
Informe Medición del Clima Laboral UAE Contaduría General de la Nación 2021

1. Introducción
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo General
 - 2.2. Objetivos específicos
3. Marco Legal
4. Metodología
5. Resultados y análisis
 - 5.1. Datos sociodemográficos
 - 5.1.1. Nivel profesional
 - 5.1.2. Tiempo de servicio en la Entidad
 - 5.1.3. Género
6. Análisis dimensiones
 - 6.1. Orientación Organizacional
 - 6.2. Gestión estratégica del Talento Humano
 - 6.3. Estilo de dirección
 - 6.4. Comunicación e integración
 - 6.5. Trabajo en equipo
 - 6.6. Capacidad profesional
 - 6.7. Medio ambiente físico
 - 6.8. Clima organización en relación con el COVID-19
7. Resultados
8. Plan de acción
9. Referencias

La medición del clima laboral permite conocer las manifestaciones de satisfacción e insatisfacción de los colaboradores. A partir de su percepción de las diferentes dimensiones comportamentales, es posible acercarse a una síntesis que permita dar cuenta de las experiencias, expectativas y opiniones que tienen los miembros de una Entidad.

Las principales razones de la Entidad para implementar la medición del clima laboral están direccionadas hacia el interés por mejorar las dinámicas de trabajo y los aspectos que requieran acciones para fomentar el bienestar integral de todos los servidores y colaboradores. La Contaduría General de la Nación aplica la medición estipulada en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, el cual ordena en el Artículo 2.2.10.7 “medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

Las dimensiones que se medirán pretenden brindar una percepción global de cada aspecto y área específica del clima organizacional, dirigida especialmente a servidores públicos, de acuerdo a las dinámicas de trabajo en las cuales se desenvuelven diariamente.

En este enfoque, las principales dimensiones evaluadas son las siguientes:

Dimensiones
Orientación Organizacional
Gestión estratégica del Talento Humano
Estilo de dirección
Comunicación e integración
Trabajo en equipo
Capacidad Profesional
Medio ambiente físico
Clima organizacional en relación con el COVID-19





2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Realizar un estudio de identificación y evaluación del Clima Laboral en la entidad **UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN** mediante la aplicación de un instrumento que posibilite la interpretación y análisis de los resultados arrojados por la percepción de los trabajadores de carrera administrativa y que genere recomendaciones para fortalecer el ambiente de trabajo.

2.2. Objetivos específicos

- A. Identificar información sociodemográfica de los servidores públicos.
- B. Reconocer el nivel de satisfacción en la Entidad a partir de la aplicación de la Encuesta sobre Clima Laboral.
- C. Identificar las variables del clima laboral presentes en la organización.
- D. Determinar las características (alta, media o baja) del clima laboral de la Entidad.
- E. Proponer recomendaciones para aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores e incrementar la competitividad en la Entidad.

El presente informe de clima laboral se soporta en el siguiente marco legal:

Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”.

Artículo 6. Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) **Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) **Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.



d) **Condiciones del medio ambiente de trabajo:** Aspectos físicos (como temperatura, ruido, iluminación, ventilación y vibración); químicos; biológicos; ergonómicos y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

Ley 1616 de 2016. *Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.*

Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad.





4. METODOLOGÍA

Para la evaluación de Clima Laboral de la Entidad **UAE CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**, se llevó a cabo una encuesta propuesta por la función pública, la cual consta de 51 ítems que evalúan las 7 dimensiones por medio de una medición cuantitativa de 1 a 4 (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo). Así mismo, se anexaron otras preguntas relacionadas con el COVID-19. Una vez se obtuvieron los resultados se procedió con el respectivo análisis.

El hipervínculo de la encuesta se envió de manera virtual a los 86 servidores públicos de la Entidad, de los cuales 6 se encontraban en periodo de vacaciones. Es importante mencionar que se realizó la invitación mediante correos electrónicos masivos y 3 publicaciones en la Intranet.

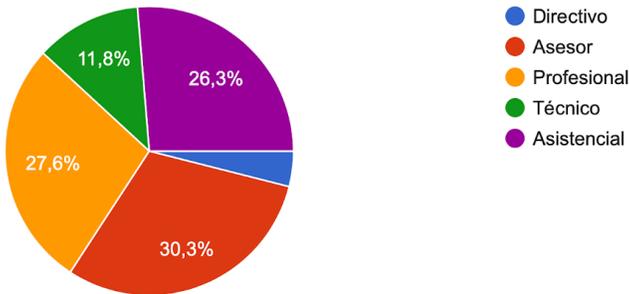
link de la encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSepwbsfKACq9_NINHdwKWbwFCI1jkH9hZaPU7Dgm3yG7X03mA/closedform

5.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

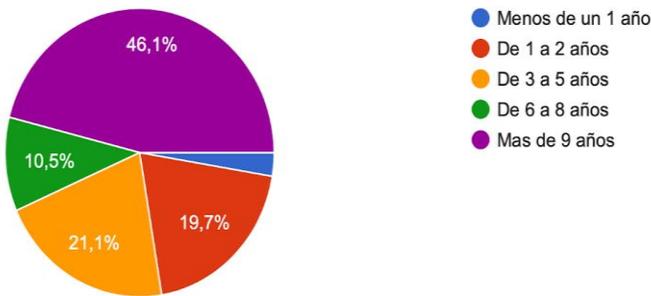
Se obtuvo una participación general de 77 servidores públicos, cuyas respuestas fueron tabuladas y analizadas en un 100 %.

5.1.1 Nivel profesional



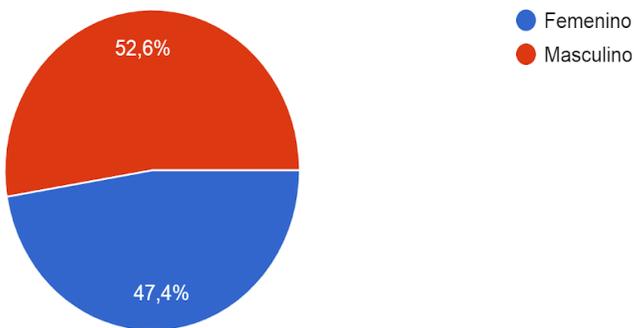
Los datos obtenidos en cuanto al nivel profesional de los servidores públicos arrojaron como resultados: Un **30.3%** están en nivel de asesor El **27.6%** están en nivel profesional El **26.3%** son de nivel asistencial El **11.8 %** son de nivel técnico Un **3.9%** son de nivel directivo

5.1.2. Tiempo de servicio en la Entidad



En cuanto al tiempo de antigüedad de los servidores públicos en la Entidad, se evidencia que: El **46.1%** de los servidores públicos lleva más de 9 años laborando en la Entidad. El **21.1%** tiene de 3 a 5 años de antigüedad. Un **19.7%** tiene lleva de 1 a 2 años laborando en el Entidad. El **10.5%** lleva de 6 a 8 años de permanencia en la Entidad. El **2.6%** lleva menos de un año en la Entidad.

5.1.3. Género



El **52.6%** de los participantes es de género masculino y el **47.4%** son de género femenino.





6. ANÁLISIS DIMENSIONES

Para el análisis de resultados, se sumaron las respuestas marcadas con “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” y se analizó el porcentaje obtenido. Se consideró que un porcentaje de entre 0 y 55 es deficiente, por lo que es necesario realizar acciones de intervención para fortalecer la variable, un porcentaje de entre 56 y 70 es regular y se debe trabajar en mejorarlo, uno de entre 71 y 85 es bueno y se debe seguir controlando para que descienda y uno de entre 86 y 100 es excelente por lo cual se debe mantener.

Tabla clasificación de resultados

Calificación de Resultados		
Porcentaje	Calificación	Acción
[0,55>	Deficiente	Atención inmediata
[56,70>	Regular	Trabajar en mejorarlo
[71,85>	Bueno	Controlarlo
[86,100]	Excelente	Mantenerlo

Fuente: Elaboración propia.

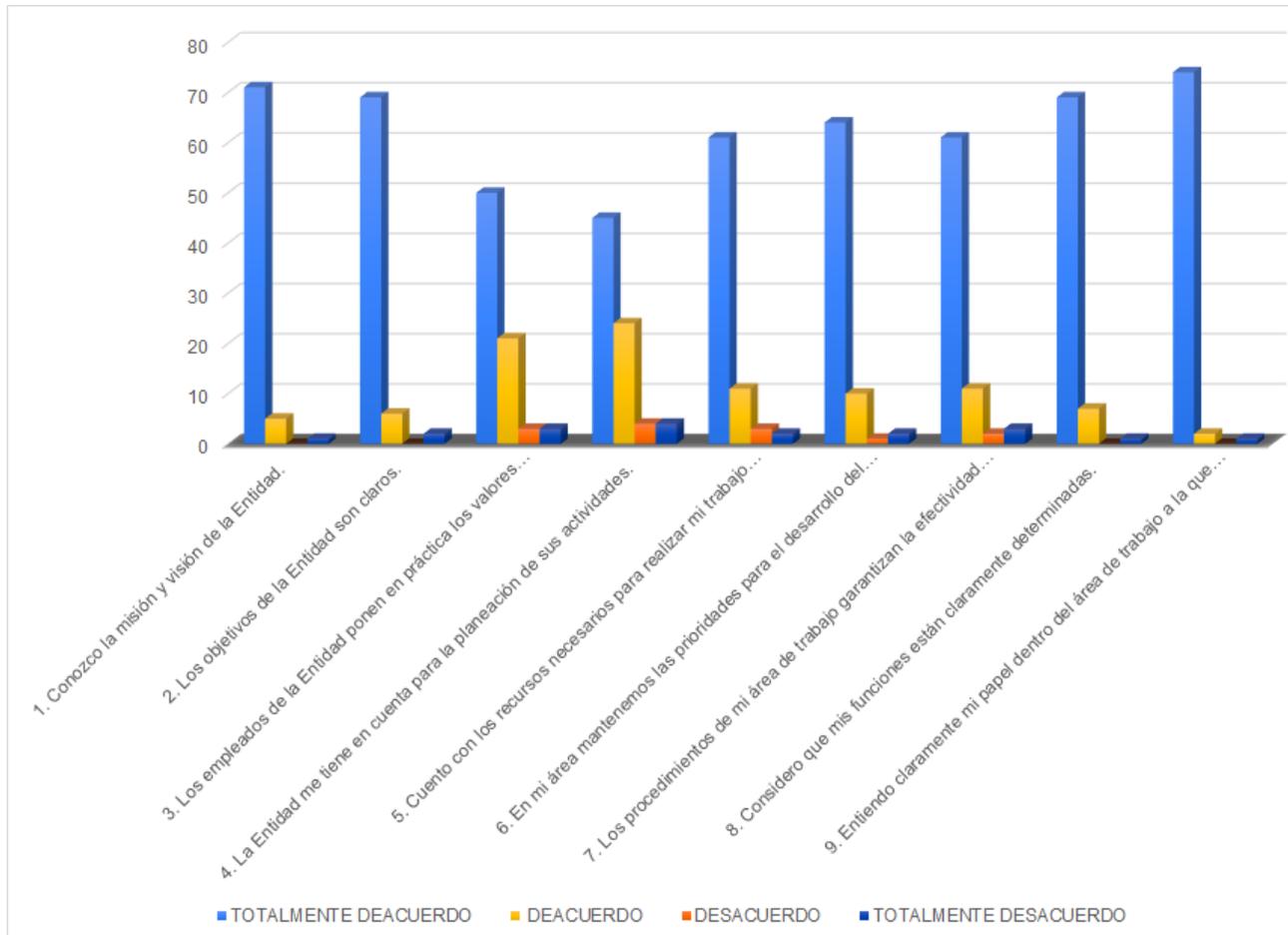
6.1. Orientación organizacional

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL									
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Conozco la misión y visión de la Entidad								
Los objetivos de la Entidad son claros									
Los empleados de la Entidad ponen en práctica los valores institucionales									
La Entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades									
Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente									
En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo									
Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan									
Considero que mis funciones están claramente determinadas									
Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco									
TOTALMENTE DEACUERDO	92.1%	89.5%	64.5%	57.9%	78.9%	82.9%	78.9%	89.5%	96.1%
DEACUERDO	6.6%	7.9%	27.6%	31.6%	14.5%	13.2%	14.5%	9.2%	2.6%
EN DESACUERDO	0.0%	0.0%	3.9%	5.3%	3.9%	1.3%	3.9%	0.0%	0.0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1.3%	2.6%	3.9%	5.3%	2.6%	2.6%	2.6%	1.3%	1.3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de resultados

En la tabla de la dimensión *orientación organizacional* se muestra el grado de conocimiento que los colaboradores tienen acerca de la misión, visión, objetivos, principios y valores de la Entidad; los aspectos relacionados con la claridad del rol y funciones; y la forma en que la Entidad contribuye a la adecuada realización de las funciones fomentando la participación de los colaboradores.



Fuente: Elaboración propia.

1. Conozco la misión y visión de la Entidad

- El **98.7%** de los servidores públicos de la Entidad manifestó conocer la Misión y Visión de la Entidad.

2. Los objetivos de la Entidad son claros

- El **97.4%** de los servidores consideró que los objetivos de la Entidad son claros.





3. Los empleados de la Entidad ponen en práctica los valores institucionales.

- El 98.7% de los participantes consideró que los valores institucionales que se promueven en la Entidad son puestos en práctica por todas las personas que allí laboran.

4. La Entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades

- El 89.5% de los colaboradores manifestó sentirse incluido en la planeación de las actividades que proporciona la Entidad al brindar espacios de participación.

5. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente

- El 93.4% manifestó que la Entidad le proporciona los recursos necesarios para realizar de manera eficiente su trabajo.

6. En mi área mantenemos prioridades para el desarrollo del trabajo

- El 96.1% de los servidores manifestó que en sus respectivas áreas de trabajo hay organización según las prioridades requeridas para el desarrollo del trabajo.

7. Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan

- El 93.4% consideró que los procedimientos y procesos que se llevan a cabo en sus respectivas áreas de trabajo contribuyen y garantizan acciones efectivas.

8. Considero que mis funciones están claramente definidas

- El 98.7% de los servidores consideró que hay claridad en cuanto a las funciones que debe realizar.

9. Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco

- El 98.7% tiene claridad en su rol dentro del área de trabajo.

6.2. Gestión estratégica del Talento Humano

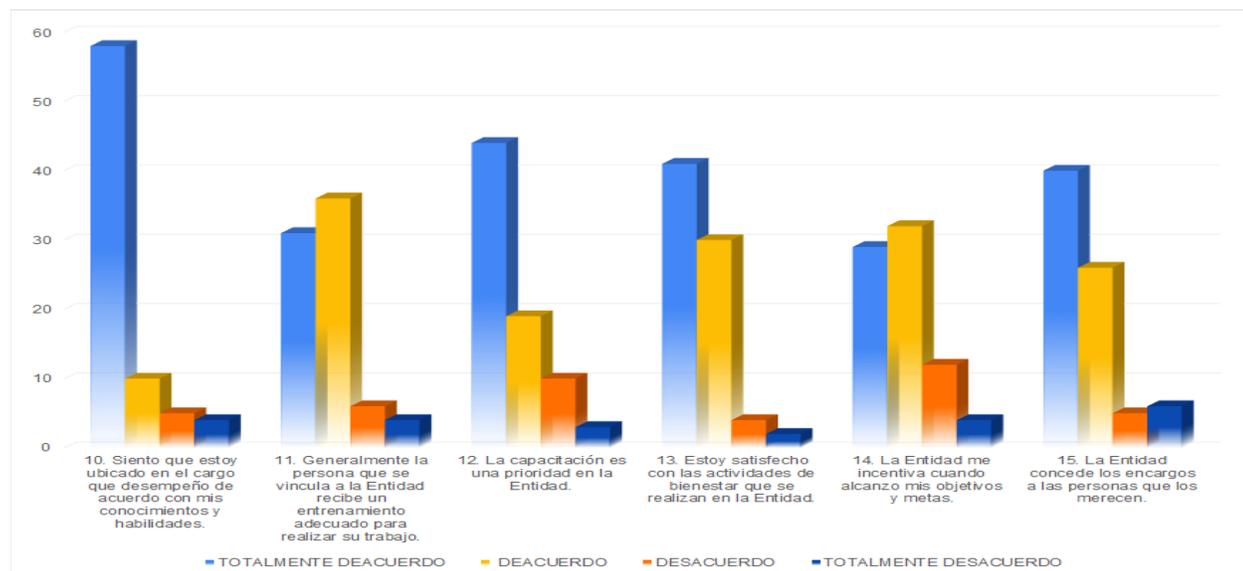
Gestión estratégica del Talento Humano						
Preguntas	10	11	12	13	14	15
	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.	Generalmente la persona que se vincula a la Entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	La capacitación es una prioridad en la Entidad	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la Entidad	La Entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	La Entidad concede los encargos a las personas que los merecen
TOTALMENTE DEACUERDO	75.0%	40.8%	57.9%	53.9%	38.2%	52.6%
DEACUERDO	13.2%	47.4%	25.0%	38.2%	42.1%	34.2%
EN DESACUERDO	6.6%	6.6%	11.8%	5.3%	14.5%	5.3%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5.3%	5.3%	5.3%	2.6%	5.3%	7.9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Autora

Análisis de resultados

Esta dimensión permite alinear los objetivos de la Entidad, teniendo en cuenta aspectos relacionados con el talento humano en cuanto a temas como las competencias y habilidades laborales e incentivos y capacitación, de acuerdo al grado de relevancia que le brinda la Entidad a estos indicadores.





Fuente: Autora

10. Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeñé de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.

- El **88.2%** de las personas manifestó sentir que su cargo es coherente con los conocimientos y habilidades que posee sobre la labor que desempeñan.

11. Generalmente la persona que se vincula a la Entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.

- El **88.2%** de los servidores consideró que hay una adecuada capacitación y entrenamiento de las personas que se vinculan a la Entidad para realizar de manera adecuada su trabajo.

12. La capacitación es una prioridad en la Entidad

- El **82.9%** de los participantes opinó que la capacitación es un elemento de gran prioridad y relevancia para la Entidad.

13. Estoy satisfecho con las actividades de Bienestar que se realizan en la Entidad.

- El **92.1%** de las personas encuestadas se siente a gusto con las actividades de bienestar que se realizan en la Entidad.

14. La Entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas

- Un **80.3%** coincidió en la percepción de que la Entidad reconoce los logros y consecución de los objetivos por parte de los servidores públicos.

15. La Entidad concede los encargos a las personas que los merecen

- El **86.8%** de los participantes concordó en que la Entidad valida las capacidades para desempeñar los cargos específicos de acuerdo a las competencias requeridas.

6.3. Estilo de dirección

Estilo de dirección										
Preguntas	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	Mi jefe y/o superior tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área									
Mi jefe y/o superior es coherente en sus argumentos y planteamientos										
En mi área el jefe y/o superior asigna las cargas de trabajo de forma equitativa										
Mi jefe y/o superior asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores										
El trato que recibo de mi jefe y/o superior es respetuoso										
Mi jefe y/o superior tiene en cuenta las sugerencias que le formulo										
Recibo de mi jefe y/o superior retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo										
Mi jefe y/o superior me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes										
No tengo que consultar con mi jefe y/o superior todas las acciones a seguir en la realización del trabajo										
Mi jefe y/o superior me motiva y reconoce mi trabajo										
TOTALMENTE DEACUERDO	81.6%	80.3%	69.7%	75.0%	92.1%	86.8%	76,3%	78,9%	64,5%	76,3%
DEACUERDO	13.2%	15.8%	22.4%	19.7%	5.3%	10.5%	18,4%	14,5%	23,7%	19,7%
EN DESACUERDO	3.9%	1.3%	5.3%	2.6%	1.3%	1.3%	2,6%	5,3%	6,6%	2,6%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1.3%	2.6	2.6%	2.6%	1.3%	1.3%	2,6%	1,3%	5,3%	1,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Autora

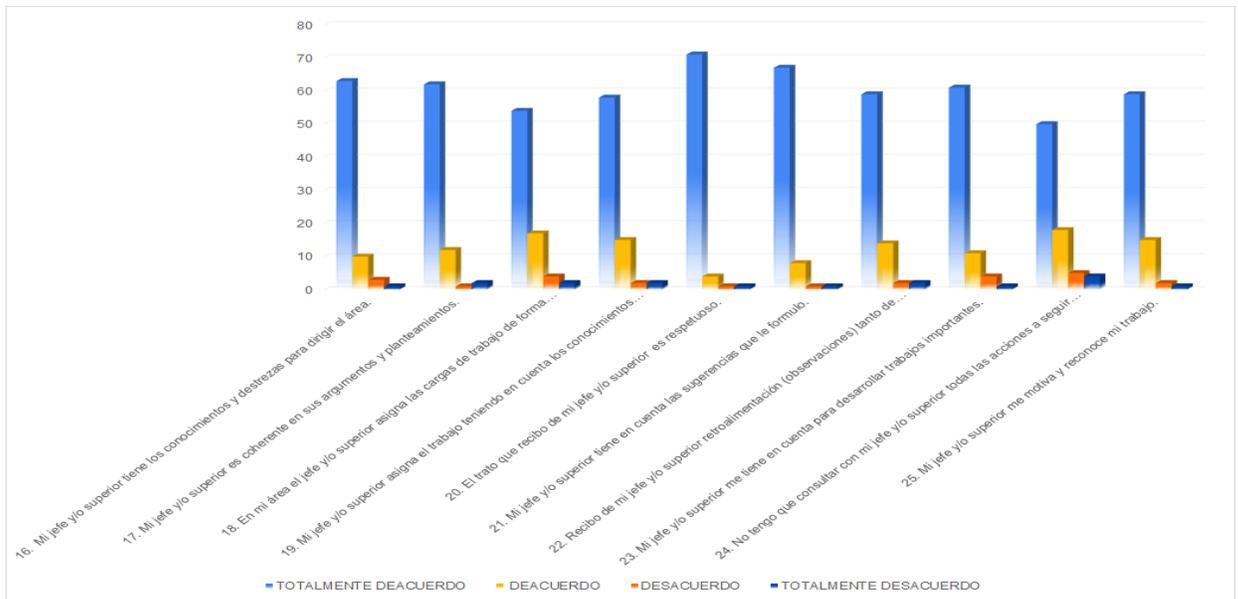
Análisis de resultados

Esta dimensión está relacionada con las formas de liderar y direccionar las acciones, tomar decisiones o aportar instrucciones. Conocer la percepción de esta dimensión permite tener una noción del nivel y calidad del liderazgo en la Entidad.





6. ANÁLISIS DIMENSIONES



16. Mi jefe y/o superior tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área

- El **94.8%** de los participantes opinó que el líder o jefe de su área de trabajo tiene las capacidades adecuadas para dirigir el área de trabajo asignada.

17. Mi jefe y/o superior es coherente en sus argumentos y planteamientos

- El **96.1%** de los participantes consideró que su jefe o líder es coherente con los objetivos planteados en cada área de trabajo específica.

18. En mi área el jefe/o superior asigna las cargas de trabajo de forma equitativa

- El **92.1%** de los servidores públicos consideró que las cargas de trabajo son asignadas de forma igualitaria por parte de su superior.

19. Mi jefe y/o superior asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.

- El **94.7%** de los colaboradores opinó que las tareas y el trabajo se les asigna de acuerdo a las aptitudes, conocimientos y preparación de cada servidor, para desempeñar el rol asignado.

20. El trato que recibo de mi jefe y/o superior es respetuoso

- El 97.4% de los participantes manifestó que recibe un trato respetuoso de su jefe, lo cual evidencia la buena relación laboral y el trato cordial que se lleva a cabo con las personas de la Entidad.

21. Mi jefe y/o superior tiene en cuenta las sugerencias que le formulo

- El 97.3% de los servidores siente que sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta por su jefe lo cual afianza y fomenta la participación y la toma de decisiones.

22. Recibo de mi jefe y/o superior retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.

- El 94.7% de los servidores expresó estar de acuerdo con el hecho de que su jefe suele hacerles devoluciones y aportes, tanto de reconocimiento por los logros y avances obtenidos como de aquellos aspectos que deben ser mejorados.

23. Mi jefe y/o superior me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes

- El 93.4% de los participantes manifestó que su jefe le da lugar para desempeñar tareas o trabajos importantes, lo cual refleja confianza por parte de su superior.

24. No tengo que consultar con mi jefe y/o superior todas las acciones a seguir en la realización del trabajo

- El 88.2% de las personas participantes señaló que tiene autonomía en la realización de su trabajo, por lo cual no requieren un seguimiento detallado de todas sus actividades.

25. Mi jefe y/o superior me motiva y reconoce mi trabajo

- El 96.0% de los servidores siente que su trabajo es reconocido y valorado por sus jefes o superiores.



6.4. Comunicación e integración



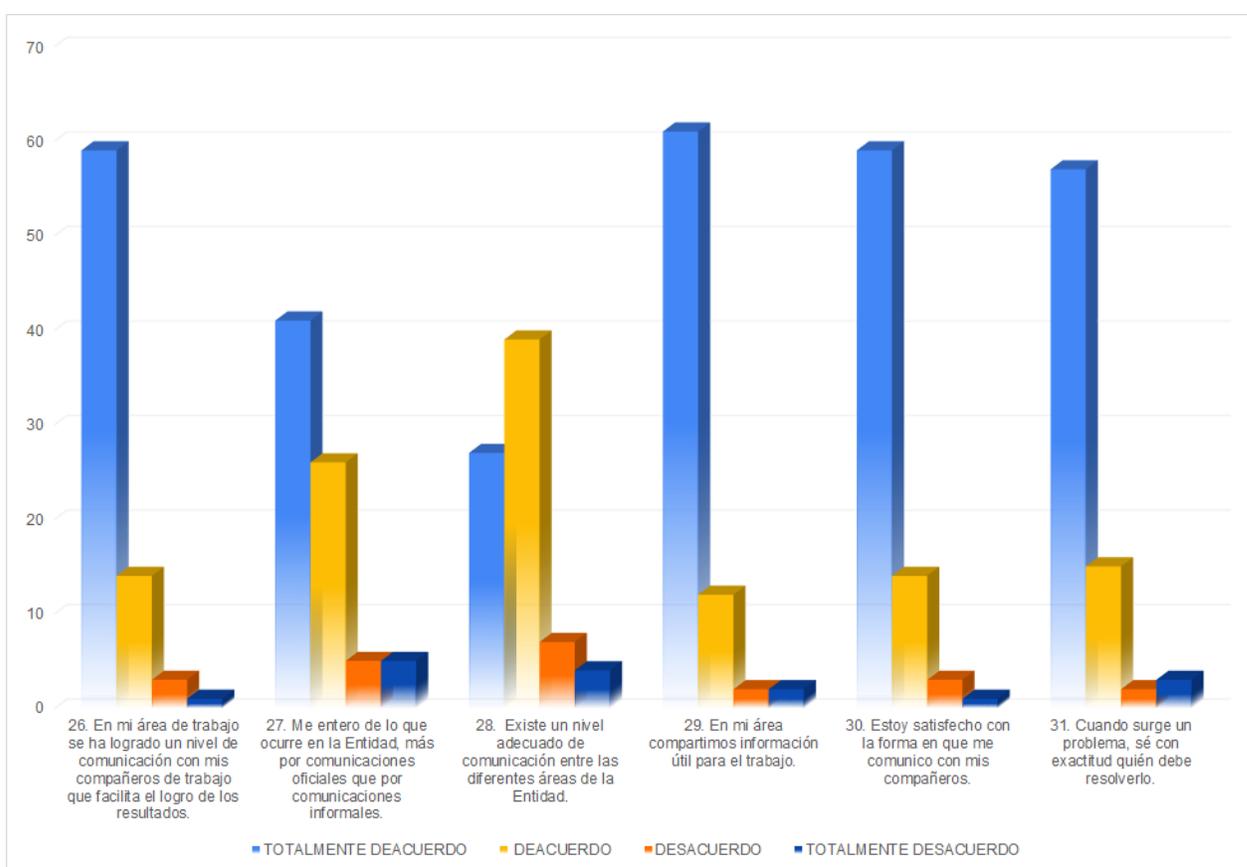
6. ANÁLISIS DIMENSIONES

Comunicación e integración						
Preguntas	26	27	28	29	30	31
	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados		Me entero de lo que ocurre en la Entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la Entidad	En mi área compartimos información útil para el trabajo	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros
TOTALMENTE DEACUERDO	76.3%	53.9%	35.5%	78.9%	76.3%	73.7%
DEACUERDO	18.4%	32.9%	51.3%	15.8%	18.4%	19.7%
EN DESACUERDO	3.9%	6.6%	7.9%	2.6%	3.9%	2.6%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1.3%	6.6%	5.3%	2.6%	1.3%	3.9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Autora

Análisis de resultados

Esta dimensión hace referencia a los aspectos relacionados con la comunicación al interior de la Entidad, entre los compañeros de trabajo y las diferentes áreas de trabajo. La medición de esta permite conocer la percepción que tienen los servidores públicos de los procesos comunicativos que se requieren para llevar a cabo los objetivos planteados.



Fuente: Autora

26. En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados

- El **96.7%** de los servidores públicos que participó en la encuesta consideró que existe buena comunicación con los compañeros de trabajo y que esta fortaleza permite obtener los resultados esperados.

27. Me entero de lo que ocurre en la Entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales

- El **86.8%** de los encuestados manifestó que se entera de la información importante de la Entidad, por medio de comunicados oficiales más que por medio informales.

28. Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la Entidad

- El **86.8%** percibió un nivel de comunicación adecuado en las diferentes áreas de trabajo y en los diferentes Grupos Internos de Trabajo.



6. ANÁLISIS DIMENSIONES

29. En mi área compartimos información útil para el trabajo

- El **94.7%** manifestó que las personas que trabajan en sus áreas de trabajo comparten información útil e importante para desarrollar el trabajo.

30. Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros

- El **94.7%** de las personas dijo sentirse satisfecha con la forma en que se comunica y se relaciona con los compañeros.

31. Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo

- El **93.4%** de los servidores públicos manifestó que sabe a quién acudir cuando sea necesario resolver algún inconveniente que presente en el área de trabajo.

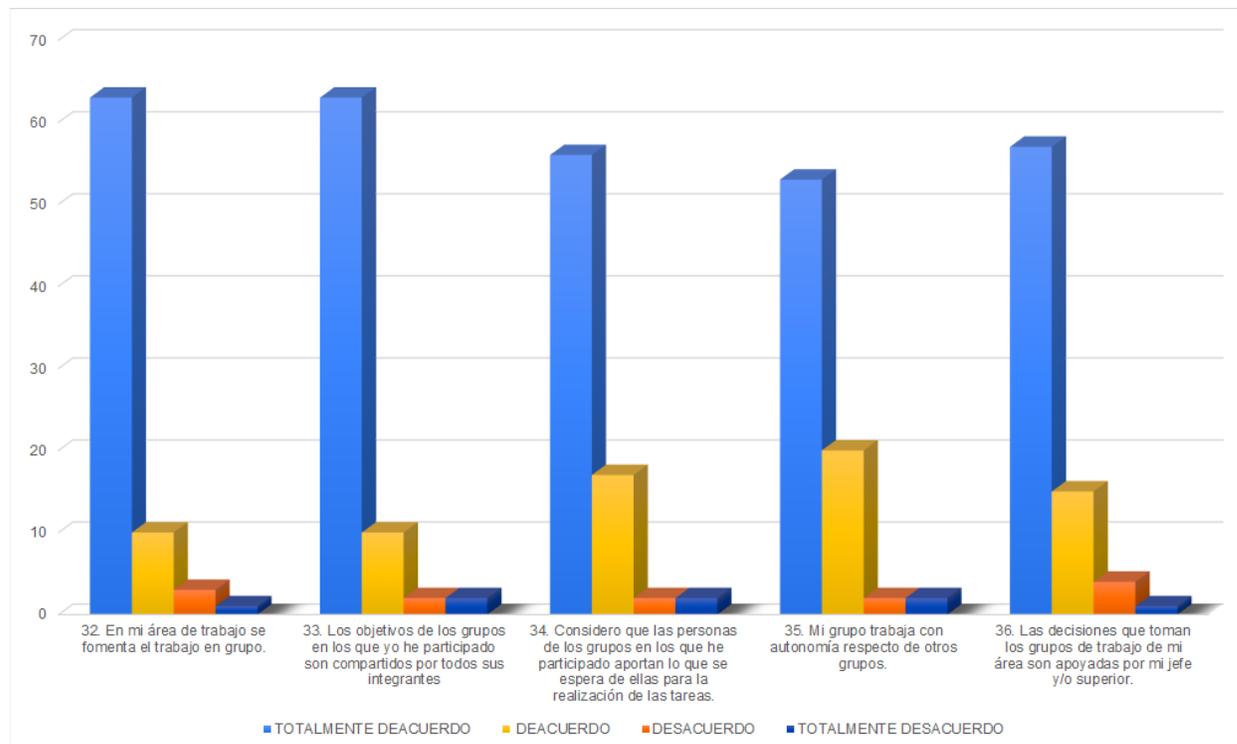
6.5. Trabajo en equipo

Trabajo en equipo					
Preguntas	32	33	34	35	36
	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo		Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	Considero que las personas de los grupos en los que he participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos
TOTALMENTE	81,6%	81,6%	72,4%	68,4%	73,7%
DEACUERDO	13,2%	13,2%	22,4%	26,3%	19,7%
EN DESACUERDO	3,9%	2,6%	2,6%	2,6%	5,3%
TOTALMENTE	1,3%	2,6%	2,6%	2,6%	1,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Autora

Análisis de resultados

Esta dimensión se dirige a todos aquellos elementos que componen el trabajo en equipo. Permite identificar el nivel de autonomía que tiene los colaboradores para la toma de decisiones en los diferentes grupos de trabajo, así como la manera en que los líderes de cada área de trabajo apoyan y motivan la participación, las propuestas y el trabajo grupal.



Fuente: Autora

32. En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo

- El **94.8%** de las personas expresó que en su área de trabajo se promueve el trabajo en equipo para la obtención de los objetivos planteados.

33. Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes

- Un **94.8%** de los participantes opinó que hay coherencia y sincronía en cuanto a los objetivos que se proponen dentro de los grupos de trabajo, ya que son compartidos por las personas.





34. Considero que las personas de los grupos en los que he participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.

- El **94.8%** consideró que las personas que participan en los grupos brindan aportes óptimos y pertinentes para la realización de las tareas.

35. Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos

- El **94.7%** de los participantes consideró que su grupo de trabajo es autónomo y puede desenvolverse en la ejecución de las acciones pertinentes sin necesidad de supervisión constante.

36. Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por mi jefe y/o superior.

- El **93.4%** opinó que las decisiones que toma su grupo de trabajo son avaladas por sus jefes o superiores.

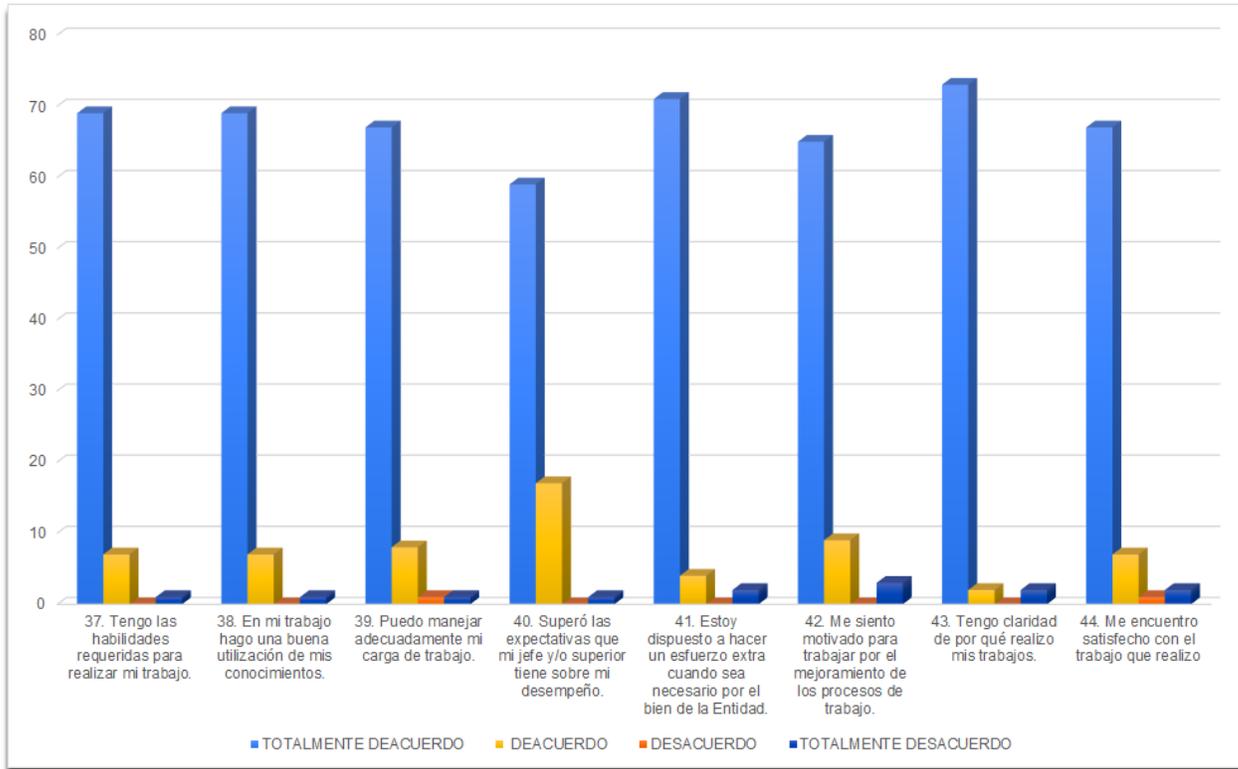
6.6. Capacidad profesional

Capacidad profesional								
Preguntas	37	38	39	40	41	42	43	44
	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	Puedo manejar adecuadamente mi carga	Superó las expectativas que mi jefe y/o superior tiene	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea	Me siento motivado para trabajar por el	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo
TOTALMENTE DEACUERDO	89,5%	89,5%	86,8%	76,3%	92,1%	84,2%	94,7%	86,8%
DEACUERDO	9,2%	9,2%	10,5%	22,4%	5,3%	11,8%	2,6%	9,2%
EN DESACUERDO	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	2,6%	3,9%	2,6%	2,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Autora

Análisis de resultados

En esta dimensión se miden los aspectos relacionados con la preparación y formación profesional de los servidores para desempeñar su labor. Es por ello que se indaga por la percepción que tienen los servidores públicos de sus habilidades, de la utilización de sus conocimientos y de la carga de trabajo; también está relacionada con el nivel de motivación y satisfacción con respecto a las tareas que se desempeñan.



Fuente: Autora

37. Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.

- El **98.7%** de las personas participantes manifestó sentir que tiene las habilidades adecuadas y coherentes para desempeñar su labor.

38. En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos

- El **98.7%** consideró que sus conocimientos se emplean de manera adecuada de acuerdo a las funciones realizadas.





39. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo

- El 97.3% de los servidores públicos consideró que maneja adecuadamente su carga de trabajo.

40. Supero las expectativas que mi jefe y/o superior tiene sobre mi desempeño

- El 98.7% siente que su desempeño es bueno y que supera las expectativas de su jefe y del perfil esperado.

41. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la Entidad

- El 97.4% manifestó estar al servicio de la Entidad en las ocasiones que se requiera hacer un esfuerzo adicional para el cumplimiento de objetivos.

42. Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo

- El 96.0% opinó que se siente motivados a mejorar y a desarrollar habilidades y competencias que contribuyan a la obtención de los resultados y procesos planteados.

43. Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos

- El 97.3% expresó que tiene claridad acerca de la razón de ser y los objetivos de la labor y el rol que desempeña.

44. Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo

- El 96.0% de los servidores públicos manifestó sentirse satisfecho con su trabajo, sus funciones y el rol que desempeña en la Entidad.

6.7. Medio ambiente físico

Medio ambiente físico						
Preguntas	45	46	47	48	49	50
Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)						
Mi área de trabajo permanece ordenada						
Mi área de trabajo permanece limpia						
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias						
En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)						
En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada						
TOTALMENTE DEACUERDO	85,5%	89,5%	90,8%	80,3%	61,8%	81,6%
DEACUERDO	7,9%	7,9%	5,3%	10,5%	28,9%	14,5%
EN DESACUERDO	5,3%	1,3%	2,6%	6,6%	5,3%	1,3%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1,3%	1,3%	1,3%	2,6%	3,9%	2,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Autora

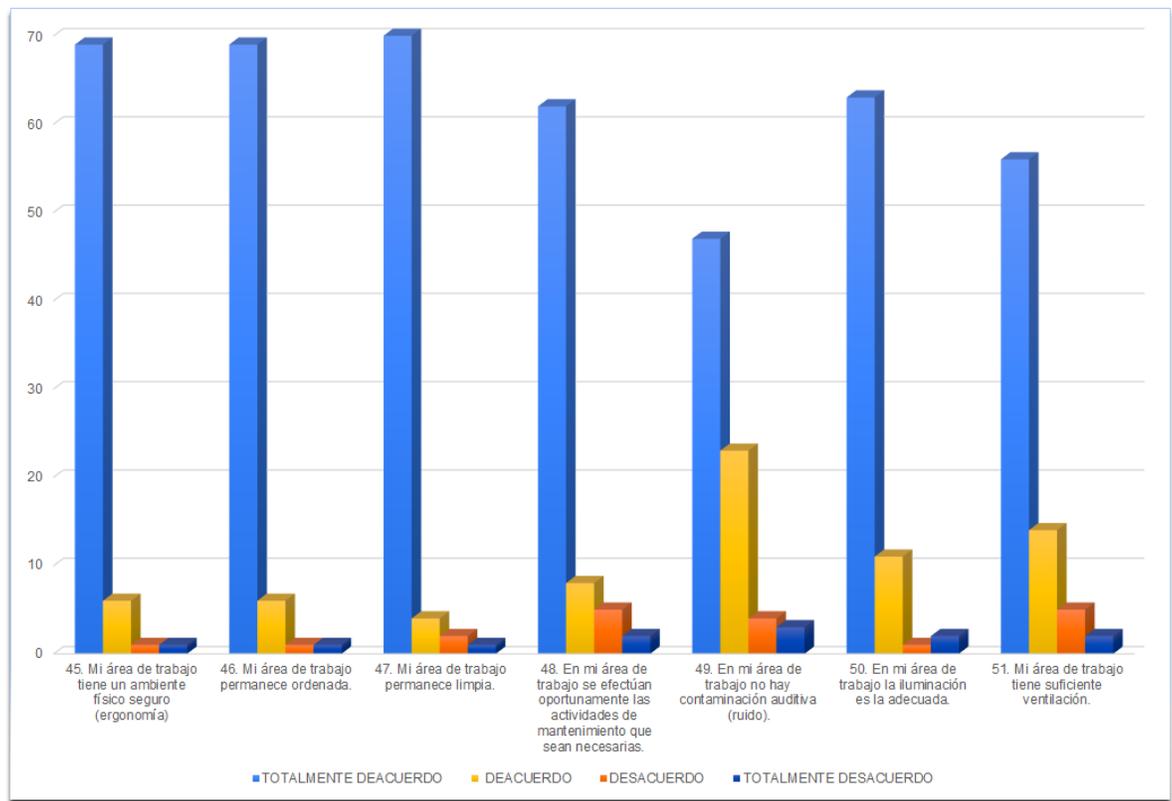
Análisis de resultados

Esta dimensión se encarga de analizar aquellos aspectos relacionados con las condiciones del ambiente físico de la Entidad, como la seguridad y organización, nivel de ruido, iluminación y ventilación, del área de trabajo. Estos resultados permiten dimensionar el grado de comodidad que sienten los servidores públicos en sus espacios de trabajo.





6. ANÁLISIS DIMENSIONES



Fuente: Autora

45. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)

- El **93.4%** de las personas encuestadas consideró que su espacio de trabajo cuenta con condiciones óptimas en cuanto a ergonomía y condiciones de trabajo seguras.

46. Mi área de trabajo permanece ordenada

- El **97.4%** de los participantes opinó que su área de trabajo permanece organizada en condiciones agradables para desarrollar sus tareas.

47. Mi área de trabajo permanece limpia

- Un **96.1%** de las personas encuestadas consideró que su área de trabajo se mantiene higiénica, limpia y en condiciones de aseo y limpieza óptimas.

48. En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.

- 90.8%** de las respuestas apuntan a que periódicamente se hacen los mantenimientos pertinentes que se requieren para un adecuado funcionamiento de los equipos e instalaciones.

49. En mi área de trabajo hay contaminación auditiva (ruido)

- El 90.7% de los participantes consideró que en su área de trabajo no hay interferencias de ruido que pueden considerarse contaminación auditiva.

50. En mi área de trabajo la iluminación es adecuada

- El 96.1% de los participantes consideró que la iluminación en su área de trabajo es la adecuada.

51. Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación

- Un 90.8% de los servidores públicos consideró que la iluminación en sus áreas de trabajo es adecuada.

6.8. Clima organizacional en relación con el COVID-19

Teniendo en cuenta que durante el año 2020 y 2021 cambiaron las condiciones de trabajo en las instalaciones de la Entidad, debido a la pandemia por covid-19, se anexó esta dimensión la cual mide la percepción de los servidores públicos frente a las respuestas y el manejo que realizó la Entidad durante la pandemia en cuanto al manejo de relaciones interpersonales, apoyo psicosocial y manejo de protocolos de bioseguridad.



6. ANÁLISIS DIMENSIONES



Clima organizacional en relación con el COVID-19												
Preguntas	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
Existe y es eficiente la labor del comité de seguridad para el manejo de las necesidades durante la												
Se hace seguimiento permanente al estado de salud de los colaboradores												
Me siento apoyado por la Entidad cuando mis problemas personales afectan mi rendimiento en el												
Las actuaciones de la Entidad durante el confinamiento o estado de alarma por la pandemia												
He experimentado ansiedad ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia												
He experimentado ansiedad ante la posibilidad de contagiarme en mi lugar de trabajo												
Considero que mi sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagio fácilmente												
Los directivos socializan el manejo de la pandemia dentro y fuera de la organización												
La Entidad concede el tiempo de aislamiento establecido ante los síntomas y la enfermedad por												
En la Entidad hay apoyo psicosocial eficiente ante la enfermedad por Covid-19												
Dentro de la Entidad existe un área de psicología que brinda orientación oportuna sobre los efectos												
Se crean espacios de diálogo entre la Entidad y los colaboradores para dar a conocer aspectos												
TOTALMENTE DEACUERDO	69,7%	72,4%	64,5%	80,3%	25,0%	21,1%	22,4%	64,5%	77,6%	60,5%	56,6%	71,1%
DEACUERDO	21,1%	19,7%	25,0%	13,2%	18,4%	25,0%	28,9%	22,4%	13,2%	25,0%	21,1%	17,1%
EN DESACUERDO	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%	25,0%	21,1%	25,0%	10,5%	5,3%	7,9%	11,8%	9,2%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	6,6%	5,3%	7,9%	3,9%	31,6%	32,9%	23,7%	2,6%	3,9%	6,6%	10,5%	2,6%
TOTAL	100%											

Fuente: Autora

52. Existe y es eficiente la labor del Comité de Seguridad para el manejo de las necesidades durante la pandemia

- El **90.1%** de las personas encuestadas consideró que la labor del Comité de Seguridad para manejar las situaciones y necesidades derivadas de la pandemia fue eficiente, adecuada y oportuna.

53. Se hace seguimiento permanente al estado de salud de los colaboradores

- El **92.1%** de los servidores públicos consideró que se ha realizado un seguimiento personalizado y constante al estado de salud de todos los colaboradores.

54. Me siento apoyado por la Entidad cuando mis problemas personales afectan mi rendimiento en el trabajo

- El 89.5% de los participantes manifestó sentirse apoyado por la Entidad cuando tienen problemas personales o familiares que pueden afectar el desempeño en el área laboral.

55. Las actuaciones de la Entidad durante el confinamiento o estado de alarma por la pandemia han sido satisfactorias.

- Un 93.5% de los servidores consideró que las acciones implementadas por la Entidad para atender las situaciones derivadas de la pandemia han sido satisfactorias.

56. He experimentado ansiedad ante la vuelta al trabajo en medio de la pandemia

- Un 56.6% expresó no tener sentimientos de ansiedad ante el regreso al trabajo presencial, mientras que el 43.4% de los participantes manifestó sentir ansiedad ante el retorno al trabajo presencial.

57. He experimentado ansiedad ante la posibilidad de contagiarme en mi lugar de trabajo

- El 54.0% manifestó no sentir ansiedad ante la posibilidad de contagiarse de covid-19 en su lugar de trabajo; mientras que un 46.1% de los participantes manifestó sentir ansiedad ante la posibilidad de contagiarse del virus covid-19 en su lugar de trabajo.

58. Considero que mi sitio de trabajo es un lugar susceptible de contagio fácilmente

- El 51.3% de los participantes opinó que su lugar de trabajo es un foco de fácil contagio del virus, mientras que un 48.7% no consideró que fuera un lugar de contagio.





6. ANÁLISIS DIMENSIONES

59. Los directivos socializan el manejo de la pandemia dentro y fuera de la organización

- El **86.9%** de los servidores públicos consideró que el manejo que le han dado los directivos a la pandemia, tanto dentro de la Entidad como fuera de ella, en materia de información y de abordaje de la pandemia en el área laboral es adecuado y se ha socializado satisfactoriamente.

60. La Entidad concede el tiempo de aislamiento establecido ante los síntomas y la enfermedad por covid-19

- El **90.8%** de las personas consideró que el tiempo de aislamiento que ha concedido la Entidad para casos de covid-19 han sido adecuados y acordes con las normas de bioseguridad estipuladas.

61. En la Entidad hay apoyo psicosocial eficiente ante la enfermedad por covid-19

- El **85.5%** de los servidores públicos consideró que, desde el área psicosocial, brindó apoyo oportuno y adecuado ante la contingencia generada por la pandemia.

62. Dentro de la Entidad existe un área de psicología que brinda orientación oportuna sobre los efectos psicológicos de la pandemia en el trabajo

- El **77.7%** opinó que desde el área de psicología se brindó una orientación oportuna y un adecuado acompañamiento psicosocial para el abordaje de los síntomas y secuelas psicológicas por causa de la pandemia en el trabajo.

63. Se crean espacios de diálogo entre la Entidad y los colaboradores para dar a conocer aspectos relacionados con la pandemia

- El 88.2% de los servidores públicos consideró que se crearon espacios de diálogo entre los colaboradores y la Entidad en todos los aspectos relacionados con la pandemia.

64. Considero que la pandemia ha afectado de manera negativa mi relación con mis compañeros o jefes

- El 67.1% de los participantes manifestó no observar cambios negativos en su relación con jefes o compañeros a raíz de la pandemia; mientras que un 32.9% consideró que sí se afectaron de manera negativa.

65. Me siento confiado de manifestar mis temores sobre la pandemia ante los superiores sin sentirme estigmatizado(a) o rechazado(a)

- El 90.8% de las personas encuestadas consideró que se siente en confianza al momento de expresar sus temores y percepción del covid-19 sin sentirse estigmatizado o discriminado por su forma de pensar.

66. La Entidad realiza capacitaciones sobre el manejo de la pandemia y las medidas de bioseguridad a ser observadas en el lugar de trabajo

- El 94.7% de los participantes coincidió en que la Entidad realizó las respectivas capacitaciones en las que promueven las medidas de Bioseguridad a tener en cuenta para el manejo de la pandemia en el lugar de trabajo de forma segura.





67. Considero que la información suministrada por la Entidad relacionada con el covid-19 ha sido clara, precisa y actualizada

- El 96.0% de los servidores públicos consideró que la información proporcionada por la Entidad en lo que respecta al covid-19 ha sido precisa y clara.

68. Considero que la Entidad ha suministrado los elementos de protección necesarios para evitar el contagio en el lugar de trabajo

- El 84.2% consideró que la Entidad ha suministrado los elementos de protección y de bioseguridad necesarios para evitar el contagio de covid-19 en el lugar de trabajo.

69. Considero que se están cumpliendo los protocolos de bioseguridad establecidos por el Gobierno para el manejo de la pandemia dentro de la Entidad

- El 93.4% de los colaboradores consideró que la Entidad está cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad establecidos a Nivel Nacional para manejar la pandemia.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por cada uno de los ítems evaluados para la medición del clima laboral:

ITEM	PORCENTAJE	CALIFICACIÓN
1	98,7%	Excelente
2	97,4%	Excelente
3	98,7%	Excelente
4	89,5%	Excelente
5	93,4%	Excelente
6	96,1%	Excelente
7	93,4%	Excelente
8	98,7%	Excelente
9	98,7%	Excelente
10	88,2%	Excelente
11	88,2%	Excelente
12	82,9%	Bueno
13	92,1%	Excelente
14	80,3%	Bueno
15	86,8%	Excelente
16	94,8%	Excelente
17	96,1%	Excelente
18	92,1%	Excelente
19	94,7%	Excelente
20	97,4%	Excelente
21	97,3%	Excelente
22	94,7%	Excelente
23	93,4%	Excelente
24	88,2%	Excelente
25	96,0%	Excelente
26	96,7%	Excelente
27	86,8%	Excelente
28	86,8%	Excelente
29	94,7%	Excelente
30	94,7%	Excelente
31	93,4%	Excelente
32	94,8%	Excelente
33	94,8%	Excelente
34	94,8%	Excelente
35	94,7%	Excelente
36	93,4%	Excelente
37	98,7%	Excelente
38	98,7%	Excelente
39	97,3%	Excelente
40	98,7%	Excelente
41	97,4%	Excelente
42	96,0%	Excelente
43	97,3%	Excelente
44	96,0%	Excelente
45	93,4%	Excelente
46	97,4%	Excelente
47	96,1%	Excelente



7. RESULTADOS



7. RESULTADOS

46	97,4%	Excelente
47	96,1%	Excelente
48	90,8%	Excelente
49	90,7%	Excelente
50	96,1%	Excelente
51	90,8%	Excelente
52	90,1%	Excelente
53	92,1%	Excelente
54	89,5%	Excelente
55	93,5%	Excelente
56	56,6%	Regular
57	54,0%	Deficiente
58	48,7%	Deficiente
59	86,9%	Excelente
60	90,8%	Excelente
61	85,5%	Excelente
62	77,7%	Bueno
63	88,2%	Excelente
64	67,1%	Regular
65	90,8%	Excelente
66	94,7%	Excelente
67	96,0%	Excelente
68	84,2%	Bueno
69	93,4%	Excelente

Fuente: Autora

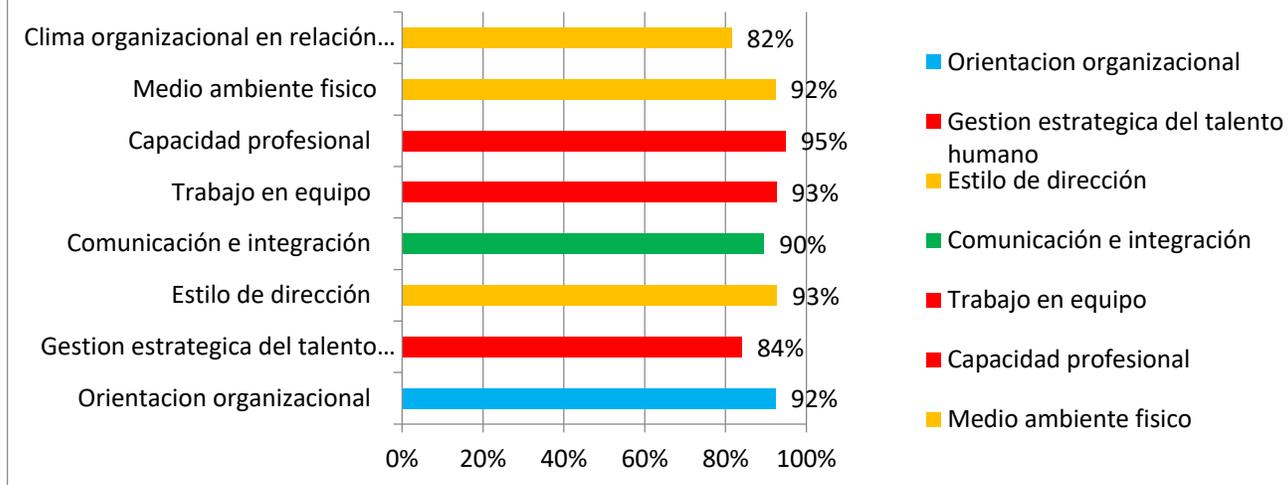
A continuación, se describen los ítems de 1 a 10 que obtuvieron los puntajes más bajos; sin embargo, es preciso aclarar que los ítems que se encuentran en color rojo y naranja son los que requieren intervención inmediata y que los ítems en color azul y verde son lo que se deben mantener para que no disminuyan sus porcentajes.

1. Lugar de trabajo como sitio de contagio fácil
2. Ansiedad ante la posibilidad de contagio en el trabajo
3. Ansiedad ante el regreso al trabajo en medio de la pandemia
4. Afectación negativa de la relación con jefes y compañeros debido a la pandemia
5. Apoyo psicosocial en medio de la pandemia
6. Incentivos de la Entidad cuando se alcanzan objetivos
7. Capacitación como prioridad en la Entidad
8. Elementos de protección necesarios para evitar el contagio
9. Notificaciones oficiales sobre lo que ocurre en la Entidad
10. Comunicación entre las diferentes áreas de la Entidad

A continuación, se presentan los resultados por cada una de las dimensiones evaluadas para la medición del clima laboral:

N°	Dimensión	Promedio	Meta	%Cumplimiento
1	Orientación organizacional	3,7	4	92%
2	Gestión estratégica del talento humano	3,7	4	92%
3	Estilo de dirección	3,6	4	90%
4	Comunicación e integración	3,6	4	90%
5	Trabajo en equipo	3,6	4	90%
6	Capacidad profesional	3,5	4	89%
7	Medio ambiente físico	3,5	4	88%
8	Clima Organizacional en relación con el covid-19	3,3	4	83%

Resultado encuesta clima laboral por Dimensión



Fuente: Autora

Índice Global MCL

Periodo	Resultado global (%)
2021	89%

Fuente: Autora





La Medición del clima laboral es un instrumento óptimo para dimensionar diferentes aspectos del área laboral y, en términos generales, tener una noción que se acerque al diagnóstico real de la situación actual de la Entidad.

De acuerdo a las respuestas obtenidas en esta medición, los resultados en términos generales son muy positivos y reflejan excelentes indicadores en las diversas dimensiones. Las que obtuvieron mayor puntuación fueron Orientación organizacional con un 92% de cumplimiento, Estilo de dirección con un 93%, Comunicación e integración con un 90%, Trabajo en equipo con un 93% de cumplimiento, Capacidad profesional con un 95% y Medio ambiente físico con un 92%. De lo anterior, se puede deducir que estos aspectos tienen un buen manejo en la Entidad y no requieren un plan de mejoramiento.

Sin embargo, sería pertinente reforzar la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano y Clima laboral con relación al COVID-19.

Gestión Estratégica del Talento Humano

De esta dimensión, los aspectos relacionados con *los procesos de capacitación como una prioridad para la Entidad* y con *los incentivos que la Entidad genera a sus servidores públicos cuando alcanzan sus objetivos y metas* son temas que sería necesario reforzar ya que arrojaron un resultado bajo debido a la expectativa que tiene los servidores en cuanto a la priorización que se le debe dar a los procesos de capacitación y a las acciones que los motivan e incentivan cuando obtienen logros.

Algunas acciones que sería pertinente implementar respecto a estos requerimientos serían las siguientes:

1. Crear un plan o estrategia, a través del Programa de Bienestar e Incentivos, que permita identificar aquellos servidores públicos que se encuentran realizando estudios profesionales, especializaciones, maestrías, doctorados o algún tipo de estudio complementario en su formación de carrera, para dar reconocimientos públicos de felicitación destacando sus méritos. También, reconocer los ascensos o evoluciones que el servidor tenga en el área laboral y los talentos y destrezas que lo caractericen, para lo cual se podrían hacer concursos internos que incentiven la participación activa.

2. Fortalecer el proceso de capacitación mediante la realización de un diagnóstico previo, en el cual se pregunte a los servidores públicos cuáles son los temas de interés y necesidades en capacitación y diseñar el programa de capacitación de acuerdo con las respuestas del diagnóstico.

Clima laboral con relación al COVID-19

En esta dimensión, se requiere fortalecer los temas relacionados con la ansiedad en cuanto al retorno al trabajo presencial y al temor de contagio del COVID-19. Para ello, es preciso reforzar los procesos de acompañamiento psicosocial, capacitaciones y diseño de campañas que estén dirigidas a la población que presente alguna secuela psicológica a raíz del COVID-19. Algunas acciones que sería pertinente implementar son las siguientes:

1. Difundir los protocolos de bioseguridad que estén enfocados a promover el autocuidado y que brinde información pertinente y efectiva acerca de la prevención del contagio de COVID-19 y de las acciones que deben llevarse a cabo para mayor seguridad en la Entidad.
2. Seguir fortaleciendo, mediante campañas capacitaciones o material informativo, el acompañamiento a todos aquellos servidores públicos que se han contagiado del virus, o que presentan alguna secuela psicológica derivada de la pandemia.

En lo que respecta al ítem **64. *Se ha visto afectado de manera negativa las relaciones con los jefes y compañeros***, es necesario implementar encuestas y diseñar estrategias que permitan fortalecer las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo, ya sea con encuentros o interacciones presenciales o virtuales que generaren una mayor atención a las necesidades e inquietudes de los servidores públicos con respecto a sus jefes o líderes.

Elaborado por: Contratista Psicóloga Nataly Muñoz, GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales

Revisado y aprobado por: Wilson Restrepo, Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

Referencias

Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 26 de mayo 2015.

Departamento de la Función Pública (2018). Guía de estímulos de los servidores públicos. Anexo 2. Recuperado el 11 de noviembre de 2021.
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34566941