



**INFORME PRIMER CUATRIMESTRE
AVANCE DEL PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
VIGENCIA 2025**



**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO**



INTRODUCCIÓN.

El clima organizacional es un componente fundamental dentro de las dinámicas laborales, ya que representa la percepción colectiva que tienen los funcionarios sobre su entorno de trabajo, incluyendo aspectos clave como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y las condiciones laborales. Su importancia radica en su estrecha relación con la motivación, satisfacción, desempeño y bienestar de los servidores públicos, incidiendo directamente en la eficiencia de los procesos institucionales y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Un clima laboral favorable contribuye al fortalecimiento del compromiso, la productividad y la retención del talento humano, aspectos esenciales para el buen funcionamiento de cualquier entidad pública.

Conscientes de esta relevancia, desde la Gobernación del Quindío, a través de la Secretaría Administrativa y la Dirección Administrativa de Talento Humano, se ha promovido la medición sistemática del clima organizacional como una herramienta de diagnóstico estratégico. En el año 2024, se aplicó la Encuesta de Clima Organizacional a los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental, utilizando como instrumento técnico el Cuestionario para Evaluar Clima Laboral diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta herramienta evalúa siete categorías esenciales para entender la percepción institucional del clima, tales como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, condiciones de bienestar, reconocimiento y estilos de dirección.

Dado que la aplicación de la encuesta se realizó al finalizar el año 2024, el análisis de sus resultados permitió la formulación de un Plan de Acción de Mejora implementado a lo largo del año 2025, bajo el liderazgo del área de Bienestar Social y con acompañamiento técnico desde el área de Psicología Organizacional. Las acciones de mejora implementadas durante el año 2025 están orientadas a intervenir de manera focalizada las siguientes dimensiones: gestión organizacional, gestión estratégica del talento humano, estilos de dirección, comunicación e integración y trabajo en equipo. Cada una de estas áreas representa componentes clave que inciden directamente en la percepción del ambiente laboral por parte de los funcionarios. Desde el área de Bienestar y de Psicología, se ha diseñado un conjunto de estrategias que incluyen intervenciones formativas, espacios de fortalecimiento relacional, acompañamiento psicosocial y mejoras en las condiciones físicas del entorno laboral. Estas acciones buscan no solo responder a las necesidades detectadas, sino también generar transformaciones sostenibles que promuevan una cultura organizacional más efectiva, participativa y centrada en el bienestar integral del talento humano.

Actualmente, durante el 2025, se está realizando una nueva medición del clima organizacional, con el propósito de evaluar los avances alcanzados, identificar



nuevas áreas de oportunidad y diseñar el siguiente plan de mejora que se ejecutará en el año 2026. Este proceso se enmarca en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024–2027, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con los lineamientos del Plan de Desarrollo Departamental, reafirmando el compromiso de la Gobernación del Quindío con la mejora continua, el bienestar de sus servidores públicos y el fortalecimiento institucional desde una mirada integral y psicosocial.





OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

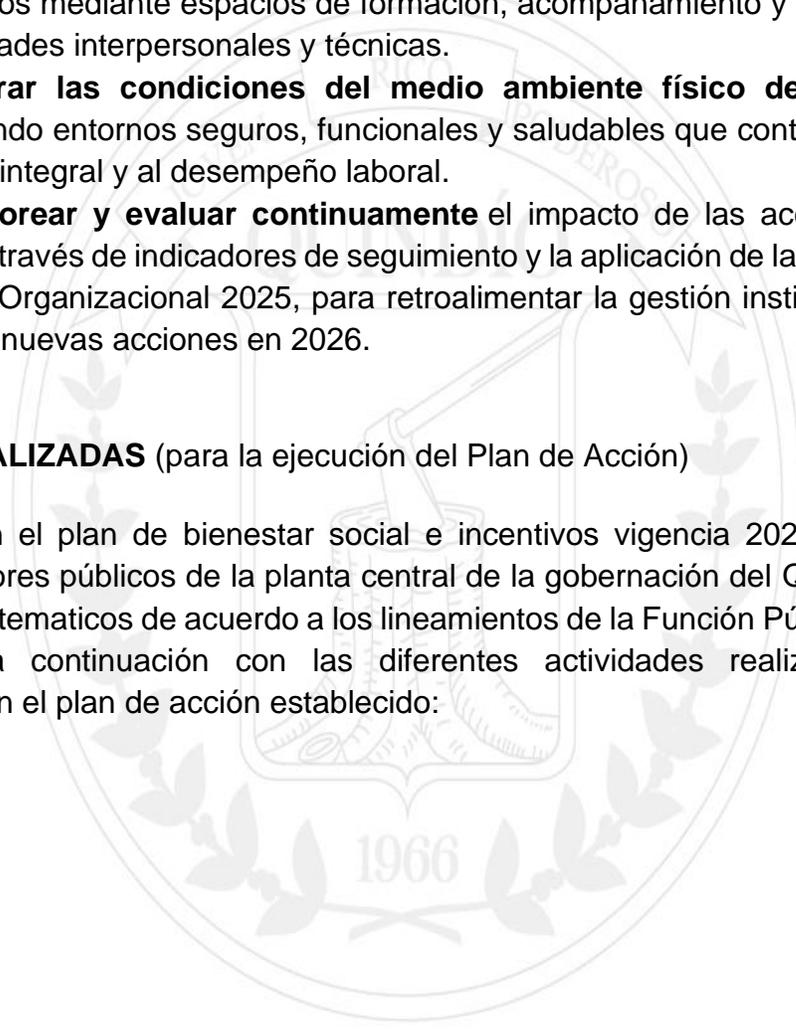
Implementar y hacer seguimiento a las acciones de mejora, con el fin de fortalecer el bienestar psicosocial de los servidores públicos de la Gobernación del Quindío y optimizar las condiciones laborales en las dimensiones críticas identificadas.

2.2. Objetivos Específicos

- ✓ • **Diseñar e implementar estrategias psicosociales** que fortalezcan las dimensiones de gestión organizacional y estilos de dirección, fomentando una cultura institucional participativa y orientada al liderazgo positivo.
- ✓ **Fortalecer el trabajo en equipo y la capacidad profesional** de los funcionarios mediante espacios de formación, acompañamiento y desarrollo de habilidades interpersonales y técnicas.
- ✓ **Mejorar las condiciones del medio ambiente físico de trabajo**, promoviendo entornos seguros, funcionales y saludables que contribuyan al bienestar integral y al desempeño laboral.
- ✓ **Monitorear y evaluar continuamente** el impacto de las acciones de mejora, a través de indicadores de seguimiento y la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional 2025, para retroalimentar la gestión institucional y proyectar nuevas acciones en 2026.

ACCIONES REALIZADAS (para la ejecución del Plan de Acción)

Contemplado en el plan de bienestar social e incentivos vigencia 2024 - 2027, dirigido a servidores públicos de la planta central de la gobernación del Quindío se elaboró por ejes temáticos de acuerdo a los lineamientos de la Función Pública, que se describen a continuación con las diferentes actividades realizadas en concordancia con el plan de acción establecido:





	ACTIVIDAD REALIZADA	FECHA	LUGAR	DOCUMENTOS	
GESTIÓN ORGANIZACIONAL					
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Mediante ID 168175 se llevó a cabo convocatoria a las 15 secretarías y las dos oficinas de control interno a participar de la Socialización para la Gestión preventiva de conflicto de interés orientada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP			Oficios ID 168175, ID 168176, ID 161227	
	Mediante ID 168176 se llevó a cabo convocatoria a las 15 secretarías y las dos oficinas de control interno a participar de la de la CAPACITACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y APROPIACIÓN DE VALORES, orientada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP			Memorias Socialización Gestión Preventiva De Conflicto De Interés	
	Mediante Id: 161227 se invito a todos los funcionarios y/o colaboradores de las 15 secretarías y las dos oficinas de control interno a participar del Seminario ETICA Y DERECHOS PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA, orientado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.			Memorias Capacitación Código de Integridad y Apropiación de Valores	
	Durante las jornadas de capacitación asistió funcionarios y/o colaboradores de cada una de las secretarías y de las oficinas de control interno	Permanente	Gobernación del Quindío	Oficio ID 168210 Correo Electrónico del 8 de abril del 2025 Documento en Word con la información requerida	Se adjunta evidencias en la carpeta Código de Integridad



	<p>Atendiendo al requerimiento realizado por la Secretaria de Planeación se desarrollo mesa de trabajo, en la cual la Secretaria de Planeación dio directrices para la construcción de la declaración del Programa de Transparencia y Ética Pública.</p> <p>Atendiendo las directrices de la Secretaria de Planeacion mediante correo electronico se remitió el aporte para la declaración del Programa de Transparencia y Ética Pública</p> <p>Atendiendo al requerimiento realizado por la Secretaria de Planeación se desarrollo mesa de trabajo, en la cual la Secretaria de Planeación dio directrices para la construcción del Objetivo General y Específicos del Programa de Transparencia y Ética Pública.</p> <p>Atendiendo las directrices de la Secretaria de Planeacion mediante correo electronico se remitió el aporte para el Objetivo General y Específicos del Programa de Transparencia y Ética Pública.</p> <p>Mediante solicitud # 16087, se solicito a la secretaria TIC la publicación del correo electrónico conflictodeintereses@gobernaci</p>			<p>Asistencia</p> <p>Oficio ID 168210 Correo Electrónico del 8 de abril del 2025 Documento en Word con la información requerida</p> <p>Solicitud 16087 Pantallazo de la Pagina Web del Gobierno del Quindío</p>	
--	--	--	--	---	--



	<p>onquindio.gov.co en la pagina Web del Gobierno del Quindío.</p> <p>La administración Departamental actualmente cuenta con Código De Integridad con Código: COD-SAD-01 el cual fue actualizado en la vigencia 2024 Para la vigencia 2025 se definieron las acciones a realizar en el formato Metas Estratégicas F-PLA-62 – Teniendo en cuenta este como el Plan de Acción.</p> <p>Dentro del Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y gestión F-PLA-101 se encuentran definidas acciones para la implementación del código de integridad vigente.</p> <p>Se brindo capacitación por parte de la oficina de Gestión Documental a las secretarias para el diligenciamiento de las matrices Índice De Información Clasificada Y Reservada y Matriz Inventario De Activos De Información Se construyeron las matrices por secretaria correspondientes al Índice De Información Clasificada Y Reservada en el formato MT-SAD-01 V2 Se construyeron las matrices por secretaria correspondiente a la Matriz Inventario De Activos De Información Código: MT-SAD-03 V3.</p>			<p>Código De Integridad con Código: COD-SAD-01</p> <p>Formato Metas Estratégicas F-PLA-62 Formato F-PLA-101 Plan De Acción Modelo Integrado De Planeación Y Gestión MIPG</p> <p>Matrices Índice De Información Clasificada Y Reservada y Matriz Inventario De Activos De Información por secretaria Matrices Índice De Información Clasificada Y Reservada Evaluación de capacitaciones</p> <p>Informe informe trimestral (Enero a Marzo) de las PQRSD. Se encuentra debidamente publicado en el link https://quindio.gov.co/medios/IN</p>	
--	---	--	--	---	--



	<p>Desde la oficina de Gestion Documental se elaboro el informe trimestral (Enero a Marzo) de las PQRSD, el cual fue remitido a la oficina de Control Interno para su verificación</p> <p>El Plan de Acción de Servicio a la Ciudadanía de la Administración Departamental 2024-2027 fue elaborado en la vigencia 2024 y aprobado en el mes de diciembre por el Comisión Intersectorial del Quindío.</p> <p>El Plan de Acción de Servicio a la Ciudadanía de la Administración Departamental 2024-2027 se encuentra publicado en la pagina web https://quindio.gov.co/sistema-departamental-de-servicio-a-la-ciudadania/plan-de-atencion-al-ciudadano.</p> <p>Mediante ID 169315 Se Solito el primer Seguimiento al Plan de Acción del Sistema Departamental de Servicio a la Ciudadanía - SDSC vigencia 2025 primer trimestre (Enero a Marzo) seguimiento que fue consolidado y se encuentra en</p>			<p>FORME_PQR_1ER_TRIMESTRE.pdf</p> <p>PL-SAD-08_PLAN_DE_ACCION_SDSC_2024-2027</p> <p>Evidencias Reunión Comisión Intersectorial del 20 de Diciembre del 2024</p> <p>Evidencia Publicación Pagina Web ID 169315</p> <p>Seguimientos Recibidos</p> <p>Oficio ID 162908</p> <p>Base de datos enlaces de integridad</p>	
--	--	--	--	---	--



	<p>proceso de publicación en pagina.</p> <p>Para la Socialización del Código de Integridad en la administración departamental se solicitó mediante ID 162908 a las diferentes secretarías, la asignación de Enlaces De Gestión De Integridad, mediante los cuales se realizarán todas las actividades de socialización.</p>				
--	---	--	--	--	--

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

<p>Inducción específica al cargo</p>	<p>se continúa con la implementación de las jornadas de inducción y reinducción en la Gobernación del Quindío, las cuales se desarrollan de manera específica según el cargo que asume cada funcionario. Esta estrategia, que se ha venido llevando a cabo desde el mes de enero hasta abril y continua, ya que es una actividad permanente, busca facilitar la adaptación de los nuevos colaboradores a sus funciones particulares, promoviendo una integración efectiva a sus equipos de trabajo y al contexto institucional. Las jornadas están diseñadas para ofrecer información y orientación adaptada al rol que desempeñará cada persona, lo que permite una comprensión</p>	<p>Permanente</p>	<p>Gobernación del Quindío, diferentes secretarías</p>	<p>Documento en Word inducción específica al cargo</p>	<p>Se adjunta evidencias en la carpeta Evidencia Inducción específica al cargo</p>
--------------------------------------	--	-------------------	--	--	--



	más clara de sus responsabilidades, procedimientos asociados y expectativas institucionales.				
ESTILOS DE DIRECCIÓN					
Premiación a los mejores funcionarios	En el marco del Plan de Acción de Mejora, se proyecta la implementación de una estrategia de reconocimiento y exaltación del desempeño, liderada desde el área de Bienestar y psicología, con el propósito de destacar el compromiso, la dedicación y los logros alcanzados por los funcionarios de la Gobernación del Quindío. Si bien esta actividad se tiene programada para el mes de noviembre. Esta iniciativa tiene como finalidad resaltar el esfuerzo, la responsabilidad y la contribución significativa de los colaboradores al cumplimiento de los objetivos institucionales. A través de un acto de exaltación, se busca fortalecer la motivación individual y colectiva, así como reforzar el sentido de pertenencia y el compromiso con la entidad. La jornada también pretende consolidar una cultura organizacional que valore el mérito, la calidad en el trabajo y la cooperación entre equipos. La selección de los funcionarios	1	Gobernación del Quindío, diferentes secretarías	A realizar en el mes de noviembre	



	<p>destacados se realizará con base en criterios previamente definidos, promoviendo la transparencia y la equidad en el proceso. Con ello, se espera seguir afianzando prácticas de gestión humana centradas en el reconocimiento como motor de mejora continua y bienestar laboral.</p>				
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN					
Claves de vida	<p>se desarrolló una estrategia comunicativa consistente en la creación y difusión mensual de piezas gráficas orientadas a fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva entre los servidores públicos de la Gobernación del Quindío, acción que continúa ejecutándose de forma periódica. Estas piezas han sido diseñadas con enfoque psicosocial y formativo, abordando temas como la escucha activa, la empatía, la gestión de conflictos y la comunicación asertiva, con el fin de sensibilizar al personal</p>	Permanente	Gobernación del Quindío a cada uno de los funcionarios de planta	Piezas gráficas	Se adjunta evidencias en la carpeta Claves de vida



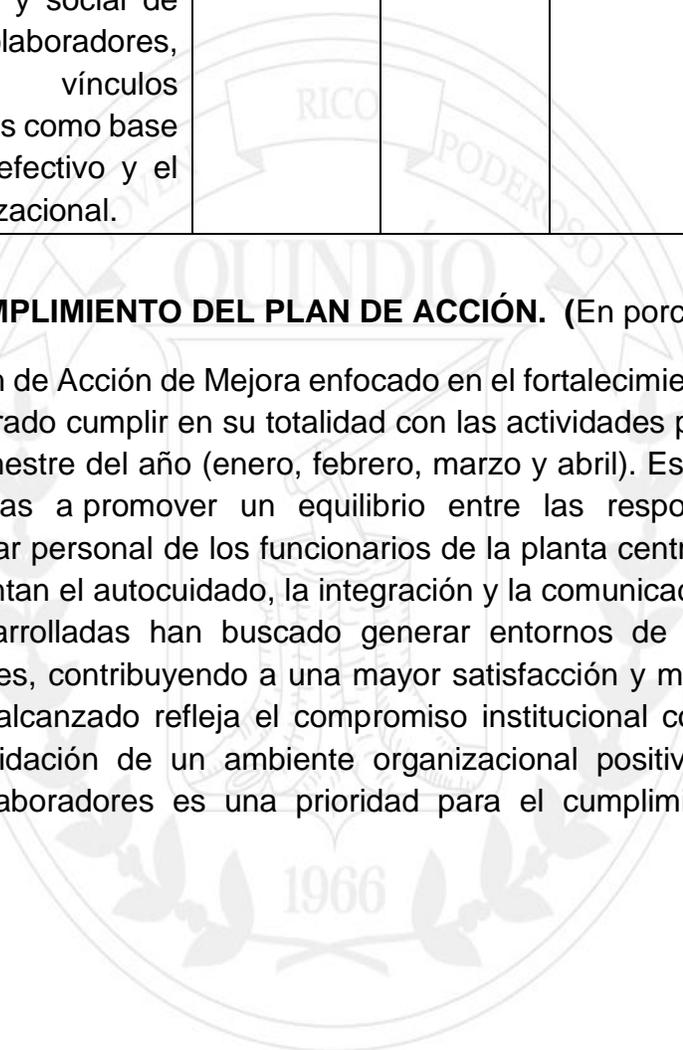
	<p>y promover una convivencia laboral basada en el respeto, la colaboración y la buena convivencia. Esta estrategia busca impactar positivamente en el clima organizacional, favoreciendo entornos más armoniosos y equipos de trabajo más cohesionados. El área de Talento Humano, junto al equipo psicosocial, realiza un seguimiento constante para evaluar el impacto de esta intervención y ajustar los contenidos según las necesidades detectadas. De esta manera, se consolidan prácticas institucionales orientadas al bienestar, la prevención y la construcción de una cultura organizacional sana y efectiva.</p>				
FESTIVAL DEPORTIVO INTERDEEPCENDENCIAS					
Trabajo en equipo	<p>en el mes de junio se llevará a cabo una jornada recreo deportiva en las instalaciones de la Universidad del Quindío, dirigida a funcionarios y colaboradores de la Gobernación del Quindío. Esta actividad busca fomentar la práctica deportiva como estrategia para fortalecer el trabajo en equipo, promover la integración institucional y mejorar el clima laboral. A través de espacios de encuentro saludables como torneos, juegos colaborativos</p>	1	Universidad del Quindío	Circular y asistencia (a realizar en el mes de junio)	



	<p>y pausas activas, se espera estimular la participación, el compañerismo y el sentido de pertenencia, generando un ambiente de respeto, solidaridad y motivación. La jornada será liderada desde el área de Bienestar, en articulación con distintas dependencias, garantizando una amplia convocatoria e inclusión de todos los niveles organizacionales. Esta acción reafirma el compromiso institucional con la salud física, emocional y social de sus colaboradores, promoviendo vínculos laborales positivos como base del desempeño efectivo y el desarrollo organizacional.</p>				
--	---	--	--	--	--

AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN. (En porcentaje %)

Hasta la fecha, el Plan de Acción de Mejora enfocado en el fortalecimiento del clima organizacional ha logrado cumplir en su totalidad con las actividades programadas para el primer cuatrimestre del año (enero, febrero, marzo y abril). Estas acciones han estado orientadas a promover un equilibrio entre las responsabilidades laborales y el bienestar personal de los funcionarios de la planta central, mediante estrategias que fomentan el autocuidado, la integración y la comunicación efectiva. Las actividades desarrolladas han buscado generar entornos de trabajo más armónicos y saludables, contribuyendo a una mayor satisfacción y motivación del personal. El avance alcanzado refleja el compromiso institucional con la mejora continua y la consolidación de un ambiente organizacional positivo, donde el bienestar de los colaboradores es una prioridad para el cumplimiento de los objetivos misionales.





CONCLUSIÓN

En conclusión, el cumplimiento del 100% de las actividades previstas en el Plan de Acción de Mejora durante el primer cuatrimestre demuestra un avance significativo en la consolidación de un clima organizacional saludable y coherente con las necesidades del talento humano. Las acciones implementadas han permitido no solo equilibrar las dinámicas laborales con el bienestar personal de los funcionarios, sino también fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso institucional. Este resultado evidencia la efectividad de las estrategias adoptadas y resalta la importancia de continuar desarrollando iniciativas sostenidas que promuevan entornos laborales positivos, colaborativos y empáticos. La implementación exitosa durante estos primeros meses sienta una base sólida para el resto del año, reafirmando el compromiso de la Gobernación del Quindío con la mejora continua en la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de sus funcionarios.

Evidencias: carpetas por cada tema (Registro fotográfico, Asistencias y documentos)

LEIDY DIANA GARCIA GUERRERO.
DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO.

Elaboró y proyectó: Thatiana Godoy Castañeda – Psicóloga contratista

