



INFORME CLIMA LABORAL
N° 1
08-11-2021

REALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
ANDREA AIRINY PARRA A.	JAVIER RICARDO CASTRO DUQUE	JAVIER RICARDO CASTRO DUQUE
Prof. Universitario	Subgerente Administrativo y Financiero	Subgerente Administrativo y Financiero

		INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 2 DE 11
---	---	---	---

1. INTRODUCCIÓN

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.

Este concepto gira en torno a dos ejes: clima laboral y cultura organizacional, los cuales deben ser abordados por los jefes de talento humano, al tratar el tema de calidad de vida laboral.

El clima laboral hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual"

Por otro lado, la cultura organizacional es "el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento".

De todo esto, parte la importancia del estudio y abordaje de la calidad de vida laboral en las entidades y de humanizar el entorno del trabajo, centrándose en el humano y en mejorar sus condiciones

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General: Conocer la percepción que tienen los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca, sobre los factores que componen el Clima Organizacional.

2.2. Objetivos Específicos:

✓ **Determinar y analizar** el estado de la satisfacción laboral de los trabajados

 	INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18
		PÁGINA: 3 DE 11

para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.

- ✓ **Identificar fuentes de conflicto** que puedan traer resultados inadecuados.
- ✓ **Evaluar el comportamiento** de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.
- ✓ **Poder tomar las medidas correctivas** relacionadas con los planes puestos en práctica, determinando nuevas acciones o consolidando las existentes.
- ✓ **Corregir comportamientos de los jefes** y personal dirigente en general.

3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función pública, 2012)

Clima laboral: Ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de las mismas, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (Departamento Administrativo de la Función pública, 2004).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas), y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (como se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideas sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función pública, 2004).

Cambio organizacional: Se entiende como la transición entre una situación

 	INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18
		PÁGINA: 4 DE 11

presente a una deseada (percibida como mejor que la actual); consiste en moverse desde un equilibrio. Si esa inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable; en caso contrario, será un desequilibrio inestable. (Departamento Administrativo de la Función pública, 2004).

4. DESARROLLO DEL INFORME

Con este informe se busca dar a conocer el clima laboral de la Corporación Social de Cundinamarca, teniendo como referente los resultados obtenidos de la medición del clima laboral de las encuestas aplicadas a los funcionarios de la entidad. Tiene como objetivo, explicar y otorgar mediante un análisis y evaluación, el comportamiento y cultura organizacional, con el fin de diseñar una herramienta de evaluación orientada a identificar oportunidades de mejoramiento del ambiente dentro de la entidad.

El clima laboral está fundamentado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que contempla el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de legalidad e integridad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del **Decreto** 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida **laboral**, las entidades deberán medir el **clima laboral**, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Conforme a los resultados presentados, se puede concluir que la Corporación Social de Cundinamarca tiene las siguientes características:

AMBIENTE FÍSICO:

- **Pregunta No. 1** ¿El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades? El 61%, de los encuestados respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, de lo anterior se interpreta que las personas encuestadas cuentan con un espacio acondicionado para realizar las actividades.

- **Pregunta No. 2** ¿Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo? El 33% de los encuestados respondieron están de acuerdo y totalmente de acuerdo, y el 67% restante ni de acuerdo ni desacuerdo, en desacuerdo y

 	INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18
		PÁGINA: 5 DE 11

totalmente en desacuerdo, de lo anterior se interpreta que la mayoría de los funcionarios encuestados no cuentan con material necesario para realizar el trabajo.

- **Pregunta No. 3** ¿Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones?

El 51% de los encuestados respondieron de acuerdo y totalmente de acuerdo, de lo anterior se interpreta que dentro de las instalaciones se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas, aunque el 38% restante indica no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a las condiciones de aseo e higiene dentro de la entidad.

- **Pregunta No. 4** ¿Existe buena iluminación y ventilación en mi espacio de trabajo?

El 68% de los encuestados contestaron de acuerdo y totalmente de acuerdo, de lo anterior se interpreta que existe buena iluminación y ventilación en el espacio de trabajo de los funcionarios

- **Pregunta No. 5** ¿Su puesto de trabajo es cómodo?

El 51% de los encuestados dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el interrogante, de lo anterior se interpreta que los funcionarios cuentan con puestos de trabajo cómodos, aunque un 38% de los encuestados dicen estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con su puesto de trabajo.

- **Conclusión general, ambiente físico:** De las 29 encuestas realizadas; se deduce que en cuanto al ambiente físico, los espacios de trabajo, los puestos de trabajo de la entidad y ajustes referentes al acondicionamiento de las áreas de los trabajadores se encuentran en buen estado y condiciones para realizar las actividades laborales; por otro lado, se resalta el buen aseo y unas condiciones higiénicas aptas para la realización de actividades al interior de las instalaciones; al igual que, una iluminación y ventilación correcta y adecuada para la ejecución de tareas. Se evidencia que los funcionarios no cuentan con el suficiente material necesario para realizar el trabajo.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:

- **Pregunta No. 1** ¿Tengo conocimiento general de la misión, visión, valores de la Entidad?

El 96% de los encuestados respondieron estar de acuerdo y totalmente de

		INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 6 DE 11
---	---	---	---

acuerdo al interrogante; de lo anterior se interpreta que las personas encuestadas tienen conocimiento de la misión, visión y valores de la entidad.

- **Pregunta No. 2** ¿El liderazgo de mi superior influye favorablemente en mis actividades? El 61% de los encuestados respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo al interrogante, de lo anterior se interpreta que los encuestados sienten el apoyo y liderazgo de su superior; mientras que el otro 39% considera no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta o simplemente consideran que el liderazgo de su superior no es suficiente e influyente sobre el desempeño y realización de las actividades.

- **Pregunta No. 3** ¿Las funciones de mi cargo están definidas, claras para mi buen desempeño?
El 65% de los encuestados respondieron de acuerdo y totalmente de acuerdo al interrogante, de lo anterior se interpreta que los funcionarios tienen las funciones del cargo definidas y claras para un buen desempeño.

- **Pregunta No. 4** ¿Me indicaron cuales eran mis funciones de acuerdo al puesto de trabajo?
El 61% de los encuestados respondieron de acuerdo y totalmente de acuerdo, de lo anterior se interpreta que al iniciar en su nuevo puesto de trabajo se les indicó de manera efectiva y clara cuales eran las tareas y funciones a desempeñar en su área de trabajo.

- **Pregunta No. 5** ¿Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución?
El 43% de los encuestados respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, resulta de gravedad la respuesta de las personas, puesto que, se deduce que el 57% restante de los encuestados la mayoría de problemas expuestos en la corporación no son solucionados de manera clara y efectiva o en algunos casos ni siquiera se busca una solución.

- **Pregunta No. 6** ¿Cuento con motivación de mis superiores para lograr los objetivos a cargo?
El 44% de los encuestados respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, y el 56% restante de los encuestados responde ni de acuerdo ni desacuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con el interrogante planteado. Se deduce que los funcionarios encuestados se sienten desmotivados

 	INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18
		PÁGINA: 7 DE 11

por parte de sus superiores para lograr los objetivos a cargo.

- **Pregunta No. 7** ¿La entidad es abierta a las sugerencias y consejos de los empleados? El 54% de los empleados expone estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la pregunta planteada; de esta se entiende que, como mínimo la mitad de funcionarios públicos encuestados considera que la entidad no está abierta a recibir las sugerencias y consejos de los mismos.

- **Pregunta No. 8** ¿La entidad valora a sus empleados? El 38% de los empleados encuestados respondieron que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, un 37% de los encuestados respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, y el 26% restante de encuestados respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que se considera que la mitad de los funcionarios públicos encuestados consideran que la entidad no valora a sus empleados.

- **Pregunta No. 9** ¿Su jefe inmediato es comprensivo? Aproximadamente el 60% de los funcionarios públicos encuestados, considera que su jefe inmediato es comprensivo; mientras que el restante 40% considera estar ni en acuerdo ni en desacuerdo, como en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

- **Conclusión general, estructura organizacional:** En cuanto al ítem evaluado, se puede interpretar que al menos más del 70% de los funcionarios públicos encuestados, reconoce la misión, la visión y los valores de la entidad, como sus funciones y tareas al interior de su puesto de trabajo. Por otro lado, sería conveniente escuchar las peticiones de los encuestados, ya que los conflictos laborales no tienen solución y los funcionarios no cuentan con motivación por parte de sus superiores para lograr los objetivos del trabajo, intentar dar solución a los problemas que aquejan a los trabajadores, brindar más importancia a los mismos y valorar más a sus funcionarios.

AMBIENTE SOCIAL:

- **Pregunta No. 1** ¿Participa activamente en eventos de integración laboral? El 64% de los encuestados, consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la pregunta planteada. De lo anterior se entiende que, la mayoría de los funcionarios públicos de la entidad participa activamente en la integración laboral.

		INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 8 DE 11
---	---	---	---

- **Pregunta No. 2** ¿El ambiente de trabajo le produce estrés?

El 57% de los encuestados respondieron totalmente de acuerdo, consideran que el ambiente de trabajo le produce estrés.

- **Pregunta No. 3** ¿Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo?

El 73% de los encuestados respondió estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en el interrogante; lo que se traduce en una comunicación asertiva al momento de desarrollar tareas o actividades de manera grupal.

- **Pregunta No. 4** ¿Establezco relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo? El 85% de los encuestados indicaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la pregunta; de la cual se entiende que, se producen y se desarrollan con facilidad relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

- **Pregunta No. 5** ¿Conozco las normas internas de la Entidad y las practico?

El 95% de los encuestados indico estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la pregunta, por lo cual, se entiende que casi todos los funcionarios de la entidad conocen y practican las normas al interior de la organización.

- **Conclusión general, ambiente Social:** Del ítem evaluado, se puede concluir que, gran parte de los funcionarios públicos participa activamente de los eventos de integración laboral, pero más de la mitad maneja estrés laboral. Así mismo, se destaca la facilidad de los colaboradores para crear relaciones interpersonales con sus compañeros, que además, están enterados y ponen en práctica las normas internas de la entidad.

PERSONALES:

- **Pregunta No. 1** ¿Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos?

El 55% de los encuestados indican estar ni en acuerdo ni en desacuerdo, como en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, los funcionarios públicos sienten que su esfuerzo y trabajo no es reconocido por la entidad.

- **Pregunta No. 2** ¿Me adapto fácilmente a los cambios?

El 96% de los encuestados expresa estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el interrogante; de esto, se deduce que la mayoría de los funcionarios públicos que operan en la entidad se adaptan con facilidad a los cambios que presenta su

 	INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18
		PÁGINA: 9 DE 11

entorno.

- **Pregunta No. 3** ¿Cuento con motivación de mis superiores para lograr los objetivos a cargo?

El 58% de los encuestados considera ni de acuerdo ni desacuerdo, como en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo que indica que no cuentan con la motivación suficiente para lograr los objetivos propuestos en la entidad; por otro lado, el 42% restante considera recibir motivación de sus superiores.

- **Pregunta No. 4** ¿Aceptaría una oportunidad laboral en otra parte?

El 68% de los encuestados, aceptaría recibir una oportunidad laboral en otro lugar.

- **Conclusión general, personal:** Del ítem evaluado, se puede concluir que gran parte de los funcionarios públicos no sienten el apoyo y la motivación; y su trabajo y esfuerzo no son reconocidos por parte de sus superiores; por otro lado, se entiende que los colaboradores se adaptan fácilmente a los cambios y que; la mayoría de funcionarios encuestados aceptarían una oportunidad laboral en otra parte.

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

- **Pregunta No. 1** ¿puedo conversar abiertamente con mis compañeros de trabajo?

El 79% de los encuestados expresan que pueden conversar abiertamente con sus compañeros de trabajo.

- **Pregunta No. 2** ¿Existe un trato respetuoso entre los integrantes de mi grupo de trabajo?

El 86% de los encuestados indican estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, que existe un trato respetuoso entre los integrantes del grupo.

- **Pregunta No. 3** ¿Existe unión en el grupo?

El 62% de los encuestados indican que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el interrogante, que existe unión en el grupo de trabajo.

- **Pregunta No. 4** ¿Me siento a gusto en mi grupo de trabajo?

El 83% de los encuestados indican estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con

 	INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18
		PÁGINA: 10 DE 11

el interrogante, se sienten a gusto con el grupo de trabajo.

-Pregunta No. 5 ¿Los compañeros de trabajo son colaboradores?

El 82% de los encuestados indican estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el interrogante, dicen que los compañeros de trabajo son colaboradores.

- Pregunta No. 6 ¿Los compañeros de trabajo son confiables?

El 65% de los encuestados indican estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el interrogante, dicen que los compañeros de trabajo son confiables.

- Conclusión general, relación con los compañeros: Del ítem evaluado, se puede concluir que gran parte de los funcionarios públicos tienen buen trato, son respetuosos, existe unión en el grupo, hay colaboración entre los compañeros, son confiables y pueden conversar abiertamente con los compañeros de trabajo.

CONCLUSIONES:

A manera de conclusión es importante resaltar que la Corporación Social cuenta con servidores que tienen la disposición de contribuir al fortalecimiento del ambiente laboral, dado que entre las observaciones positivas del ambiente físico en la aplicación del instrumento se tuvo que los espacios, puestos de trabajo de los trabajadores, la iluminación y ventilación y el aseo e higienes de la entidad, se encuentran en buen estado y condiciones para realizar las actividades laborales; aunque una observación negativa; se evidencia que los funcionarios no cuentan con el suficiente material necesario para realizar el trabajo.

En la categoría estructura organizacional que hace referencia a los numerales 5, 6 y 7: los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución, cuento con motivación de mis superiores para lograr los objetivos a cargo y la entidad es abierta a las sugerencias y consejos de los empleados; tuvieron una percepción negativa equivalente al 47%, lo cual sugiere a sus superiores escuchar, apoyar y motivar a sus funcionarios para una mejorar los objetivos para lograr un mejor desempeño en sus labores.

En cuanto al ambiente social los funcionarios públicos tuvieron una percepción negativa a la pregunta 2 equivalente al 57% ya que se evidencio un alto porcentaje de estrés laboral de los funcionarios de la entidad.

En la categoría personal las observaciones son negativas, ya que los funcionarios no sienten apoyo y motivación, su trabajo y esfuerzo no son reconocidos por parte

		INFORME CLIMA LABORAL CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	CÓDIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 11 DE 11
---	---	---	--

de sus superiores y la mayoría de funcionarios aceptaría una oportunidad laboral en otro lado. Los funcionarios se adaptan fácilmente a los cambios

En la categoría relación con los compañeros de trabajo las observaciones son positivas, ya que los funcionarios tienen buena comunicación, pueden conversar abiertamente, existe buen trato; y los compañeros son colaboradores y confiables, son temas fundamentales para que la labor realizada por los colaboradores que de una u otra forma son necesarias para el adecuado desarrollo de la calidad de vida de los mismos.

RECOMENDACIONES:

- Acercarse a los empleados y ganarse su confianza es una de las tareas principales para incentivar un buen clima laboral.
- Agradecer al equipo de trabajo por su labor y reconocer sus méritos, es una manera de enviar un mensaje claro a todos los empleados, que se sentirán valorados y tranquilos trabajando con los responsables de la entidad y no dudarán en acudir a ellos para nuevas propuestas o inquietudes.
- Escuchar a los empleados y tener en cuenta sus aportaciones, puntos de vista, nuevas ideas o sugerencias serán esenciales para mejorar el funcionamiento de la entidad.
- Que los **equipos y herramientas** de trabajo no funcionen correctamente puede llegar a ser frustrante, además de dificultar que los empleados no puedan hacer su trabajo de manera eficiente.
- Hay que valorar que no todas las personas trabajan de manera productiva a las mismas horas, y la flexibilidad horaria también les ayuda a conciliar la vida familiar y personal.
- Organizar actividades grupales fuera del entorno de la empresa ayudará a consolidar lazos entre los trabajadores y los directivos. Después, esta unión se verá reflejada en el ambiente laboral, y reforzará la idea de equipo y de compañerismo. Además, es una manera ideal para combatir el estrés en un ambiente más distendido.

En definitiva, crear un buen ambiente laboral repercutirá directamente en los resultados y en las estrategias de la entidad generando beneficios.