



SECRETARÍA ADMINISTRATIVA



INFORME DE ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO  
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO  
VIGENCIA 2022

Gobernación del Quindío  
Calle 20 No. 13-22  
[www.quindio.gov.co](http://www.quindio.gov.co)  
Armenia, Quindío

Paisaje Cultural Cafetero  
Patrimonio de la Humanidad  
Declarado por la **UNESCO**

PBX: 6067359919 EXT. 1213  
[administrativa@gobernacionquindio.gov.co](mailto:administrativa@gobernacionquindio.gov.co)



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....3

2. OBJETIVO GENERAL .....3

3. MARCO LEGAL .....3

4. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO .....4

5. VARIABLES A EVALUAR .....4

6. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO .....5

    6.1 PARTICIPACIÓN POR SECRETARÍA/DEPENDENCIA .....5

    6.2 ANÁLISIS POR DIMENSIONES.....5

7. CONCLUSIONES .....9

- GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....9
- COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN .....9
- MEDIO AMBIENTE FÍSICO .....9



INFORME DE ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. INTRODUCCIÓN

El 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 políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, 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 en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento” (Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional. DAFP 2005).

En la actualidad el estudio y la medición del clima organizacional se ha convertido en un factor relevante para el desarrollo de las organizaciones, ya que influye tanto en comportamientos individuales como grupales; integrando la parte física, emocional y psicológica del trabajador. Permitiendo así, a través de la evaluación de la gestión de la organización, identificar las dificultades existentes, los elementos estructurales y estilos de dirección; los cuales brindan la posibilidad de planear cambios organizacionales y establecer los factores que se deben fortalecer para lograr un cambio positivo.

La Gobernación del Quindío a través de La Dirección Administrativa de Talento Humano que hace parte de la Secretaría Administrativa, realizó la encuesta de medición de Clima Organizacional dirigida a todos los Servidores Públicos pertenecientes a la planta de la Administración Central Departamental, la cual tenía como objetivo “Determinar el estado de satisfacción laboral de los Funcionarios Públicos del Centro Administrativo Departamental del Quindío, con el fin de implementar acciones que permitan el buen desarrollo del clima laboral en la entidad”.

En la actualidad el estudio y la medición del clima organizacional se ha convertido en un factor relevante para el desarrollo de las organizaciones, ya que influye tanto en comportamientos individuales como grupales; integrando la parte física, emocional y psicológica del trabajador. Permitiendo así, a través de la evaluación de la gestión de la organización, identificar las dificultades existentes, los elementos estructurales y estilos de dirección; los cuales brindan la posibilidad de planear cambios organizacionales y establecer los factores que se deben fortalecer para lograr un cambio positivo.

2. OBJETIVO GENERAL

Presentar los resultados de la aplicación del instrumento de clima laboral a los funcionarios de la planta central de la Gobernación del Quindío, los cuales serán insumo para la elaboración de una estrategia de intervención del clima laboral.

3. MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.10.7 numeral 1, indica que las entidades deberán “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”. Así mismo, el citado Decreto expone que con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y



aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

#### 4. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizó para recopilar la información de clima laboral en la Gobernación del Quindío corresponde al establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el documento "La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión". Dicho instrumento fue construido según la metodología propuesta por Rensis Likert, la cual ha mostrado ser apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian. La escala Likert es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, los cuestionarios se presentan a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala: - Total Desacuerdo - Desacuerdo - Acuerdo - Total Acuerdo.

#### 5. VARIABLES A EVALUAR

El instrumento utilizado para medir el clima laboral consta de 7 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

CATEGORÍAS	ÍTEMS	TOTAL
1. Orientación organizacional	1 a 9	9
2. Gestión estratégica del talento humano	10 a 15	6
3. Estilo de dirección	16 a 25	10
4. Comunicación e integración	26 a 31	6
5. Trabajo en equipo	32 a 36	5
6. Capacidad profesional	37 a 44	8
7. Medio ambiente físico	45 a 51	7
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>

El análisis de la información debe realizarse teniendo en cuenta que para la entidad lo ideal es que las respuestas se concentren en la escala "Totalmente de Acuerdo" y "De acuerdo"; en las categorías que se encuentren respuestas en su mayoría "en desacuerdo" o "Totalmente en Desacuerdo", se formularán acciones de mejoramiento en los aspectos críticos encaminados a generar el bienestar de los funcionarios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.



6. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

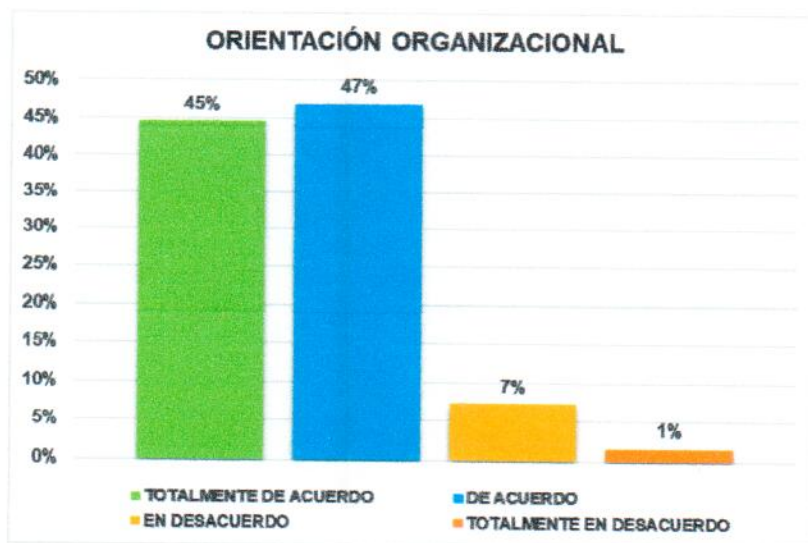
6.1 PARTICIPACIÓN POR SECRETARÍA/DEPENDENCIA

La siguiente tabla permite identificar el número de personas que participaron de la encuesta de clima organizacional por secretarías.

Secretaría Administrativa	12
Control Interno de gestión	1
Control Interno disciplinario	1
Secretaría Privada	5
Secretaría de Agricultura, desarrollo rural y medio ambiente	7
Secretaría de Cultura	2
Secretaría de Hacienda	4
Secretaría de Familia	9
Secretaría de Aguas e Infraestructura	3
Secretaría de Planeación	22
Secretaría Representación judicial y Defensa del Departamento	6
Secretaría de Salud	30
Secretaría de Turismo, Industria y Comercio	1
Secretaría del Interior	55
Secretaría Jurídica y de contratación	8
Secretaría de Tecnologías de la información y las telecomunicaciones.	6
Secretaría de Educación	0
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>

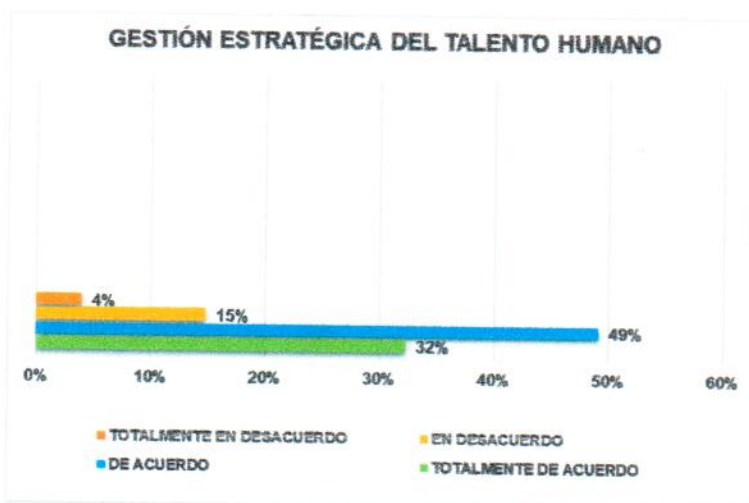
6.2 ANÁLISIS POR DIMENSIONES

6.2.1 GRÁFICA 1



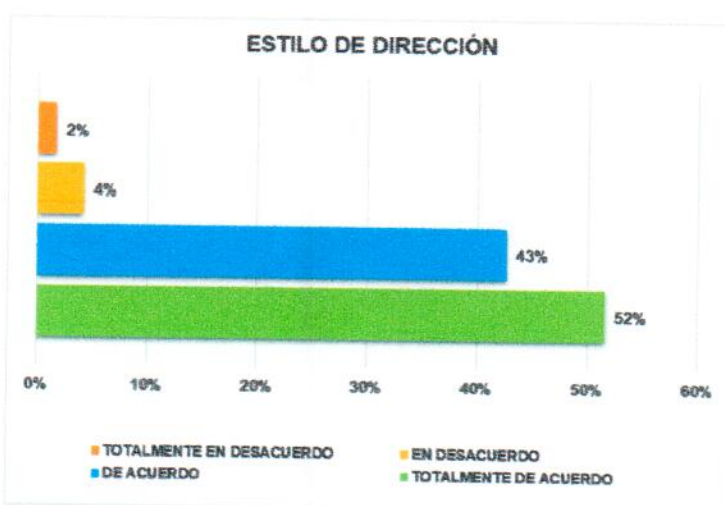
En la dimensión de Orientación organizacional, se identificó la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores de la Gobernación del Quindío. Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de clima organizacional se refleja que un 47% de los funcionarios encuestados conoce la misión y la visión de la entidad, están de acuerdo con esta y ponen en práctica los valores institucionales. Seguidos por quienes están totalmente de acuerdo representado en un 45%, con la forma en la que son tenidos en cuenta para la planeación institucional y los recursos que se tienen para el desarrollo de las actividades laborales. Estas posiciones contrastan con un 7% de la población que está de desacuerdo y un 1% que está totalmente en desacuerdo con la dimensión de orientación organizacional.

### 6.2.2 GRÁFICA 2



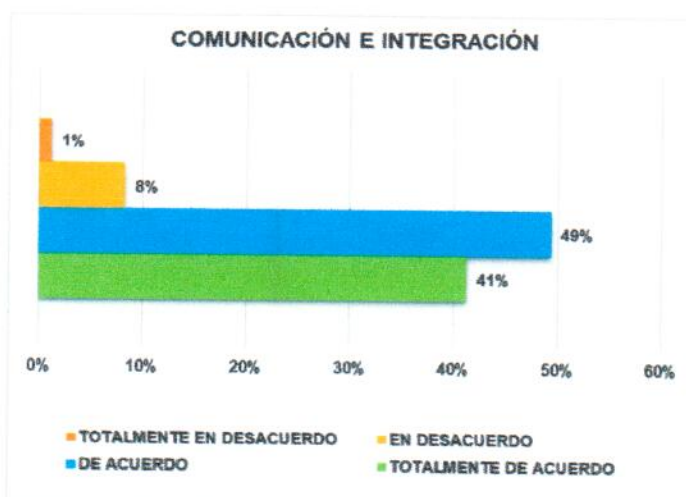
La segunda dimensión que se midió con la Encuesta de Clima Organizacional es la Gestión Estratégica del talento humano, en la cual se pretende identificar el nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos, su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer el crecimiento personal y profesional. Frente a esta dimensión encontramos que el 49% de los funcionarios está de acuerdo con los programas de capacitación y bienestar que les ofrece la Entidad, así como con los incentivos ofrecidos y la manera en que se le permite la adaptación a su cargo. A su vez un 32% de los encuestados está totalmente de acuerdo con lo planteado y así mismo identifican que se conceden los encargos a quienes lo merecen cuando se presenta la necesidad. Estas percepciones están seguidas por un 15% en desacuerdo y un 4% en total desacuerdo.

### 6.2.3 GRÁFICA 3



Como tercera dimensión se encuentra el estilo de dirección, dimensión que pretende medir la percepción sobre la manera en que se aplican los conocimientos y habilidades gerenciales en el desempeño de las funciones del área, así como los rasgos y métodos personales para la consecución de objetivos. En este sentido se determina que un 52% está totalmente de acuerdo con la manera en que sus jefes inmediatos les asignan las tareas de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, así como el nivel de autonomía para la toma de decisiones frente a algunos aspectos de su trabajo, este 52% también refleja el estar totalmente de acuerdo con la manera como perciben los funciones, la retroalimentación que reciben por parte de sus jefes y el respeto que estos les manifiestan. Esta percepción está seguida por un 43% que se ubica en la posición "de acuerdo", un 4% en desacuerdo y un 2% que se encuentra totalmente en desacuerdo.

#### 6.2.4 GRÁFICO 4



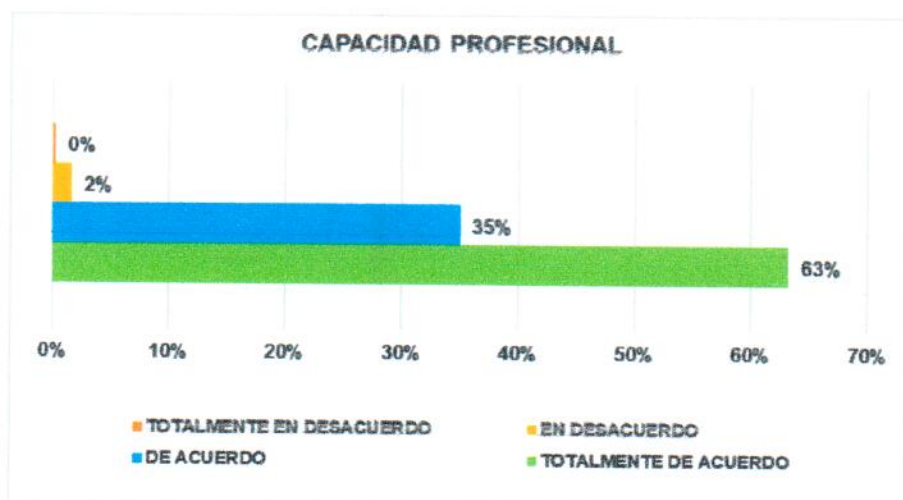
La comunicación e integración es una dimensión que también hace parte fundamental del Clima organizacional, en esta área se tienen en cuenta el intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que influyen en la dirección horizontal y vertical de las entidades, además, está orientada a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad. Esto nos permite reconocer aspectos de una comunicación clara entre compañeros, los conductos regulares para solucionar conflictos y la comunicación entre las diferentes áreas de la entidad, reflejándose que un 49% está de acuerdo con la comunicación establecida con sus compañeros, la manera en que se solucionan los conflictos y las relaciones con otras dependencias de la entidad; aspecto que favorece el manejo de la información y la toma de decisiones. De igual forma se observa que un 41% está totalmente de acuerdo con lo anterior, seguido por un 8% en desacuerdo y un 1% totalmente en desacuerdo.

#### 6.2.5 GRÁFICO 5



En la medición de la percepción frente al trabajo en equipo, con la cual se pretende identificar aspectos como la consecución de objetivos comunes, el apoyo del jefe y el compromiso de los integrantes del equipo. Frente a esta dimensión la percepción de los funcionarios refleja que un 51.7% está de acuerdo con la manera en que se desarrolla el trabajo en equipo y un 42% esta totalmente de acuerdo. Estas posiciones contrastan con un 5% que esta en desacuerdo y un 0.9% que esta totalmente en desacuerdo.

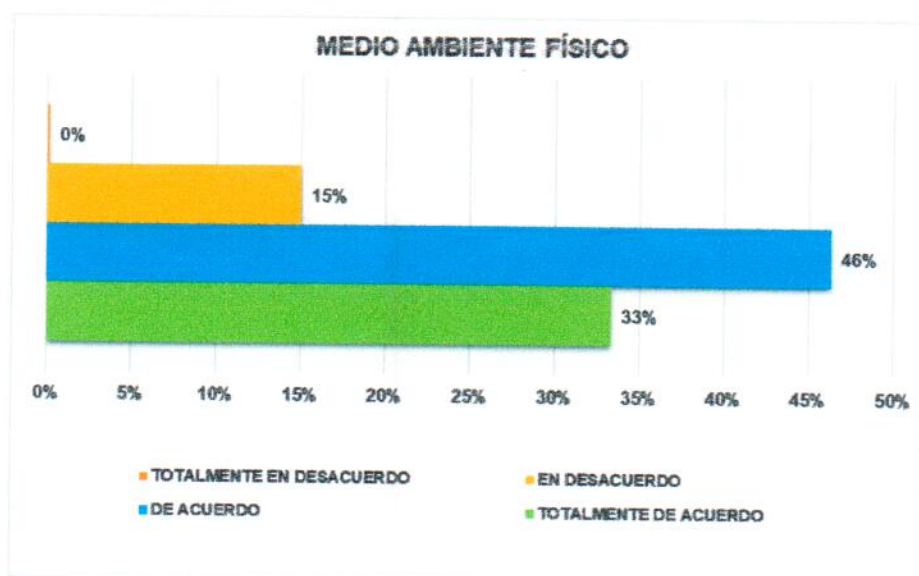
### 6.2.6 GRÁFICO 6



La dimensión de Capacidad profesional, se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada constituyen lo requerido para garantizar una buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan. Se identifica como un 63% que está totalmente de acuerdo con la manera en que puede utilizar sus conocimientos en el trabajo, así como la motivación para mejorar los procesos y la calidad del trabajo que realizan, seguido de un 35% que está de acuerdo.

Por otro lado, un 2% esta en desacuerdo con estas apreciaciones.

### 6.2.7 GRÁFICO 7







Con la dimensión del medio ambiente físico, se pretende detectar las condiciones físicas que rodean el puesto de trabajo de los funcionarios (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos. En lo referente a la dimensión, se encuentra que un 46% esta de acuerdo con la condición de limpieza, orden y ergonomía de sus puestos y espacios de trabajo, de igual forma perciben como adecuadas la ventilación, iluminación y la contaminación auditiva que pudiera existir, por otra parte, un 33% esta totalmente de acuerdo con estas condiciones, mientras un 15% esta en desacuerdo.

### 7. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados encontrados, no existen factores críticos, lo que permite identificar de manera general un adecuado clima laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta aquellas dimensiones que obtuvieron los porcentajes más altos en las alternativas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Teniendo en cuenta lo anterior, las dimensiones que se requieren fortalecer son las siguientes:

- **GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

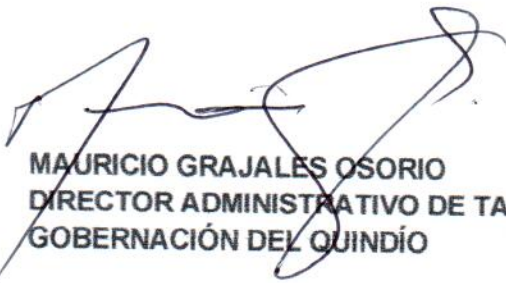
En esta dimensión, el 15 % de los funcionarios esta en desacuerdo y, a su vez el 4% en total desacuerdo con los planteamientos de esta dimensión, lo que permite concluir que es necesario intervenir en aspectos como la adaptación al cargo y la capacitación continua. De igual forma es importante realizar reconocimientos a los funcionarios por la consecución de objetivos.

- **COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN**

Los porcentajes más bajos en esta área son las opciones de desacuerdo con un 8% y totalmente en desacuerdo con un 1%, con lo cual se identifica la necesidad de mejora en los canales de comunicación entre secretarías y de manera interna, con el objetivo de garantizar el alcance de la información para todos los funcionarios.

- **MEDIO AMBIENTE FÍSICO**

Esta dimensión es la que presenta mayor porcentaje en desacuerdo, representado en un 15%, haciendose necesario revisar las condiciones fisicas de los puestos de trabajo en lo referente a factores como el ruido, la iluminación y la ventilación.

  
**MAURICIO GRAJALES OSORIO**  
**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO**  
**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO**

Proyecto/Elaboró: Katherine Suárez González/Contratista Dirección Administrativa de Talento humano  
Lina María Sánchez/Contratista Dirección Administrativa de Talento humano.  
Alexandra Sánchez/Contratista Dirección Administrativa de Talento humano.  
Tatiana Torres Jiménez/Contratista Dirección Administrativa de Talento humano.