración Central Departamental .	Periodicamente	N/A	Diana Patricia Montaño Perez Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - Liliana María Castaño Cruz Profesional Especializada (e)- Maria Camila Villegas Cortés Profesional Universitario	Periodicamente			