



Corporación para el Desarrollo Sostenible
del Norte y el Oriente **Amazónico**



CO18/8511



**Corporación para el Desarrollo Sostenible
del Norte y el Oriente **Amazónico****

INFORME MEDICION DEL CLIMA LABORAL VIGENCIA 2024

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co



CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Metodología	4
3. Resultados generales.....	10
4. Análisis de datos obtenidos	18
5. Análisis por variable	19
6. Conclusiones.....	26
8. Anexos	29

1. Introducción

El clima laboral es un factor determinante en la eficiencia, productividad y bienestar de los empleados dentro de cualquier organización. En el sector público la medición y mejora del clima laboral no solo es una práctica recomendada, sino también una obligación regulada por la normatividad vigente. Este informe presenta los resultados de la medición del clima laboral realizada en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazonico (CDA), con el objetivo de identificar áreas de mejora y fortalecer el ambiente de trabajo.

El Decreto 1083 de 2015 establece lineamientos claros para la gestión del talento humano en el sector público, enfatizando la importancia de mantener un clima organizacional adecuado. Según esta normatividad, las entidades públicas deben implementar herramientas y metodologías que permitan evaluar de manera periódica la percepción de los empleados respecto a su entorno laboral. Esta evaluación es crucial para desarrollar estrategias que promuevan el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral, elementos que inciden directamente en la calidad.

El presente informe detalla el proceso de medición del clima laboral, incluyendo la metodología utilizada, el análisis de los resultados obtenidos y las recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de la Corporación CDA.

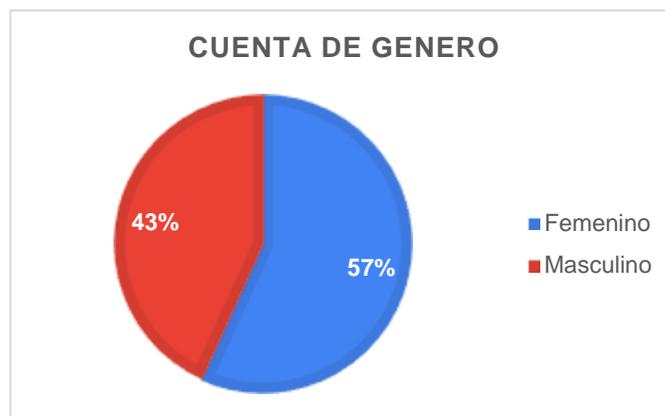
A lo largo de este documento, se abordan los principales indicadores del clima laboral, tales como Orientación organizacional, Administración del Talento Humano, Estilo de Dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en Grupo, Capacidad Profesional y Medio Ambiente Físico. Asimismo, se analizan las respuestas de los servidores públicos y se propone un plan de trabajo para abordar las áreas de oportunidad identificadas.

2. Metodología

2.1. Descripción de la población y muestra

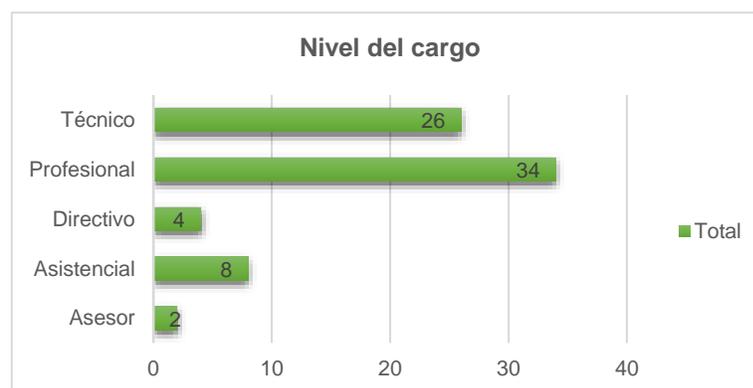
En la encuesta de Clima laboral Realizada se obtuvo una participación de 74 funcionarios de planta y contratistas equivalente al 69.15% de los 107 servidores vinculados dentro de la entidad en la fecha de realización de la encuesta. Dentro de las participaciones se pueden evidenciar los siguientes datos de la población:

Gráfica 1. Frecuencia y porcentaje de los participantes según el género



La muestra de la prueba estuvo conformada por un total de 42 mujeres (57%) y 32 hombres (43%) para un total de 74 (100%) funcionarios de la Corporación CDA.

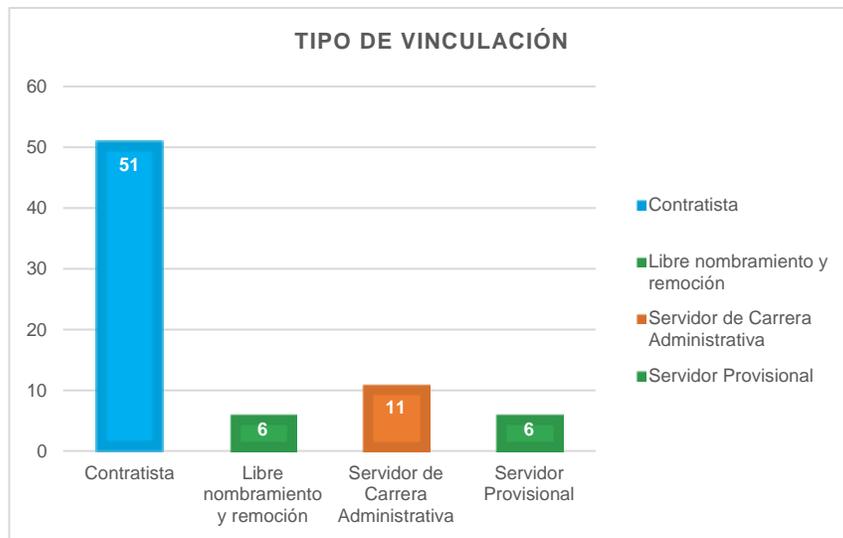
Gráfica 2. Frecuencia y porcentaje de los participantes según nivel del cargo



AGD-CP-07-PR-01-FR-02

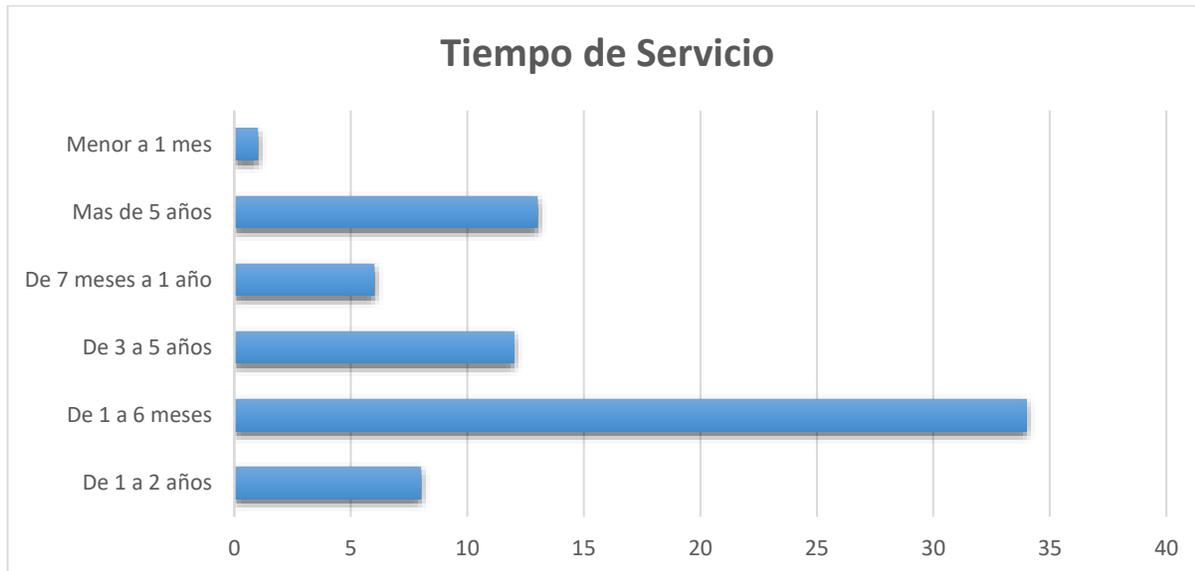
El mayor porcentaje de los servidores que completaron la encuesta tiene un nivel de cargo profesional, representando el 45.9%. En segunda instancia, se encuentran los niveles técnicos con una participación del 35%. El 10% corresponde al nivel asistencial, el 5% a los directivos y el 2% a los asesores.

Gráfica 3. Frecuencia y porcentaje de los participantes según el tipo de vinculación



Con respecto al tipo de vinculación de los servidores públicos que completaron la encuesta, el 69% es contratista, mientras que el 15% pertenece a la categoría de servidor de carrera administrativa. Por otro lado, el 8% de los evaluados es servidor provisional y otro 8% está vinculado bajo la categoría de libre nombramiento y remoción.

Gráfica 4. Frecuencia y porcentaje de los participantes según tiempo de servicio



El porcentaje de participación más alto corresponde a los funcionarios con un tiempo de servicio de 1 a 6 meses, representando el 45%. Le siguen los funcionarios con más de 5 años de servicio, con un 17%, y aquellos con entre 3 a 5 años, con un 16%. Los servidores con entre 1 a 2 años de antigüedad representan el 10%, mientras que aquellos con entre 7 meses a 1 año constituyen el 8%. Finalmente, los funcionarios con menos de 1 mes de servicio representan el 1%.

2.2. Método de recolección de datos

Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario digital basado en el instrumento de medición de clima laboral de la Función Pública. Este cuestionario está diseñado para recopilar percepciones y opiniones de los empleados sobre diferentes aspectos del entorno laboral. Utiliza una escala de Likert, que facilita la identificación de la aprobación o desaprobación frente a las afirmaciones presentadas. La escala de Likert utilizada es la siguiente:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La elección de una escala de Likert permite capturar matices en las respuestas de los empleados, proporcionando una visión más detallada y precisa de sus percepciones y actitudes.

Por otra parte, el instrumento de diagnóstico evalúa las siguientes siete variables, seleccionadas para ofrecer una comprensión integral del clima laboral y facilitar la identificación de áreas de mejora:

- Orientación organizacional: Evalúa cómo los empleados perciben la misión, visión y valores de la organización, así como su alineación con estos elementos.
- Administración del talento humano: Analiza las prácticas y políticas de gestión del personal, incluyendo la selección, capacitación, desarrollo y retención de empleados.
- Estilo de dirección: Examina las percepciones sobre el liderazgo y la dirección dentro de la organización, incluyendo la toma de decisiones, el apoyo y la motivación proporcionados por los líderes.
- Comunicación e integración: Mide la efectividad de la comunicación interna y la cohesión entre diferentes departamentos y niveles jerárquicos.
- Trabajo en grupo: Valora la dinámica de los equipos de trabajo, la colaboración, la confianza y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.
- Capacidad profesional: Evalúa las habilidades, competencias y el nivel de preparación profesional de los empleados para realizar sus tareas y funciones.
- Medio ambiente físico: Analiza las condiciones físicas del lugar de trabajo, incluyendo aspectos como la ergonomía, la seguridad y el confort.

Estas variables han sido seleccionadas porque se consideran fundamentales para la creación y mantenimiento de un entorno laboral productivo. La evaluación de estas áreas proporciona una visión amplia del clima laboral, permitiendo a la organización identificar fortalezas y áreas de mejora específicas. Esta información es crucial para desarrollar estrategias y políticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, motivador y eficiente.

2.3. Periodo de recolección de datos

Mediante comunicación interna SAF-054 del 01 de abril de 2024, se informa y se da un plazo de un mes para que los funcionarios de la Corporación CDA de las seccionales Guainía, Guaviare y Vaupés realicen el diligenciamiento del formulario de clima laboral. Durante este periodo, se adelantaron entrevistas y se llevaron a cabo diversas

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

actividades con el objetivo de promover la participación en la encuesta de clima laboral. Estas acciones buscan incrementar los porcentajes de participación y, en consecuencia, obtener resultados más acertados y representativos.

Las actividades de promoción incluyeron:

- Charlas informativas: Se organizaron sesiones informativas para explicar la importancia del cuestionario de clima laboral y cómo sus respuestas contribuirán a mejorar el entorno laboral.
- Recordatorios periódicos: Se enviaron recordatorios a través de correos electrónicos y mensajes internos para motivar a los empleados a completar el cuestionario.
- Incentivos: Se consideraron incentivos para fomentar la participación, como reconocimientos públicos y pequeños premios simbólicos.

Estas estrategias fueron implementadas para asegurar una alta tasa de respuesta y para que los resultados reflejen de manera precisa la percepción de los empleados sobre el clima laboral en las diferentes seccionales de la Corporación CDA.

2.4. Herramientas utilizadas para el análisis.

Los porcentajes obtenidos a partir del total de respuestas dadas a los ítems permitirán comprender las percepciones de los funcionarios participantes en la evaluación. Este análisis es crucial para medir el clima laboral y la satisfacción de los empleados en la organización.

Se espera que los porcentajes correspondientes a las alternativas “A” (De acuerdo) y “T.A.” (total mente de acuerdo) sean mayores al 50.0%. Esto indicaría que la mayoría de los participantes tienen una percepción positiva sobre los aspectos evaluados. Además, es fundamental que estos porcentajes sean siempre superiores a los obtenidos para las alternativas “D” (En desacuerdo) o “T.D.” (totalmente en desacuerdo), lo que reflejaría una baja percepción negativa.

A medida que los porcentajes de “A” y “T.A.” se acerquen al 100.0%, se puede inferir un mejor clima laboral en los aspectos medidos por la variable. Un alto porcentaje en estas categorías sugiere que los empleados están en gran medida de acuerdo con los enunciados positivos presentados en la evaluación.

Por el contrario, si los porcentajes de las alternativas “D” y “T.D.” son elevados, esto señalaría una percepción negativa entre los funcionarios sobre los aspectos evaluados, sugiriendo áreas que requieren atención y mejora.

2.5. Márgenes de error y el contexto de los resultados

En la encuesta de clima laboral, participaron 74 empleados, lo que representa un 69.15% de la población total de 107 servidores vinculados a la Corporación CDA al momento de realizar la encuesta. Aunque esta tasa de participación es relativamente alta, es importante señalar que un 31% de los empleados no respondió a la encuesta, lo que introduce un margen de error del 6.36% ,

Este margen de error sugiere que los resultados pueden no reflejar completamente las opiniones y percepciones de todos los empleados. Las áreas donde las respuestas fueron más polarizadas podrían estar afectadas por esta variabilidad. Por lo tanto, cualquier interpretación de los datos debe considerar esta limitación, especialmente cuando se tomen decisiones basadas en los resultados.

Para obtener resultados más representativos en futuras encuestas, se recomienda en las próximas encuestas:

- Aumentar la participación de los empleados mediante campañas de sensibilización que expliquen la importancia de la encuesta.
- Ofrecer incentivos que motiven a los empleados a participar.
- Implementar recordatorios periódicos a lo largo del período de recolección de datos para maximizar la tasa de respuesta.

3. Resultados generales

Tras la presentación de los resultados generales, a continuación se desglosan las percepciones en cada una de las variables evaluadas, lo que permitirá identificar áreas específicas de mejora.

3.1. Presentación de los resultados globales

VARIABLE	ÍTEM	TOTAL	TD		D		A		TA	
			F	%	F	%	F	%	F	%
Orientación a la organización	1 a 9	9	12	2%	73	11%	359	54%	222	33%
Administración del Talento Humano	10 a 14	5	22	6%	94	25%	191	52%	63	17%
Estilo de Dirección	15 a 24	10	26	4%	42	6%	344	46%	328	44%
Comunicación e integración	25 a 30	6	13	3%	42	9%	265	60%	124	28%
Trabajo en Grupo	31 a 35	5	7	2%	23	6%	229	62%	111	30%
Capacidad Profesional	36 a 43	8	3	1%	21	4%	276	47%	292	49%
Medio Ambiente Físico	44 a 50	7	46	9%	91	18%	273	53%	108	21%

3.2. Variable: Orientación a la organización

Preguntas del ítem		ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL								
		Total de Respuestas por Alternativas								
		TD		D		A		TA		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Conozco la misión y la visión de mi entidad	0	0%	6	8%	36	49%	32	43%	100%
2	Los objetivos de mi entidad son claros	2	3%	2	3%	36	49%	34	46%	100%

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	1	1%	11	15%	42	57%	20	27%	100%
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	3	4%	7	9%	39	53%	25	34%	100%
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	5	7%	21	28%	39	53%	9	12%	100%
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	0	0%	8	11%	42	57%	24	32%	100%
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	0	0%	5	7%	50	68%	19	26%	100%
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas	1	1%	9	12%	39	53%	25	34%	100%
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	0	0%	4	5%	36	49%	34	46%	100%

3.3. Variable: Administración del Talento Humano

Preguntas del ítem	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
	Total de Respuestas por Alternativas									
	TD		D		A		TA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%		

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- o Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- o Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- o Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- o Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co



10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.	3	4%	12	16%	44	59%	15	20%	100%
11	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	4	5%	24	32%	36	49%	10	14%	100%
12	La capacitación es una prioridad en la entidad	4	5%	16	22%	31	42%	23	31%	100%
13	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	3	4%	12	16%	44	59%	15	20%	100%
14	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	7	9%	27	36%	35	47%	5	7%	100%
15	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	4	5%	15	20%	45	61%	10	14%	100%

3.4. Variable: Estilo de Dirección

Preguntas del ítem		ESTILO DE DIRECCIÓN								
		Total de Respuestas por Alternativas								
		TD		D		A		TA		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
16	Mi jefe tiene los conocimientos y	1	1%	3	4%	33	45%	37	50%	100%

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- o Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- o Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- o Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- o Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

	destrezas para dirigir el área									
17	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	2	3%	4	5%	31	42%	37	50%	100%
18	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	2	3%	5	7%	32	43%	35	47%	100%
19	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	2	3%	5	7%	36	49%	31	42%	100%
20	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	1	1%	3	4%	25	34%	45	61%	100%
21	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	2	3%	3	4%	35	47%	34	46%	100%
22	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	4	5%	3	4%	34	46%	33	45%	100%
23	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	4	5%	2	3%	37	50%	31	42%	100%
24	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	4	5%	10	14%	44	59%	16	22%	100%
25	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	4	5%	4	5%	37	50%	29	39%	100%

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- o Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- o Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- o Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- o Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co

3.5. Variable: Comunicación e integración

Preguntas del ítem		COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN								
		Total de Respuestas por Alternativas								
		TD		D		A		TA		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
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	0	0%	2	3%	40	54%	32	43%	100%
27	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	5	7%	14	19%	47	64%	8	11%	100%
28	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	5	7%	15	20%	45	61%	9	12%	100%
29	En mi área compartimos información útil para el trabajo	1	1%	3	4%	43	58%	27	36%	100%
30	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros	1	1%	3	4%	42	57%	28	38%	100%
31	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	1	1%	5	7%	48	65%	20	27%	100%

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- o Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- o Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- o Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- o Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co



3.6. Variable: Trabajo en Grupo

Preguntas del ítem		TRABAJO EN GRUPO								
		Total de Respuestas por Alternativas								
		TD		D		A		TA		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
32	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	3	4%	2	3%	41	55%	28	38%	100%
33	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	1	1%	5	7%	52	70%	16	22%	100%
34	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	1	1%	7	9%	49	66%	17	23%	100%
35	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	1	1%	4	5%	47	64%	22	30%	100%
36	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	1	1%	5	7%	40	54%	28	38%	100%

3.7. Variable: Capacidad profesional

Preguntas del ítem		CAPACIDAD PROFESIONAL								
		Total de Respuestas por Alternativas								
		TD		D		A		TA		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

37	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	0	0%	1	1%	29	39%	44	59%	100%
38	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	0	0%	0	0%	31	42%	43	58%	100%
39	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	1	1%	6	8%	37	50%	30	41%	100%
40	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	1	1%	4	5%	48	65%	21	28%	100%
41	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	0	0%	2	3%	28	38%	44	59%	100%
42	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	1	1%	3	4%	39	53%	31	42%	100%
43	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	0	0%	3	4%	32	43%	39	53%	100%
44	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	0	0%	2	3%	32	43%	40	54%	100%

3.8. Variable: Medio ambiente físico

Preguntas del ítem		MEDIO AMBIENTE FÍSICO								
		Total de Respuestas por Alternativas								
		TD		D		A		TA		TOTAL
		F	%	F	%	F	%	F	%	
45	Mi área de trabajo tiene un ambiente	11	15%	26	35%	29	39%	8	11%	100%

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

	físico seguro (ergonomía)									
46	Mi área de trabajo permanece ordenada	0	0%	8	11%	47	64%	19	26%	100%
47	Mi área de trabajo permanece limpia	0	0%	3	4%	49	66%	22	30%	100%
48	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	8	11%	16	22%	43	58%	7	9%	100%
49	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	5	7%	14	19%	34	46%	21	28%	100%
50	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	7	9%	12	16%	38	51%	17	23%	100%
51	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	15	20%	12	16%	33	45%	14	19%	100%

4. Análisis de datos obtenidos

En el proceso de análisis de datos realizado para la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), se ha identificado un nivel general de satisfacción positivo entre los funcionarios. En particular, la categoría con mayor porcentaje de aceptación es la de “aceptable”, que alcanza un 52%. Este dato es especialmente relevante cuando se compara con las demás categorías evaluadas, que se detallan a continuación:

Ítem	Escala Likert	Porcentaje de Respuesta
1	Totalmente en desacuerdo (TD)	3 %
2	En desacuerdo (D)	11%
3	De acuerdo (A)	52%
4	Totalmente de acuerdo (TA)	33%
Total		100%

Este hallazgo proporciona una visión clara sobre la percepción general de los empleados. Aunque se reconocen áreas que requieren mejoras, también se están implementando acciones que demuestran características positivas y asertivas. Estas iniciativas son indicativas de aspectos que la entidad debe continuar reforzando y promoviendo para mantener y, si es posible, incrementar el nivel de satisfacción general entre sus empleados.

5. Análisis por variable

Los resultados obtenidos reflejan el nivel de satisfacción de los servidores públicos con respecto a los enunciados de las variables medidas en la prueba. A continuación, se presenta una descripción detallada de los resultados de cada variable y la percepción que los funcionarios tienen sobre ellas.

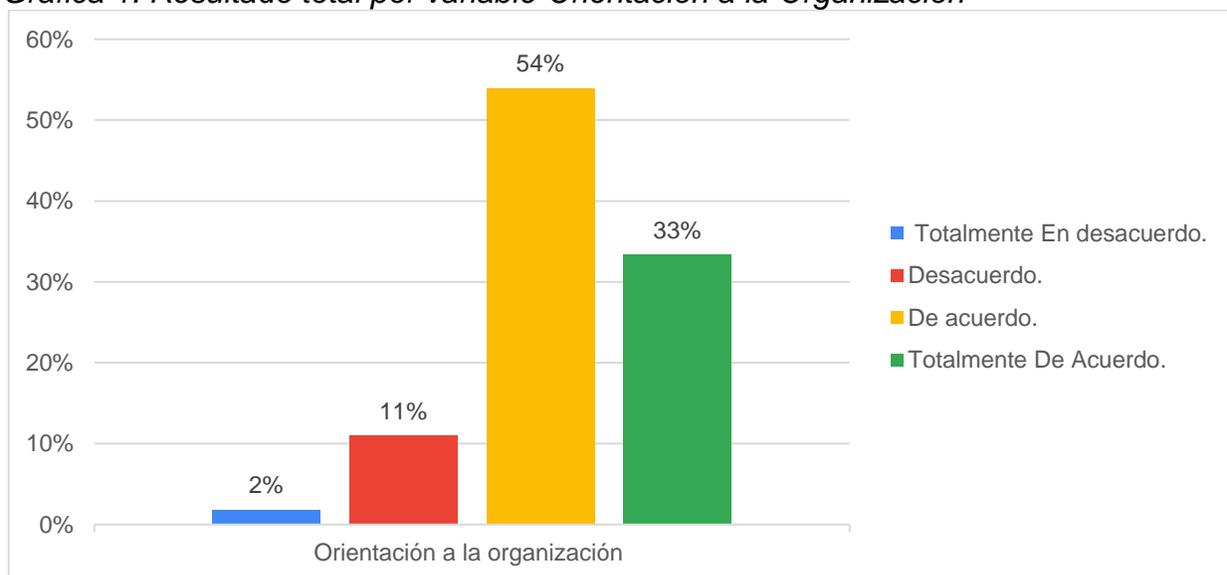
El proceso de medición se realiza utilizando la escala de Likert que busca aproximarse lo más posible al 100%, permitiendo identificar de manera precisa el grado de aceptación y satisfacción de los encuestados. Esta escala proporciona una visión clara de las áreas en las que los servidores públicos se sienten más competentes y satisfechos, así como de aquellas que podrían requerir mejoras.

Este análisis se realiza con el objetivo de identificar áreas de mejora y fortalezas dentro de la organización, proporcionando una base sólida para la implementación de estrategias de desarrollo y optimización del desempeño institucional.

5.1. Orientación a la organización.

El análisis de la percepción sobre la estructura de la entidad muestra un resultado positivo, con un 54% de respuestas en la categoría “aceptable”.

Gráfica 1. Resultado total por variable Orientación a la Organización



AGD-CP-07-PR-01-FR-02

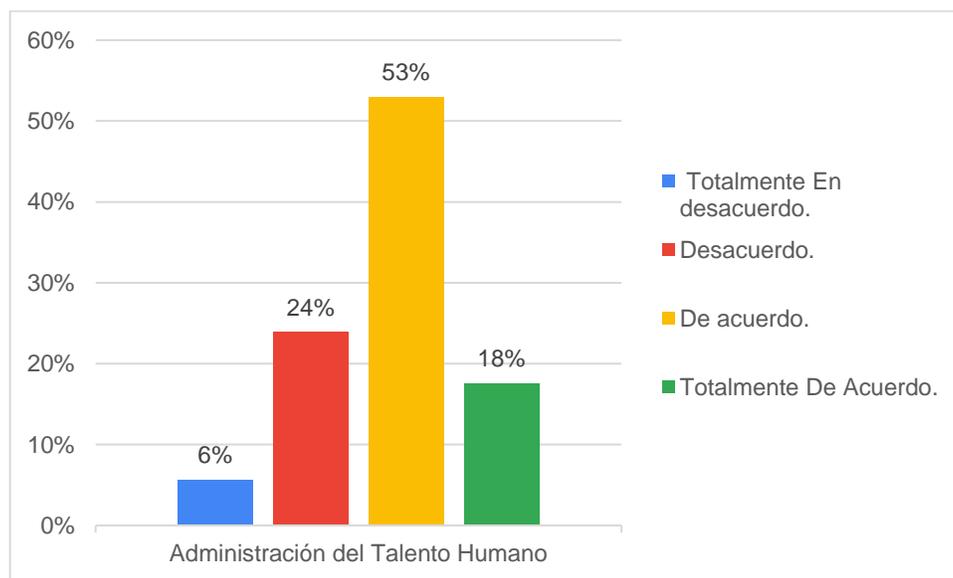
Esto demuestra que los servidores tienen conocimientos elevados sobre la misión y visión de la entidad, y realizan sus actividades conforme a los objetivos y valores institucionales.

Sin embargo, la percepción con mayores niveles de desacuerdo se centra en los recursos con los que cuentan los servidores para la ejecución de sus actividades, destacando un 28% en los resultados obtenidos.

5.2. Administración del Talento Humano

En la variable de Administración del Talento Humano se presenta un resultado positivo, con una mayor respuesta en la escala de “aceptable” equivalente al 53%.

Gráfica 2. Resultado total por variable Administración del Talento Humano



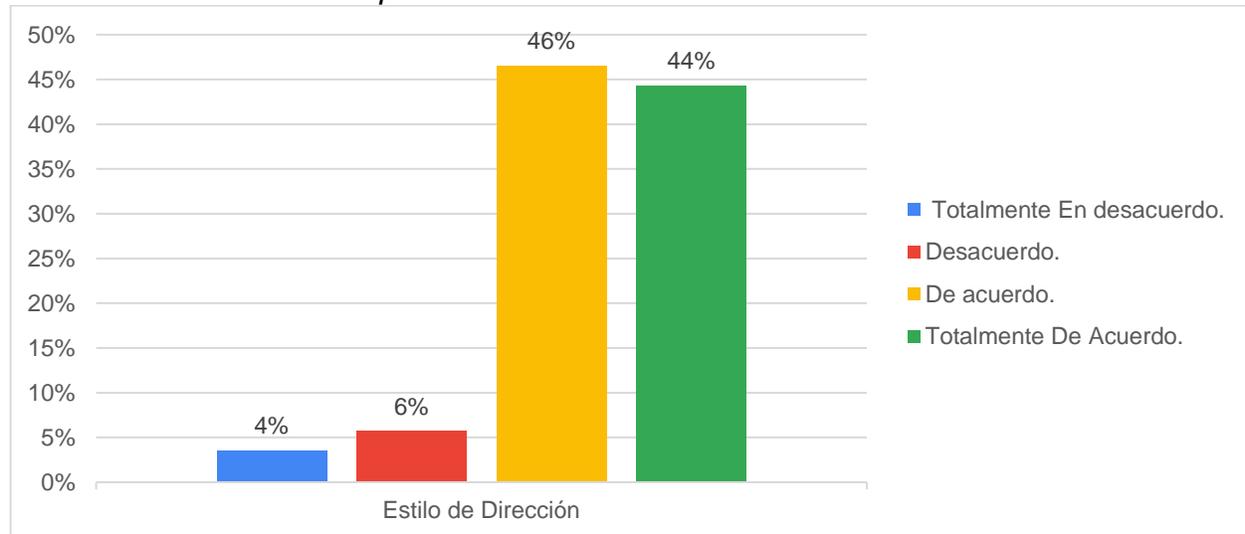
Esto denota una elevada satisfacción en los procesos de ubicación del cargo conforme a habilidades y conocimientos. Además, los resultados indican que el personal está conforme con los procesos de actividades de bienestar y encargos dentro de la entidad.

Sin embargo, es necesario incrementar los porcentajes de satisfacción en temas de incentivos para alcanzar objetivos. Asimismo, se requiere generar impactos en los procesos de capacitación del funcionario y entrenamiento para la ejecución adecuada de sus actividades.

5.3. Estilo de Dirección

Posterior a la revisión de datos, el formulario arroja un resultado aceptable respecto a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas, con una frecuencia del 46% en la escala de “Aceptable”.

Gráfica 3. Resultado total por variable Estilo de Dirección



Este resultado indica que, aunque hay áreas que pueden mejorarse, una parte significativa de los encuestados considera que las competencias gerenciales están en un nivel adecuado.

En parámetros como el trato respetuoso por parte del jefe, la coherencia en los conocimientos y la destreza de los jefes inmediatos, se encuentran respuestas positivas y altas por parte de los funcionarios.

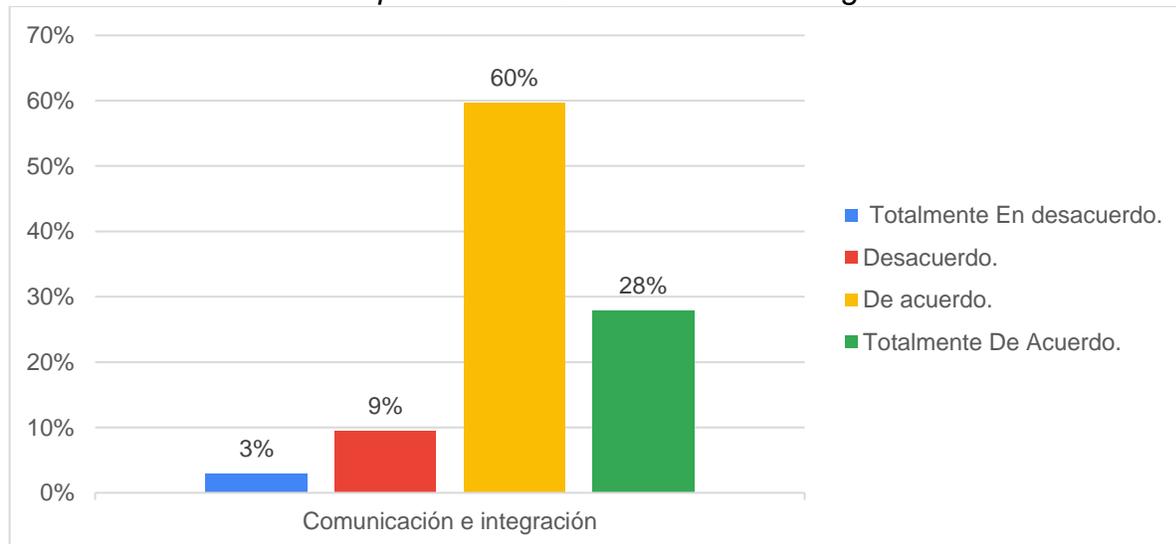
Asimismo, se obtiene una buena aceptación en la forma en que los jefes direccionan a sus grupos y asignan actividades. Los empleados valoran positivamente las metodologías de liderazgo utilizadas, destacando la capacidad de los jefes para guiar eficazmente a sus equipos. Además, se reconoce la importancia de los procesos de retroalimentación y reconocimiento de las labores bien ejecutadas.

5.4. Comunicación e integración

La percepción de los funcionarios sobre el intercambio de ideas y otros elementos de forma verbal y no verbal entre sus pares o superiores es considerada "aceptable".

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

Gráfica 4. Resultado total por variable Comunicación e integración



Esto se debe a que dicho ítem es el que tiene mayor frecuencia en las respuestas obtenidas en la escala de medición, con un 60% en comparación a las otras escalas. Este dato sugiere que, aunque la comunicación interna es vista de manera favorable, hay aspectos que podrían mejorarse para alcanzar una mayor satisfacción general.

Es importante destacar que los funcionarios expresan una mayor satisfacción en las preguntas relacionadas con la comunicación adecuada dentro de la entidad. Esto incluye la precisión con la que se transmite la información, así como la eficiencia de los canales oficiales utilizados para su distribución.

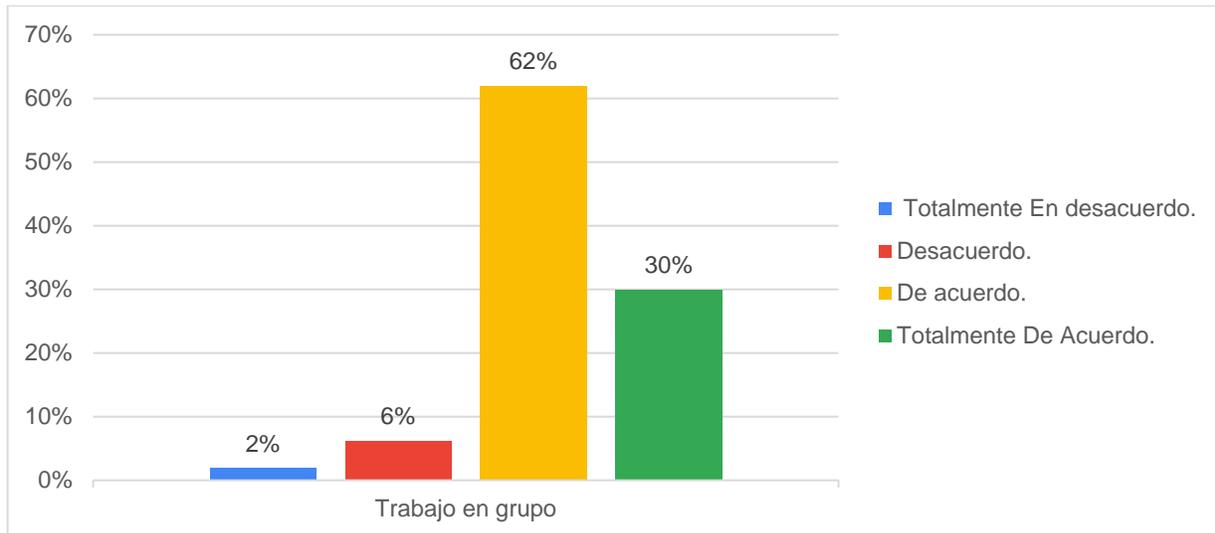
Sin embargo, se observa una menor satisfacción en las preguntas enfocadas en la forma de comunicación entre pares dentro de la entidad y en la utilidad de la información para el cumplimiento de sus funciones. Estas áreas de menor satisfacción identifican oportunidades claras para la mejora de los procesos dentro de la entidad.

5.5. Trabajo en Grupo

Esta categoría de ítems arroja una mayor puntuación en la escala de “aceptable”, con un resultado del 62% acercándose más al 100% en comparación con las otras escalas.

Gráfica 5. Resultado total por variable Trabajo en Grupo

AGD-CP-07-PR-01-FR-02



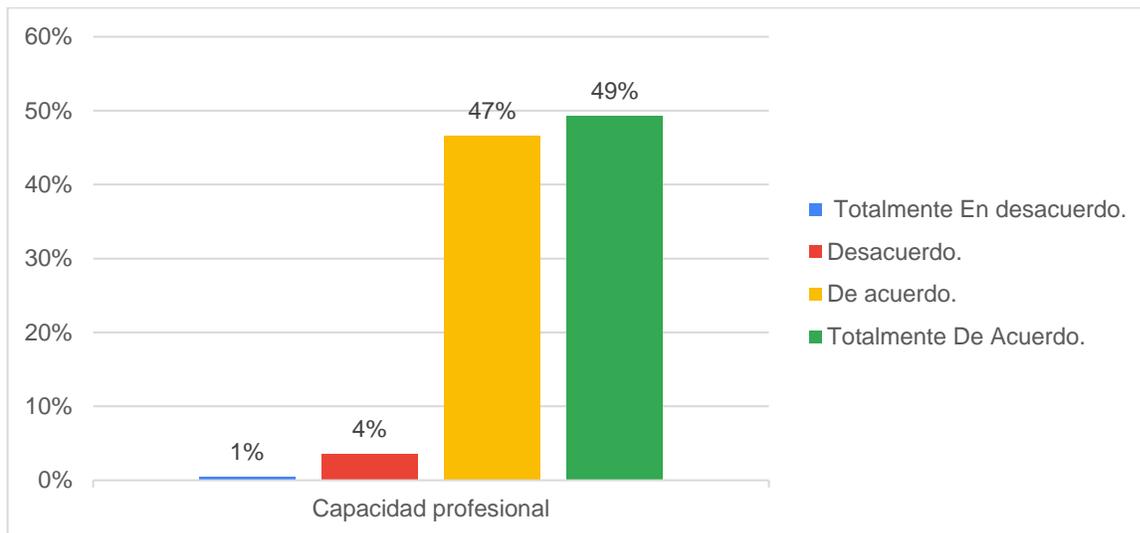
Se obtienen resultados positivos en relación a la alineación de los objetivos del grupo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, según los resultados obtenidos, el funcionario destaca la autonomía y el apoyo que tienen los grupos de trabajo dentro de la entidad para la ejecución de sus acciones.

Es importante mencionar la necesidad de fortalecer los aportes de cada integrante del equipo de trabajo para la mejora continua de los procesos internos, ya que esta es una pregunta que presenta niveles bajos en la escala de "totalmente aceptable".

5.6. Capacidad Profesional

Entre todas las variables de la encuesta que se encuentran en el ítem de "aceptable", la de Capacidad Profesional destaca con un porcentaje elevado. Los resultados indican que un 49% de los encuestados considera esta capacidad como "Totalmente Aceptable", acercándose más al 100% en comparación con las otras escalas.

Gráfica 6. Resultado total por variable Capacidad Profesional



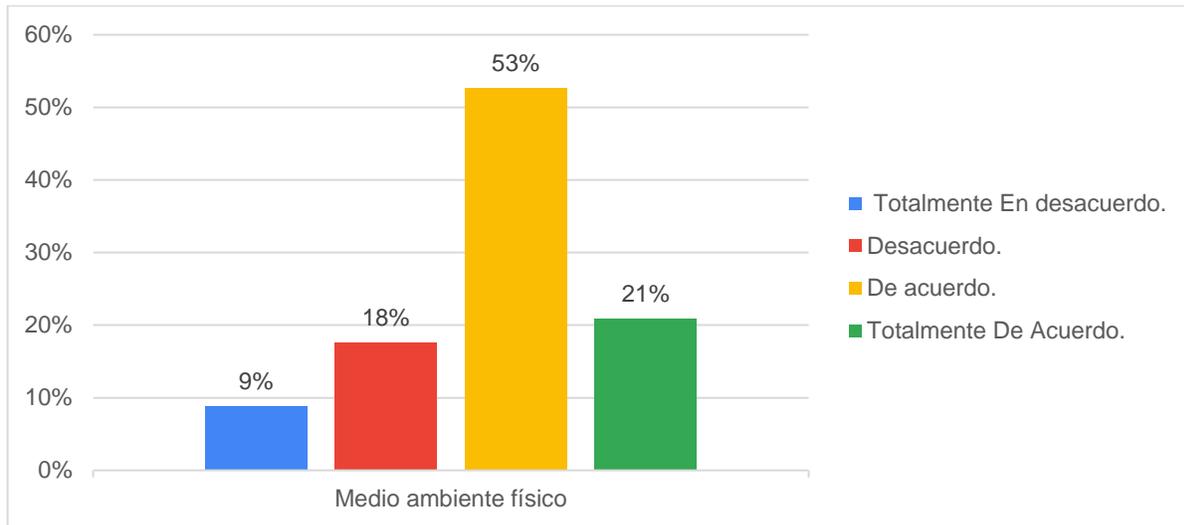
Esto refleja una percepción positiva de los funcionarios respecto a sus habilidades e integridad en el desempeño de sus funciones. Es importante resaltar que también se obtuvieron resultados elevados en preguntas relacionadas con la idoneidad para la ejecución de acciones y la dedicación de los funcionarios ante las necesidades de la entidad.

Por otra parte, es necesario incrementar los porcentajes en las preguntas enfocadas a la carga laboral de los funcionarios y la motivación ante las acciones que realizan, ya que son las preguntas que presentan la satisfacción más baja.

5.7. Medio Ambiente Físico

El análisis de satisfacción en relación con las categorías de esta variable revela resultados positivos, ya que la escala de "aceptable", con un 53%, se acerca más al 100% en comparación con las otras variables.

Gráfica 7. Resultado total por variable Medio ambiente Físico



El principal aspecto que muestra una tendencia alta son las preguntas relacionadas con el orden, la limpieza y la rapidez en los procesos de mantenimiento dentro de las áreas de trabajo.

No obstante, se deben implementar mejoras en los ítems vinculados con la ergonomía y la contaminación auditiva en los puestos de trabajo. Estas áreas requieren atención para asegurar un entorno laboral que no solo sea eficiente, sino también saludable y cómodo para todos los servidores públicos.

6. Conclusiones

El informe de medición del clima laboral para la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) muestra un nivel general de satisfacción positivo entre los empleados, con un 52% de respuestas en la categoría de “aceptable” y un 33% en “totalmente de acuerdo”.

El clima organizacional en la CDA muestra tendencias positivas en áreas clave como la orientación organizacional y el trabajo en equipo. Sin embargo, es fundamental abordar aspectos críticos como la falta de incentivos y mejorar las condiciones físicas del entorno de trabajo. Implementar las acciones recomendadas en este informe no solo mejorará la satisfacción de los empleados, sino que también fortalecerá el rendimiento y la cohesión interna.

En cuanto a la orientación a la organización, aunque la percepción de la estructura institucional es positiva, se identifica una insatisfacción con los recursos disponibles para los servidores. En la Administración del Talento Humano, se destaca una alta satisfacción con la ubicación de cargos y actividades de bienestar, aunque se deben mejorar los incentivos y procesos de capacitación.

Así mismo en las variable del estilo de dirección es visto como aceptable, con valoraciones positivas en el trato y competencias gerenciales, pero se recomienda fortalecer la retroalimentación y el reconocimiento. La comunicación e integración interna también son consideradas aceptables, pero hay áreas para mejorar, especialmente en la comunicación entre pares y la utilidad de la información. En el trabajo en grupo, se aprecia una buena colaboración, pero es necesario mejorar la contribución individual.

Finalmente, el entorno físico laboral es evaluado positivamente en términos de orden y limpieza, aunque se deben abordar problemas relacionados con la ergonomía y la contaminación auditiva. En resumen, el informe destaca una satisfacción general positiva, pero subraya la necesidad de abordar áreas específicas para optimizar el clima laboral y mejorar el desempeño organizacional.

7. Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos en las distintas variables evaluadas por el Cuestionario de Clima Laboral, se proponen las siguientes acciones de mejora, con el objetivo de fortalecer el ambiente organizacional, promover una mayor cohesión entre los equipos de trabajo, y fomentar el bienestar de los colaboradores están orientadas a abordar los aspectos identificados como áreas de oportunidad, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más productivo, motivador y alineado con los valores de la organización:

- 7.1. Implementar procesos integrales de formación y capacitación enfocados en las áreas donde las dimensiones evaluadas presentan porcentajes significativamente inferiores al promedio (50%). Estos programas deben estar diseñados para abordar las brechas específicas identificadas, con el fin de mejorar la percepción y satisfacción de los Además, se sugiere que las capacitaciones incluyan metodologías participativas que promuevan el desarrollo de habilidades prácticas y el fortalecimiento de conocimientos, lo cual no solo aumentará la competencia técnica de los equipos, sino que también contribuirá a generar un ambiente laboral más positivo y alineado.
- 7.2. Para incrementar los porcentajes de satisfacción en relación con los incentivos, se sugiere implementar un sistema de incentivos que esté alineado con los objetivos individuales y de equipo, fomentando una mayor motivación. Esto puede incluir bonos por desempeño, reconocimiento público, o programas de beneficios no monetarios que refuercen el sentido de logro y pertenencia.
- 7.3. En cuanto a los procesos de capacitación y entrenamiento, es fundamental diseñar programas más enfocados en las necesidades específicas del funcionario. Esto implica realizar un análisis de competencias que permita identificar las áreas de mejora y ofrecer una capacitación continua y práctica. Además, se recomienda la utilización de herramientas tecnológicas, como simulaciones o plataformas interactivas, que faciliten el aprendizaje y la aplicación inmediata en el puesto de trabajo. También sería beneficioso establecer un sistema de mentoría o seguimiento para garantizar la correcta ejecución de lo aprendido.
- 7.4. Se recomienda fomentar una cultura de comunicación más abierta y colaborativa dentro de la Corporación. Esto podría lograrse mediante la implementación de canales de comunicación eficientes. También es

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

importante promover reuniones regulares entre equipos, espacios de retroalimentación y talleres de trabajo colaborativo, donde se priorice la comunicación efectiva y el entendimiento mutuo.

- 7.5. Es fundamental revisar y optimizar los flujos de información dentro de la Corporación. Se sugiere estandarizar la forma en que se genera y distribuye la información relevante para cada área, asegurándose de que sea clara, accesible y actualizada.

En la elaboración del documento participaron:

Revisó: Julian David Angarita Rodriguez – Subdirector Administrativo y financiero

Proyecto y digito: Zulma Yissel Guevara Sanchez – Profesional Talento Humano

8. Anexos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA LABORAL

A continuación encontrará una serie de preguntas para conocer su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la entidad y de los cuales es importante tener conocimiento. Para esto debe responder a cada ítem, marcando con una equis (X) la opción que considere más adecuada según su percepción.

Es necesario que recuerde diligenciar los campos que se refieren a datos generales, ya que ellos facilitan una adecuada tabulación de la encuesta.

La encuesta es anónima y sus resultados son de carácter confidencial, le agradecemos responderla de manera totalmente honesta y desprevenida.

AREA DE TRABAJO:

NIVEL DEL ENCARGO

DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
TIEMPO DE SERVICIO:			GÉNERO:	F	M

Se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios:

- 4: Totalmente de acuerdo
- 3: De acuerdo
- 2: En desacuerdo
- 1: Totalmente en desacuerdo

IMPORTANTE:

- No hay respuestas correctas o incorrectas
- Es necesario que responda a la totalidad de los ítems

AGRADECEMOS DE ANTEMANO SU COLABORACIÓN Y SINCERIDAD

No.	ITEM	1	2	3	4
1.	Conozco la misión y la visión de mi entidad				
2.	Los objetivos de mi entidad son claros				
3.	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales				
4.	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades				
5.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente				
6.	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo				
7.	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan				
8.	Considero que mis funciones están claramente determinadas				
9.	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco				
10.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades				
11.	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo				
12.	La capacitación es una prioridad en la entidad				
13.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad				
14.	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas				
15.	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen				
16.	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área				
17.	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos				
18.	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa				
19.	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores				
20.	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso				
21.	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo				
22.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo				
23.	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes				
24.	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo				
25.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo				
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				
27.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales				
28.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad				

AGD-CP-07-PR-01-FR-02

- o Sede Principal: Inírida – Guainía, Calle 26 No 11 -131. Tel: (608) 3143717167 –3115138768-3102051477
- o Seccional Guaviare: San José del Guaviare, Transv. 20 No 12-135 Cel: 311 513 88 04
- o Seccional Vaupés: Mitú, Av. 15 No. 8-144, Cel.: 310 7869166
- o Website: www.cda.gov.co e-mail: cda@cda.gov.co





29.	En mi área compartimos información útil para el trabajo				
30.	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros				
31.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo				
32.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo				
33.	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes				
34.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas				
35.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos				
36.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe				
37.	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo				
38.	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos				
39.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo				
40.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño				
41.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad				
42.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo				
43.	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos				
44.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo				
45.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)				
46.	Mi área de trabajo permanece ordenada				
47.	Mi área de trabajo permanece limpia				
48.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias				
49.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)				
50.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada				
51.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación				