

	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación:</b> 31/05/2022	<b>COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS</b>	<b>Código:</b> DIH-CMC-F05 <b>Versión:</b> 2 <b>Página</b> 1 de 39



# RESULTADO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

**Neiva, 15 de Mayo de 2023**

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
<b>COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS</b>		<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 2 de 39</b>

## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO .....	5
3.	ASPECTOS METODOLOGICOS .....	6
	3.1. Diseño de la muestra.....	6
	3.2. Instrumento .....	6
	3.3. Campaña de comunicación .....	7
	3.4. Identificación de dimensiones .....	8
4.	RESULTADOS GLOBALES .....	9-32
5.	RESULTADOS POR DIMENSIÓN .....	33
6.	CONCLUSIONES.....	39

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código:</b> DIH-CMC-F05
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
<b>COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS</b>		<b>Versión:</b> 2
		<b>Página 3 de 39</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

El Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila, en su compromiso frente a la primera dimensión de MIPG "Talento Humano", aplicó una encuesta sobre clima organizacional como una herramienta diagnóstica para conocer y entender dichas percepciones de los trabajadores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores.

El conocimiento de dichos comportamientos ayudará a tener un diagnóstico de la situación del clima laboral para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales.

Según el DAFP (Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7) el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberán definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Las variables que se tuvieron en cuenta para el diagnóstico e intervención en el clima laboral en el Instituto, para poder definir estrategias claras y efectivas sobre este:

CATEGORÍAS	ÍTEMS	TOTAL
1. Orientación organizacional	1,2,3,37,38,39,40	7
2. Gestión estratégica del talento humano	4,33,34,35,46	5
3. Estilo de dirección	16,23,29,30,36,43	6
4. Comunicación e integración	5,24,25,26,27,28,32,45	8
5. Trabajo en equipo	6,17,18,19,20,21,22,31	8
6. Capacidad profesional	7,41,42,44	4
7. Medio ambiente físico	9,8,15,10,11,12,13,14,	8
<b>TOTAL</b>		60

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>

**Orientación organizacional:** Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

**Administración del talento humano:** Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

**Estilo de dirección:** Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

**Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

**Trabajo en grupo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

**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 su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

**Medio ambiente físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (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.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
<b>COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS</b>		<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 5 de 39</b>

## 2. OBJETIVOS

Identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los funcionarios y contratistas tienen dentro de la institución y la institución sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas del personal, como en la estructura organizacional.

### 2.1. Objetivos de la aplicación de la encuesta de clima

1. Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los funcionarios y contratistas para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.
2. Identificar fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados.
3. Poder tomar las medidas correctivas relacionadas con los aspectos calificados más bajos.
4. Corregir comportamientos de los responsables de dirigir, supervisar y coordinar las labores en el instituto y personal colaborador supervisor en general.

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código:</b> DIH-CMC-F05
		<b>Fecha Aprobación:</b> 31/05/2022
<b>COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS</b>		<b>Versión:</b> 2
		<b>Página 6 de 39</b>

### 3. ASPECTOS METODOLOGICOS

#### 3.1 Diseño de la muestra

La población de funcionarios y contratistas es de 150, siendo convocados en su totalidad para contestar la encuesta de clima laboral, de los cuales se obtuvo la participación de 60 empleados, representando el 40% de la población, por tanto, la muestra se cubrió satisfactoriamente.

#### 3.2 Instrumento

La recolección de los datos se realizó a través de un formulario one line en colaboración del líder TIC, es un instrumento identificado como “Encuesta Clima Laboral 2022” y estructurado por cuarenta y seis (46) preguntas de selección múltiple.

Para definir la clasificación en el sistema de código de colores que guarda cada una de las dimensiones de la encuesta, se tomó en cuenta la sumatoria de los porcentajes reflejados en los reactivos “Muy satisfecho”, “Satisfecho”, “Insatisfecho” y “Muy insatisfecho” para determinar si el nivel es satisfactorio, oportunidad de mejora o necesidad de mejora, como se muestra a continuación:

COLOR	NIVEL	RESULTADO
	Satisfactorio (Muy satisfecho)	80 a 100%
	Oportunidad de mejora (satisfecho)	60 a 79%
	Necesidad de mejora (Insatisfecho + muy insatisfecho)	0 a 59%

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>

### 3.3 Campaña de comunicación

La difusión de la encuesta de “Encuesta Clima Laboral 2022” se realizó enviando el vínculo digital a los correos electrónicos institucionales, el wasap institucional, mediante reunión del equipo de trabajo y voz a voz con cada funcionario y de la circular de fecha 24/10/22, emitida por la dirección del Inderhuila.

A continuación, se muestra la invitación que se utilizó para dar difusión al proyecto de evaluación:

**Claudia T. Humano Inderhuila**  
 Buenos días compañeros,  
 Les recordamos la diligencia de la Herramienta **“EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL”** a través del siguiente link, la debe realizar sólo el personal administrativo, por favor su pronta entrega.  
 Gracias.

10:39 a

	<b>FORMATO</b>	<b>CDR-IG</b>	<b>FA-03C-F05</b>
<b>INDERHUILA</b>	<b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>02</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>ABRIL 2021</b>

DE : MAURO SAUL SÁNCHEZ ZAMBRANO

PARA : CONTRATISTAS Y FUNCIONARIOS INDERHUILA

ASUNTO : INSTRUMENTO MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

FECHA : 24 DE OCTUBRE DE 2022

Cordial Saludo,

Desde la Dirección del Inderhuila lo invitamos a diligenciar la encuesta “Instrumento de Medición del Clima Organizacional” que permite evaluar el Clima Organizacional, y así conocer la percepción de los colaboradores y funcionarios en cuanto a aspectos organizacionales como: satisfacción, ambiente de trabajo para los servidores públicos, condiciones, etc. El análisis de los resultados permite generar programas motivacionales, gestión de desempeño para servidores públicos, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, de procesos y en los sistemas de retribución; así mismo permite reforzar el proceso de mejora continua y tomar acciones que permitan contar con un clima saludable para todos.

Por lo anterior, anexo a ésta circular está el link que le permite ingresar a la encuesta, por favor diligenciarla con toda la sinceridad, y en un plazo máximo hasta el jueves 27-Oct-2022.

Atentamente,

  
**MAURO SAUL SÁNCHEZ ZAMBRANO**  
 Director INDERHUILA

Proyecto: Claudia C. Clavijo Buitrago  
 Gestión de Talento Humano

Revisó:   
 Psicóloga

Carrera 18 Calle 17 esquina Unidad Deportiva-Sede Administrativa  
 Despacho 875 04 31- 875 04 23 - 875 04 39 [www.inderhuila.gov.co](http://www.inderhuila.gov.co) - [atencionusuario@inderhuila.gov.co](mailto:atencionusuario@inderhuila.gov.co)  
 Neiva-Huila

Página 1 de 1

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>

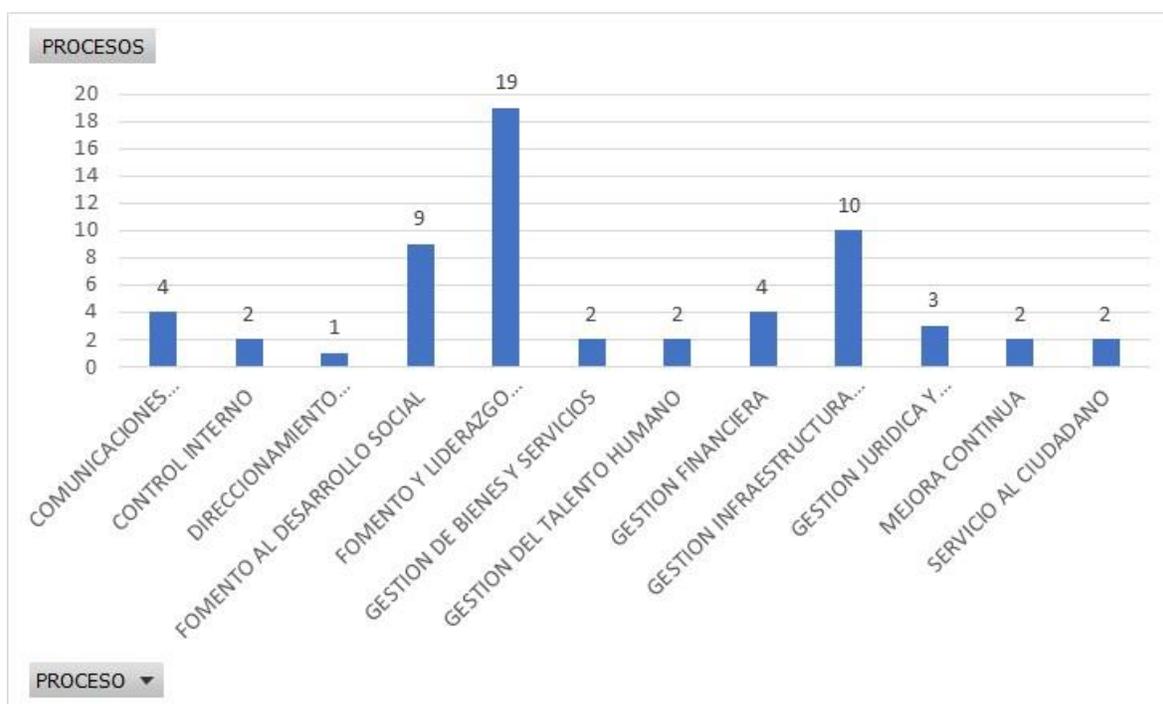
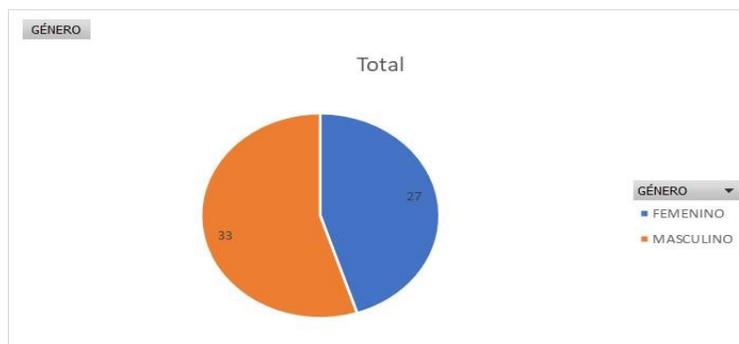
### 3.4 Identificación de dimensiones

CATEGORÍAS	ÍTEMS	TOTAL
1. Orientación organizacional	1,2,3,37,38,39,40	7
2. Gestión estratégica del talento humano	4,33,34,35,46	5
3. Estilo de dirección	16,23,29,30,36,43	6
4. Comunicación e integración	5,24,25,26,27,28,32,45	8
5. Trabajo en equipo	6,17,18,19,20,21,22,31	8
6. Capacidad profesional	7,41,42,44	4
7. Medio ambiente físico	9,8,15,10,11,12,13,14,	8
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>

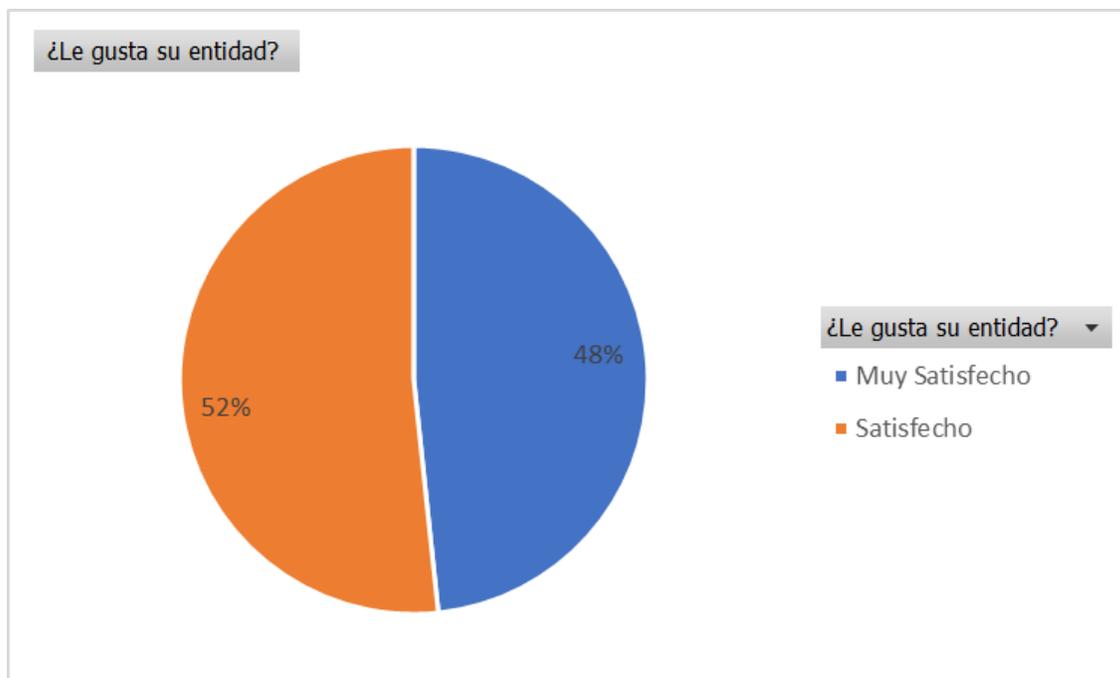
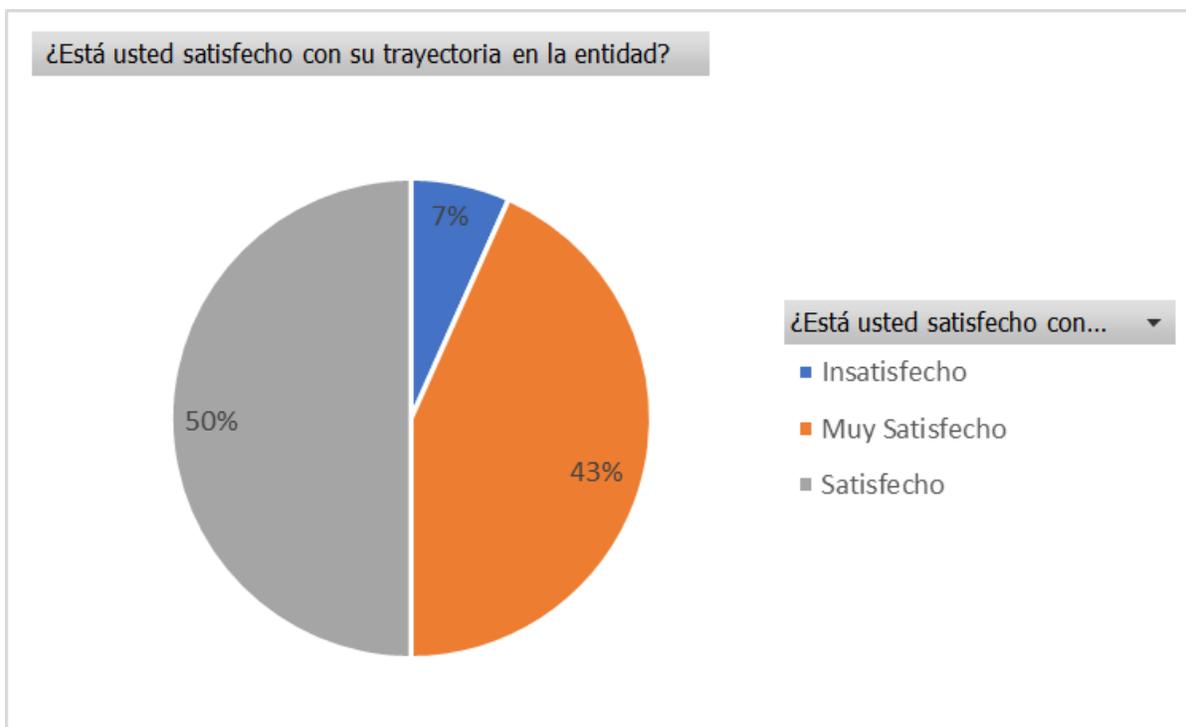
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 9 de 39</b>

#### 4. RESULTADOS GLOBALES

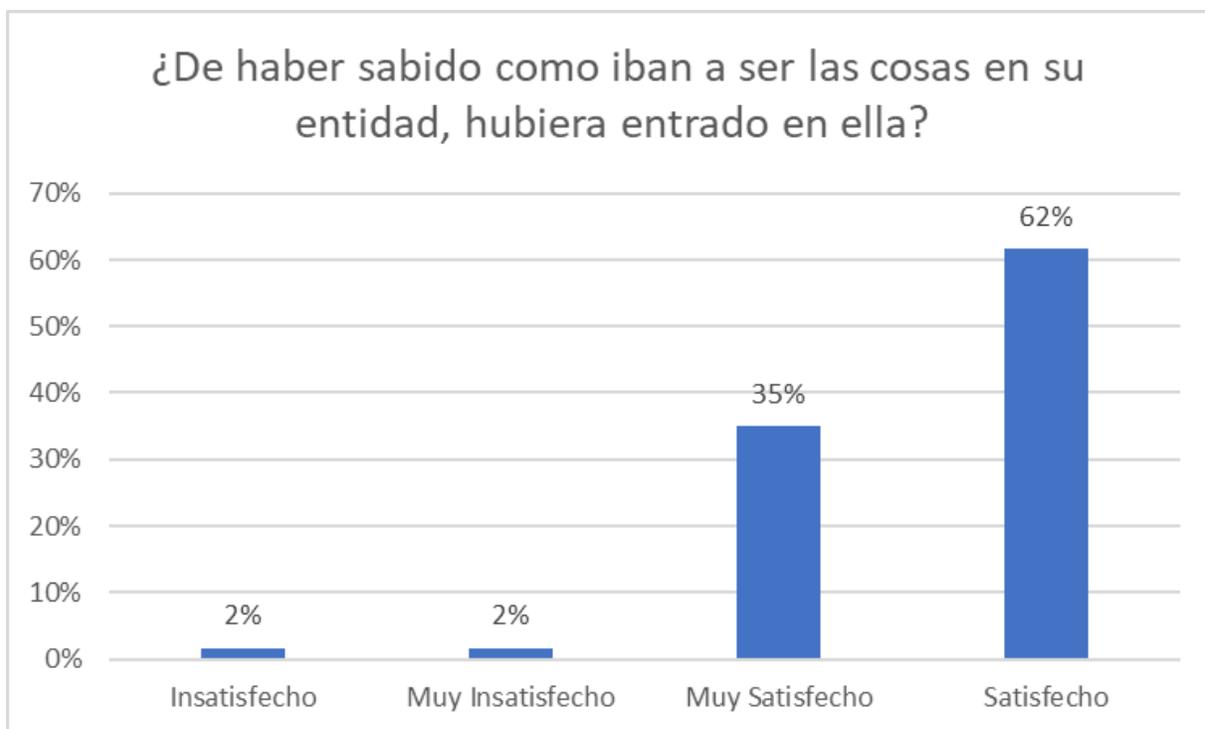
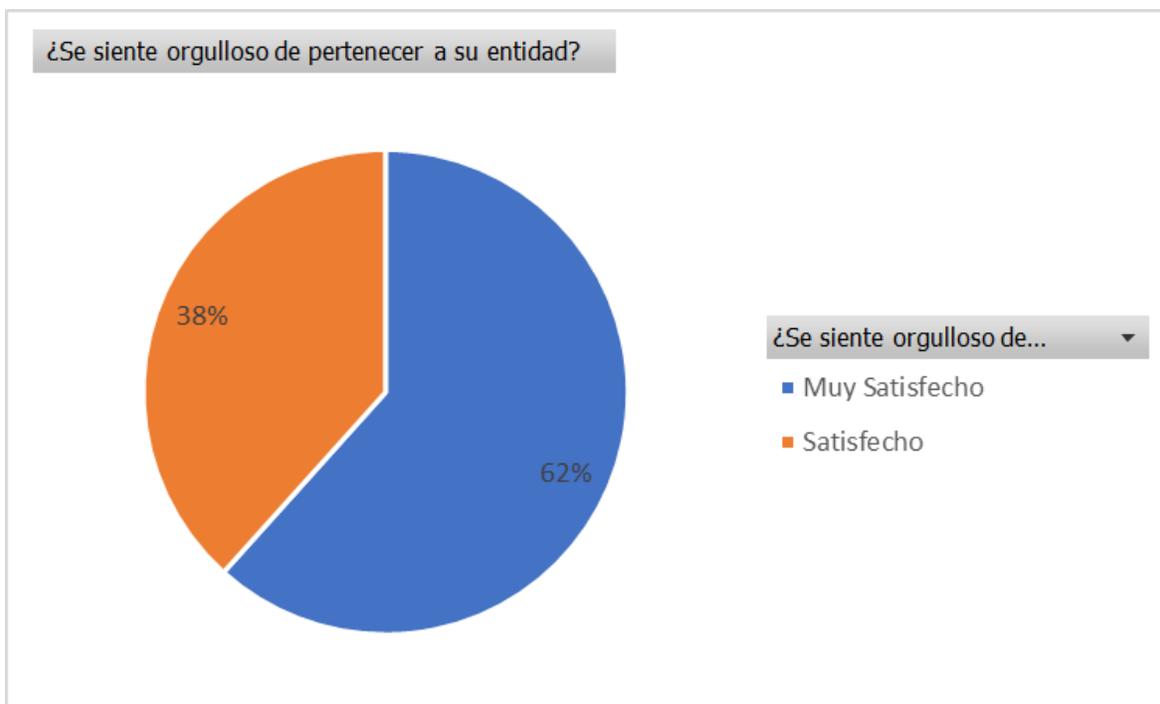
##### RESULTADOS “Encuesta Clima Laboral 2022”



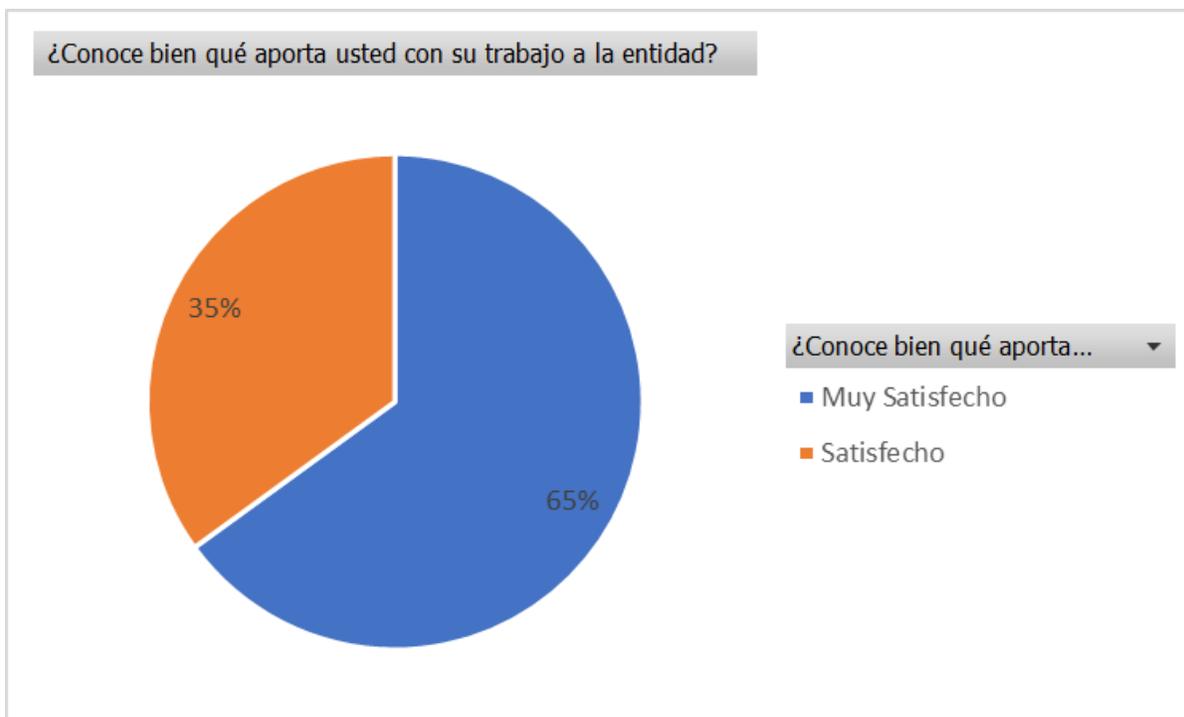
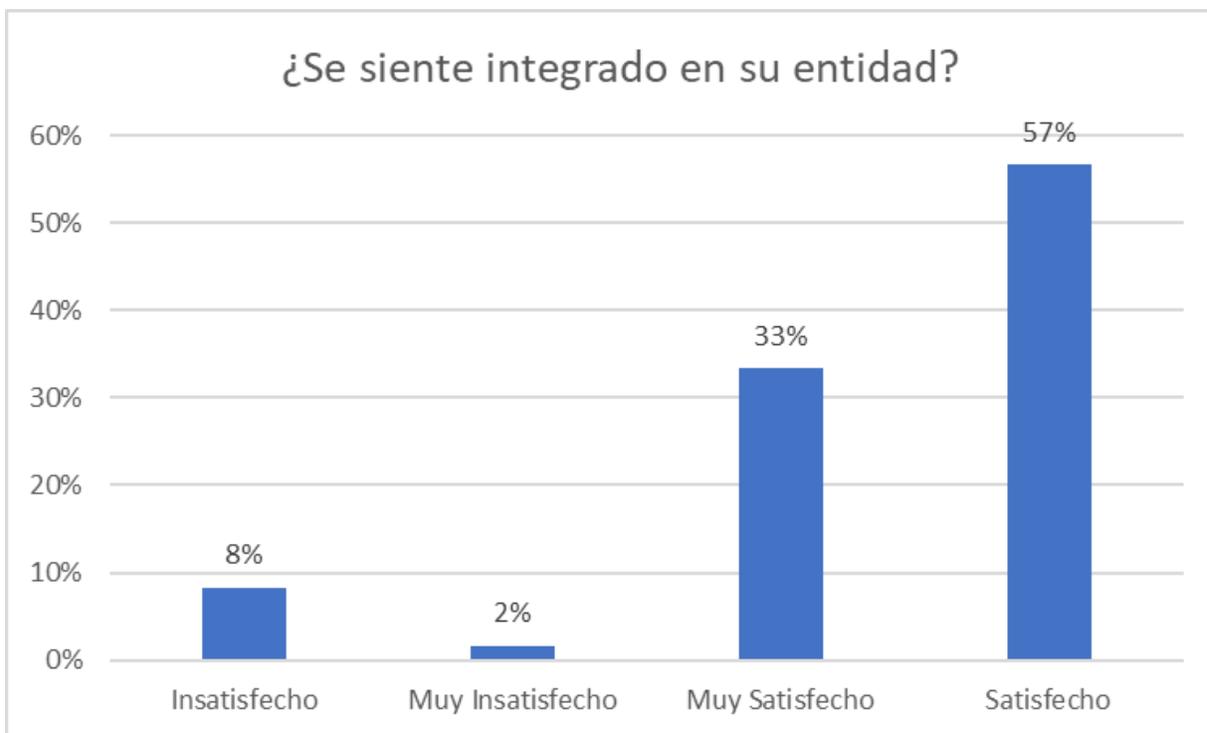
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 10 de 39</b>



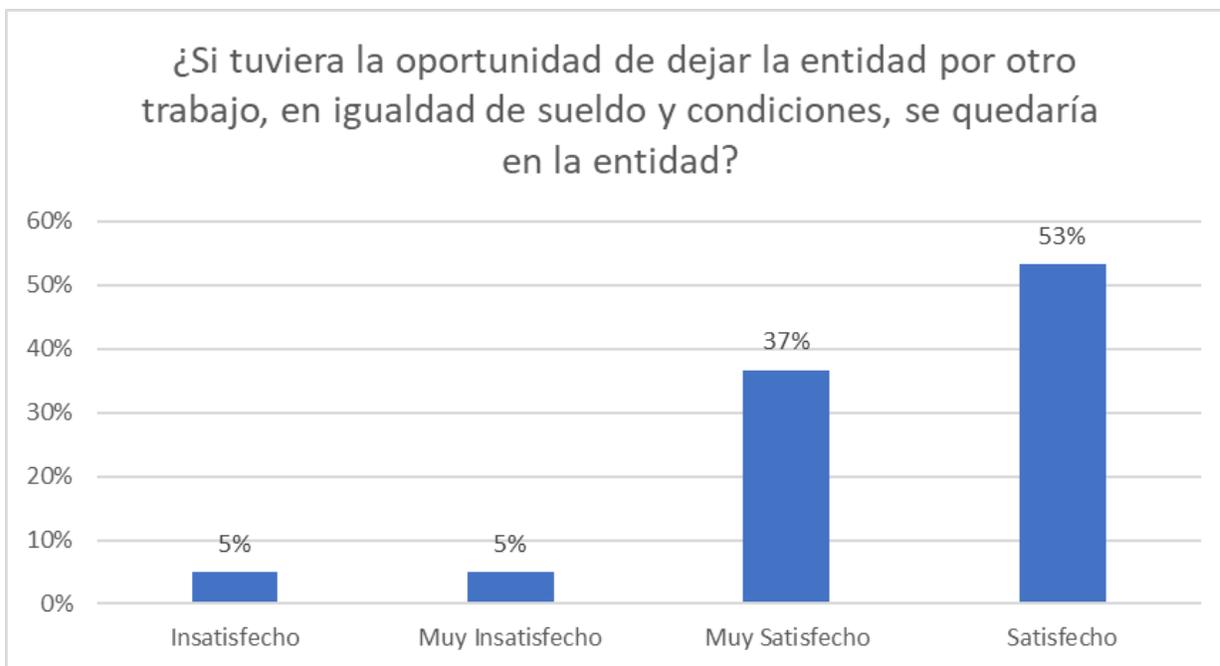
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 11 de 39</b>



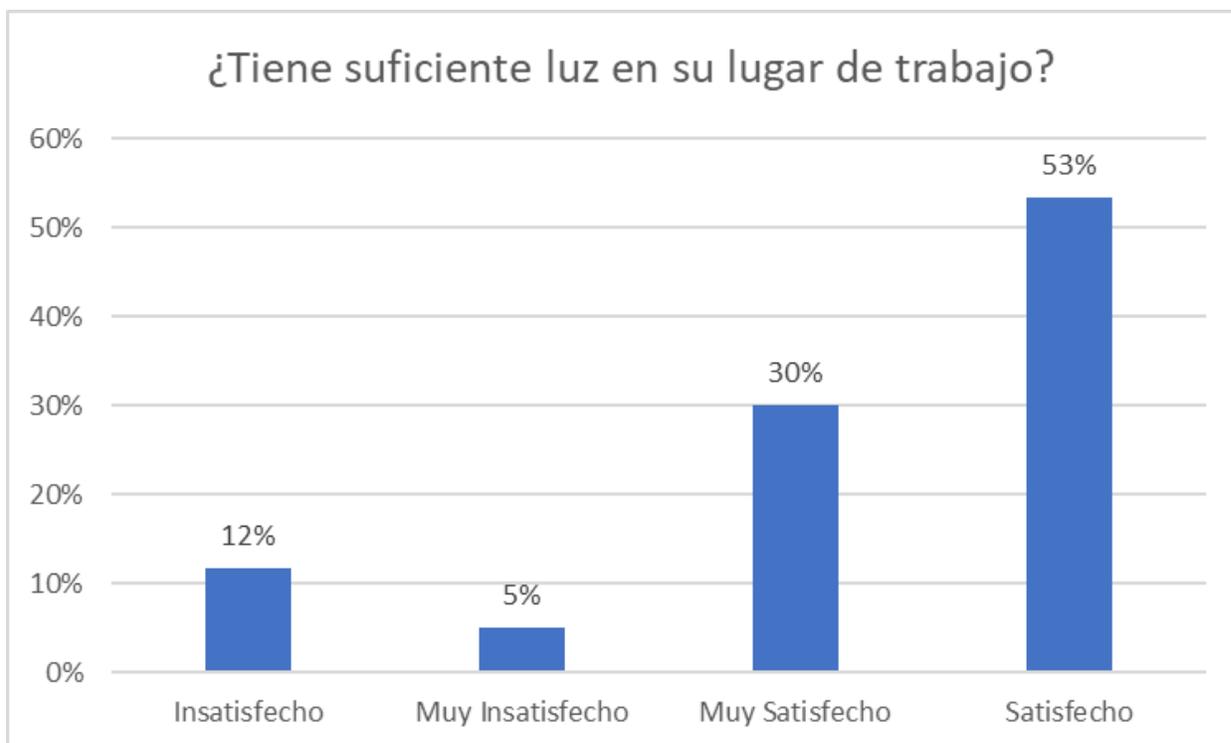
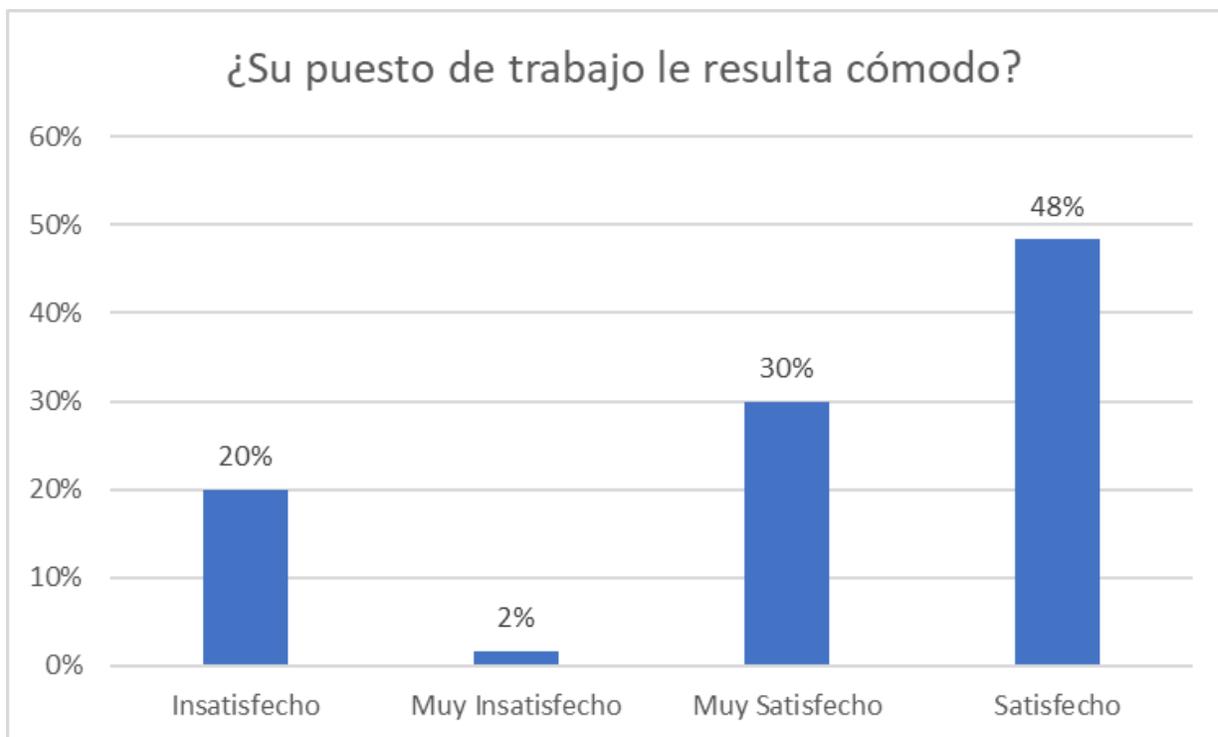
	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	Código: DIH-CMC-F05
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>



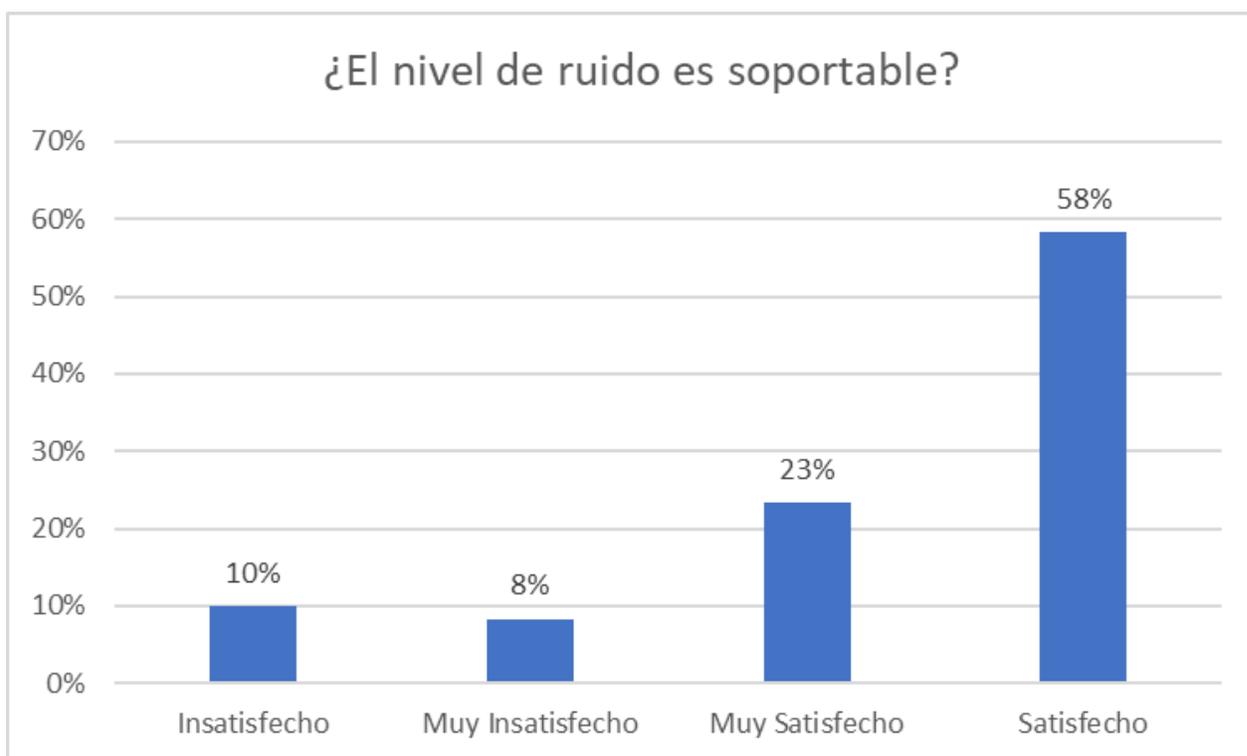
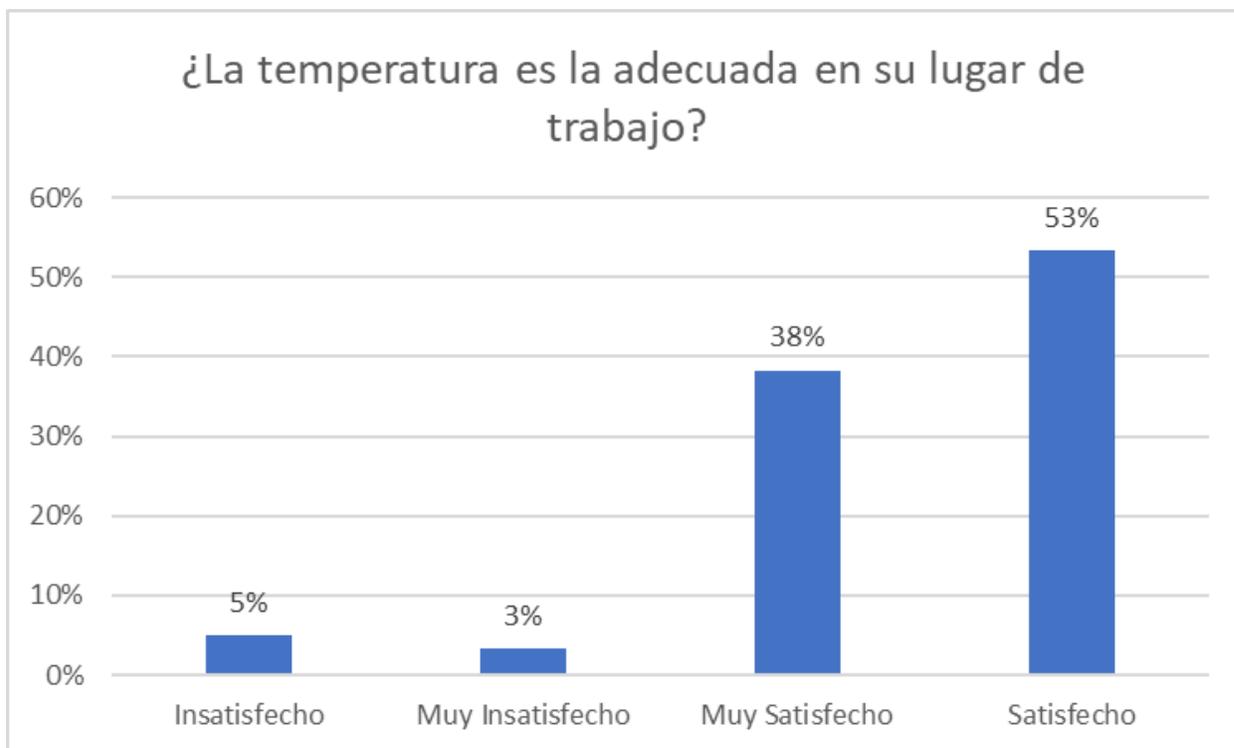
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 13 de 39</b>



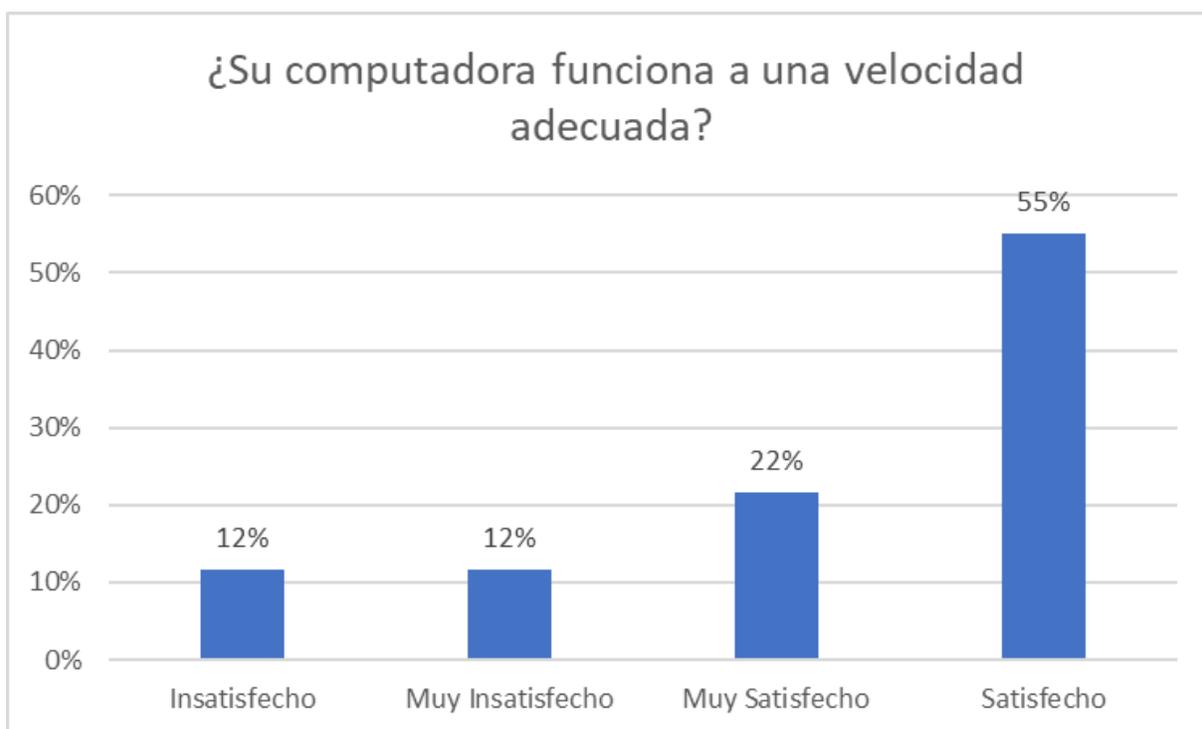
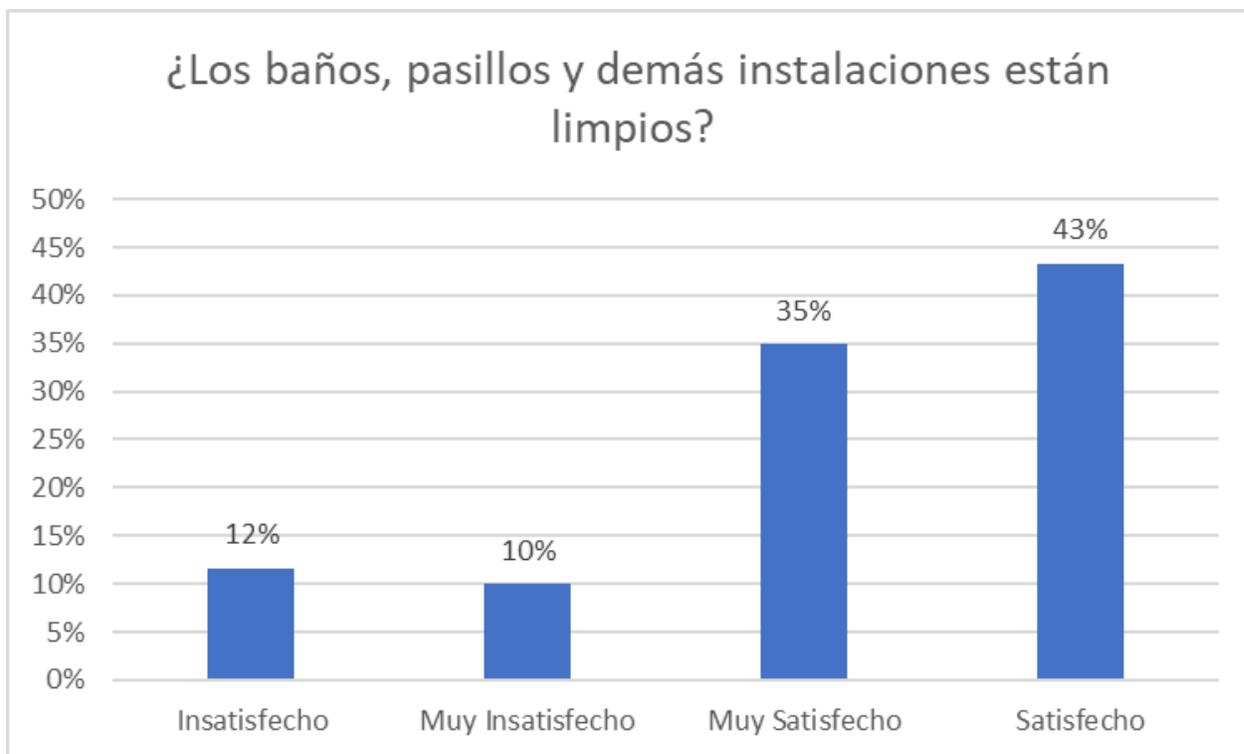
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	Código: DIH-CMC-F05
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>



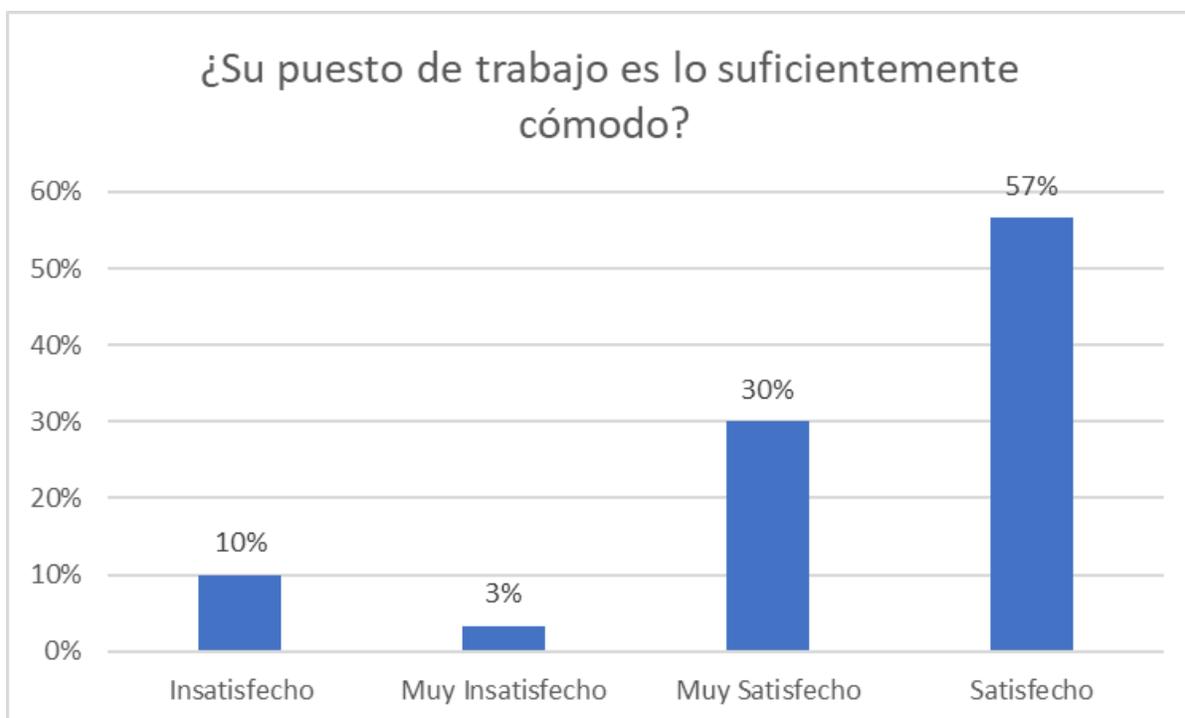
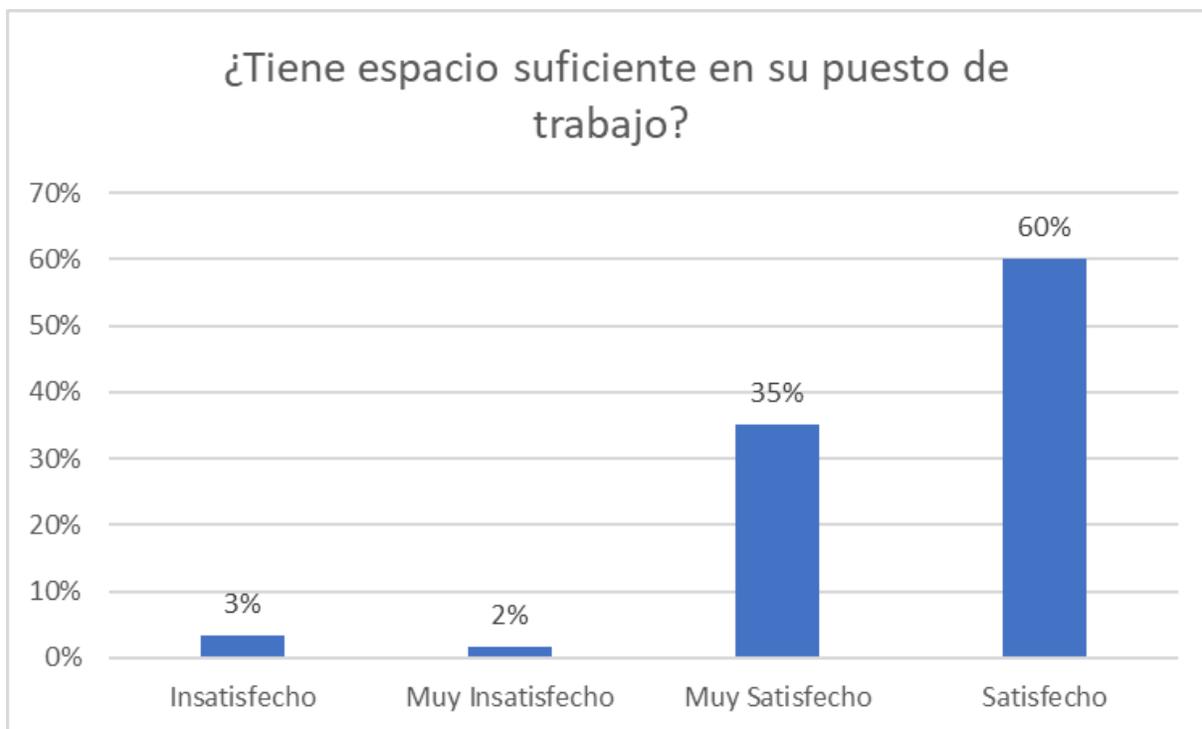
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 15 de 39</b>



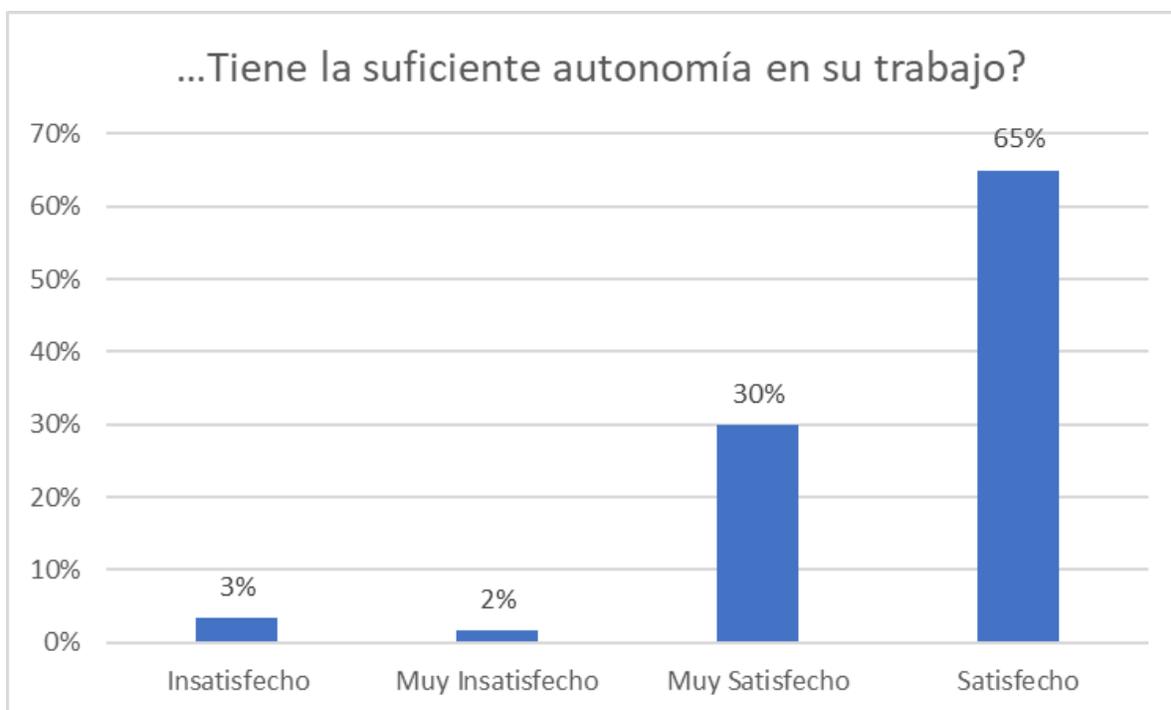
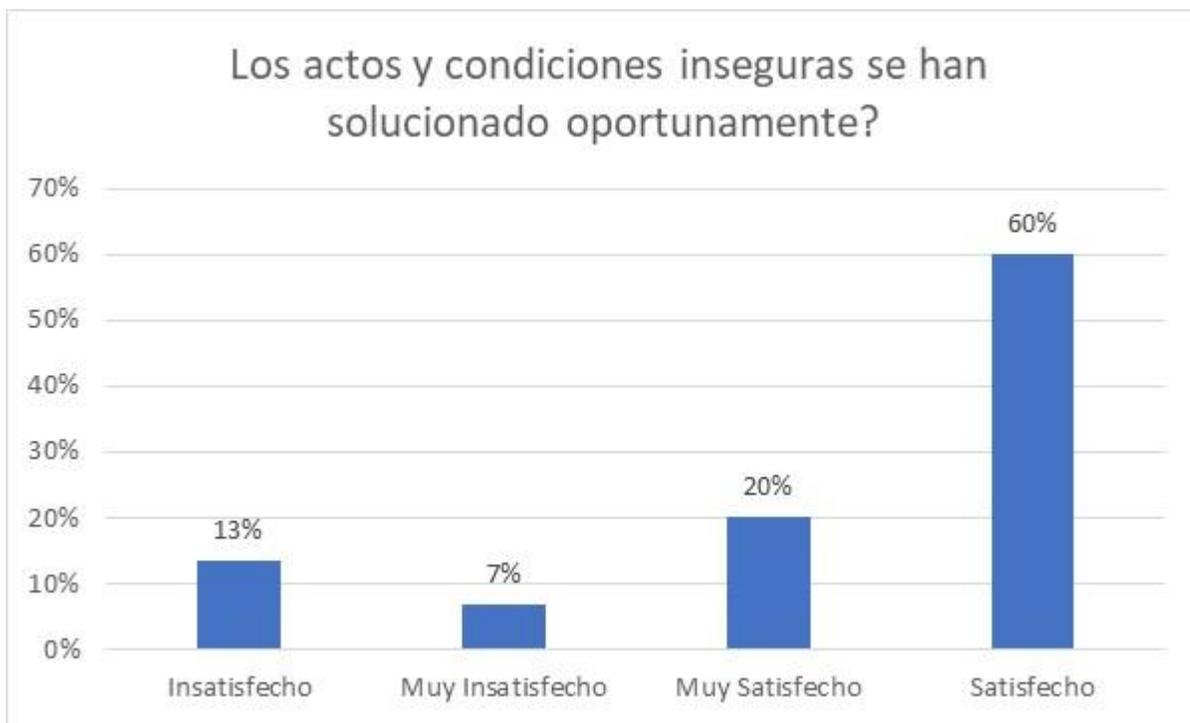
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 16 de 39</b>



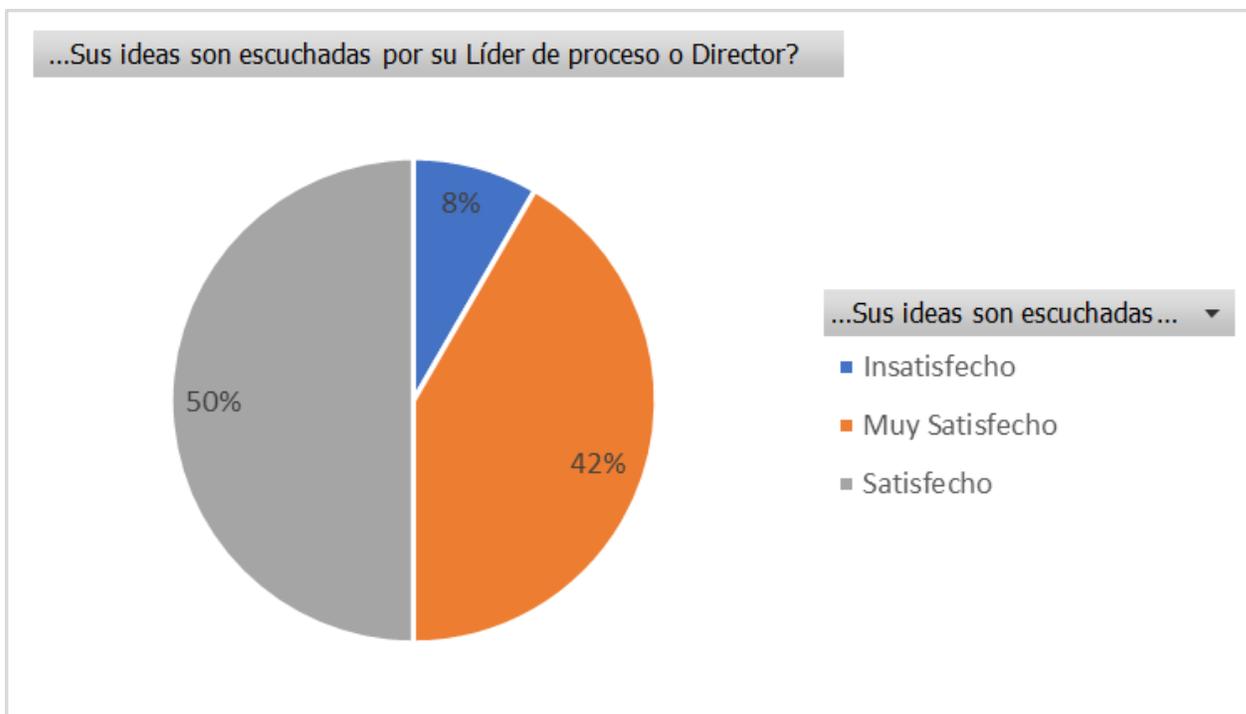
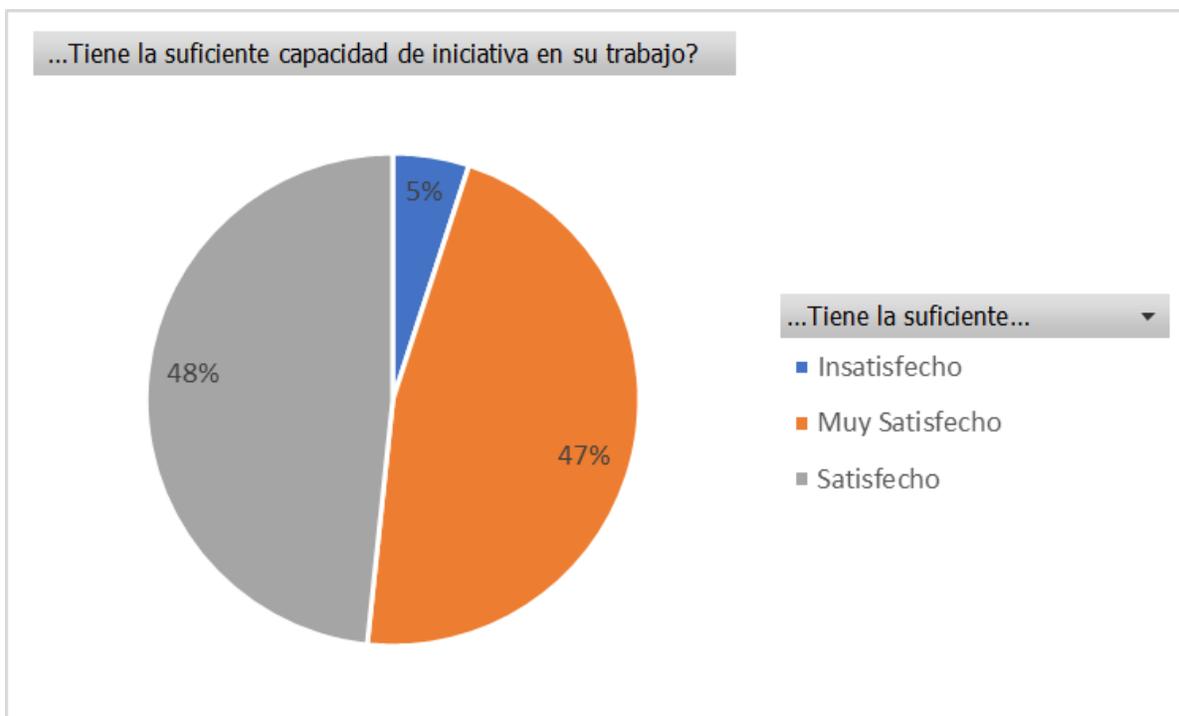
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 17 de 39</b>



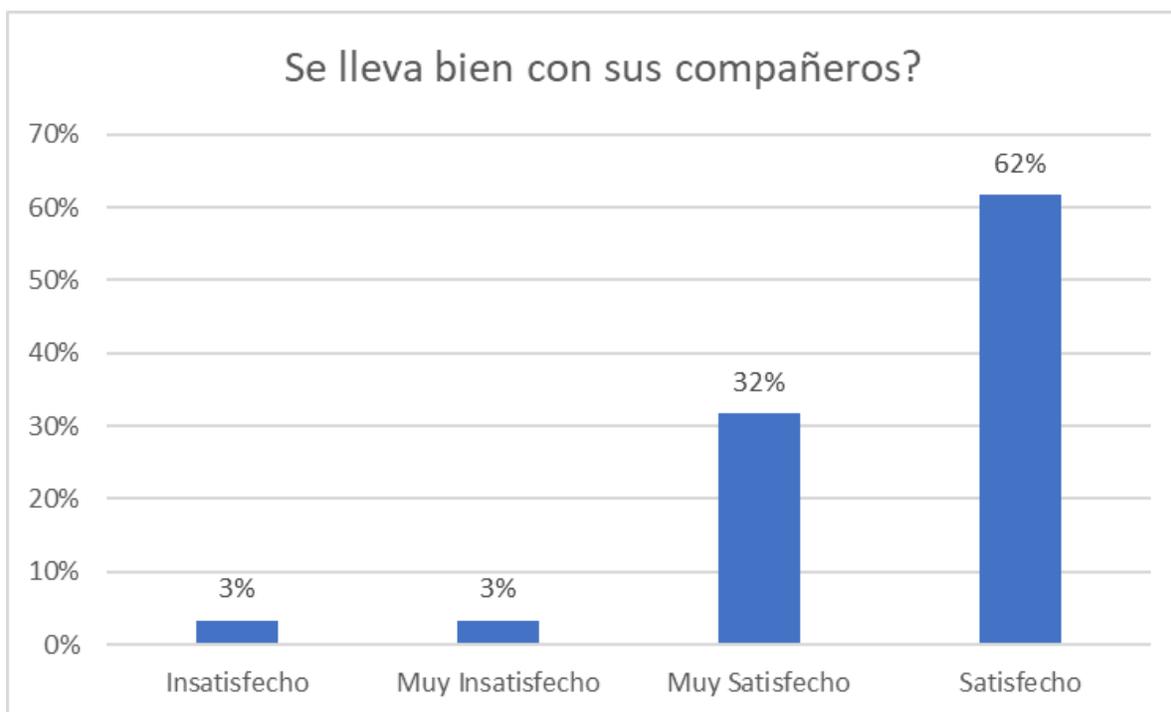
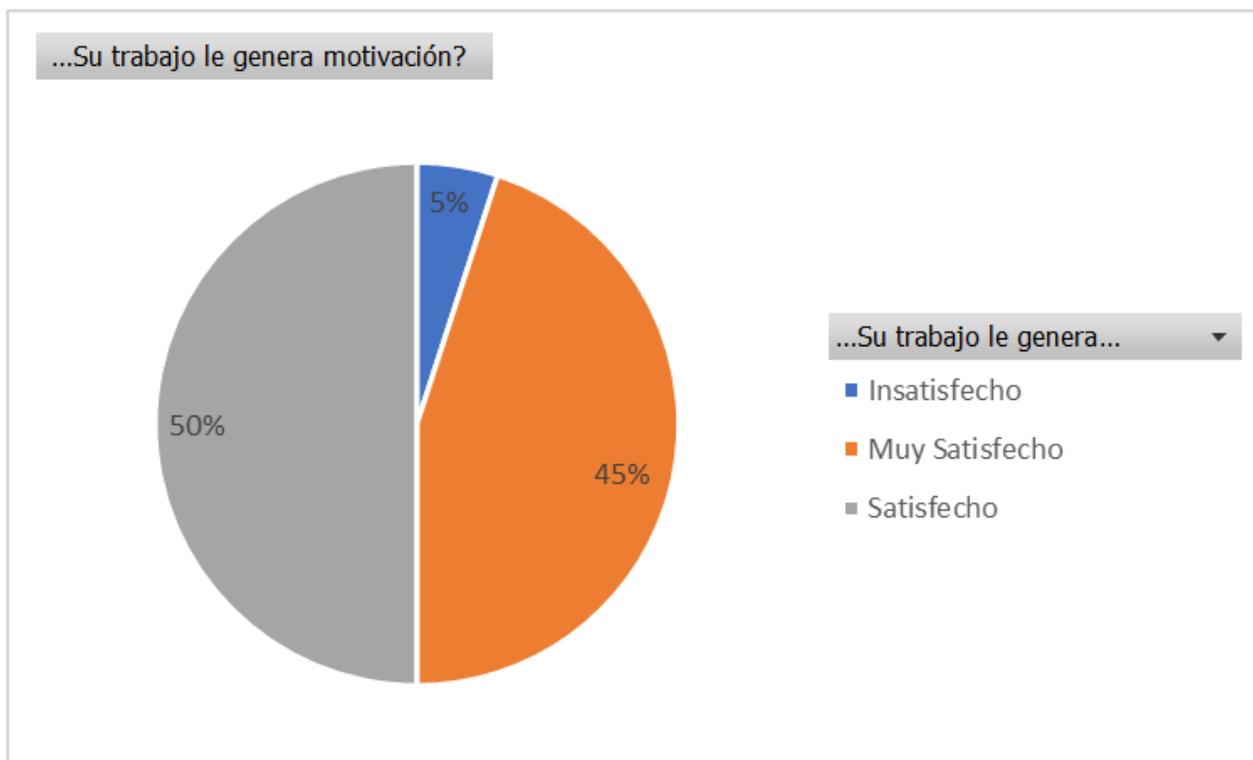
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 18 de 39</b>



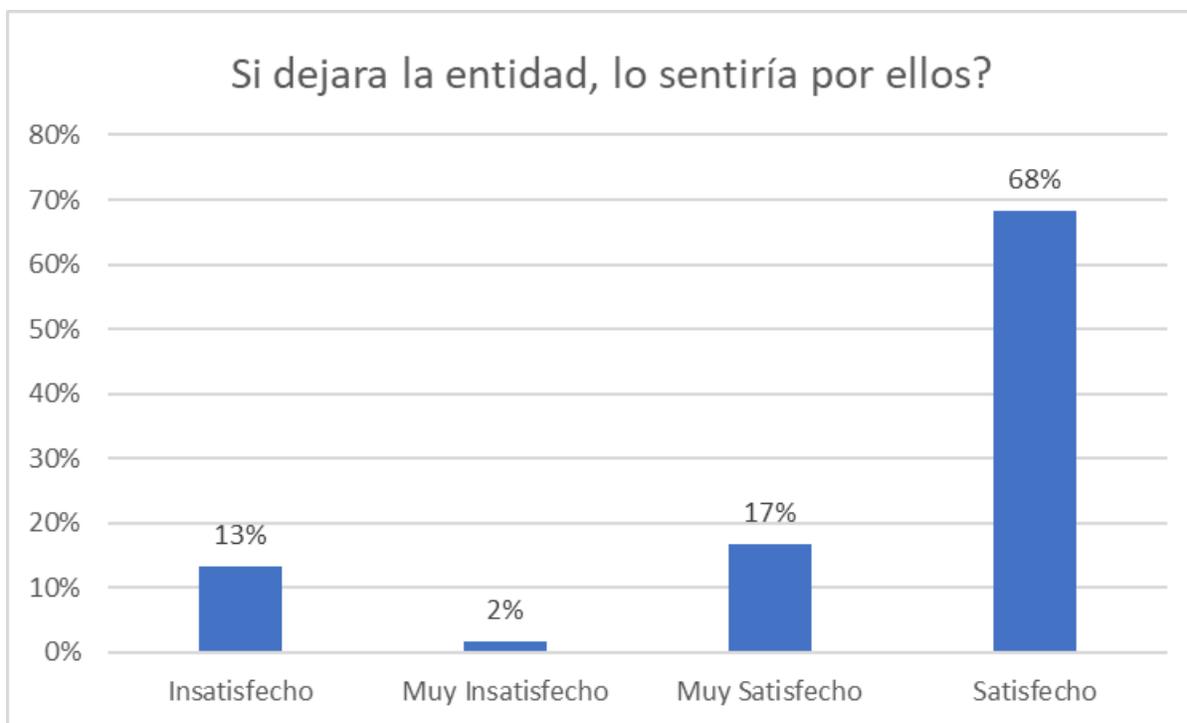
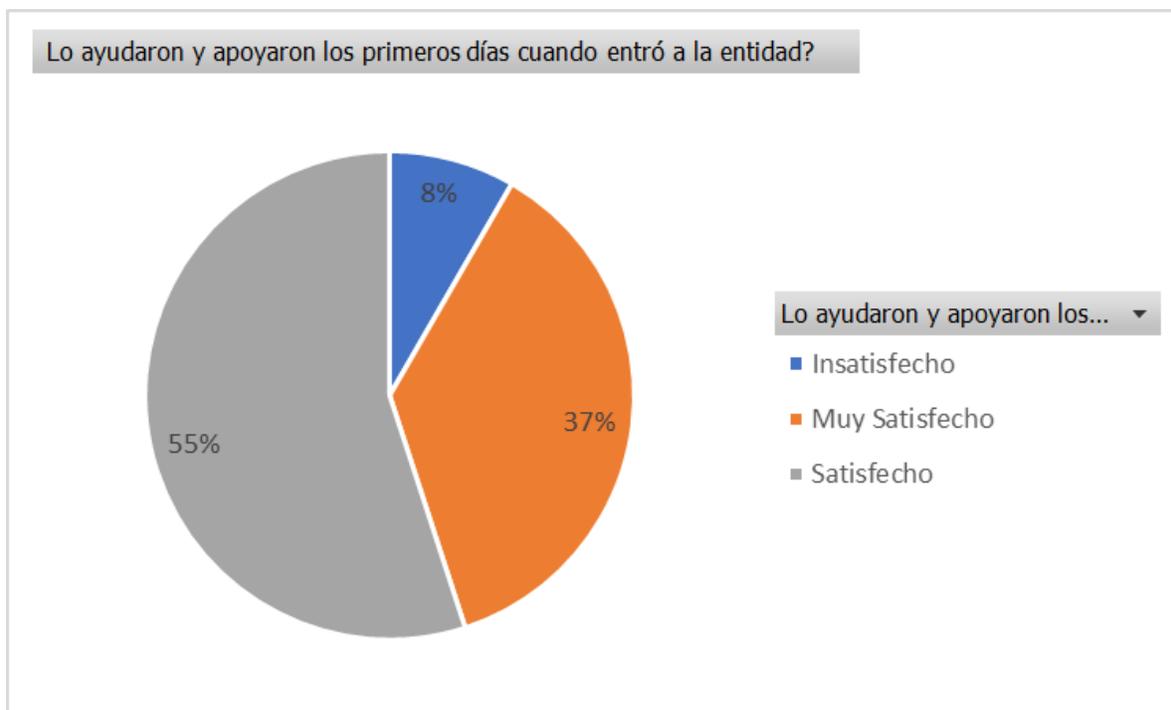
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 19 de 39</b>



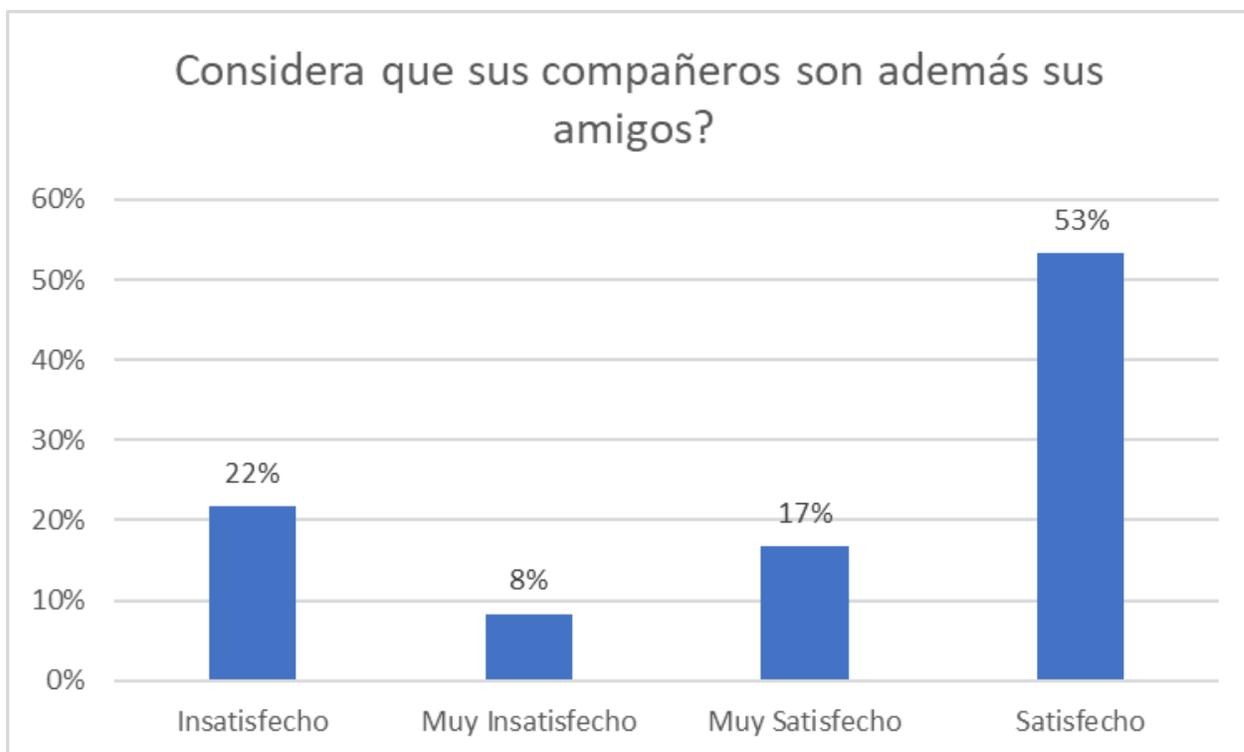
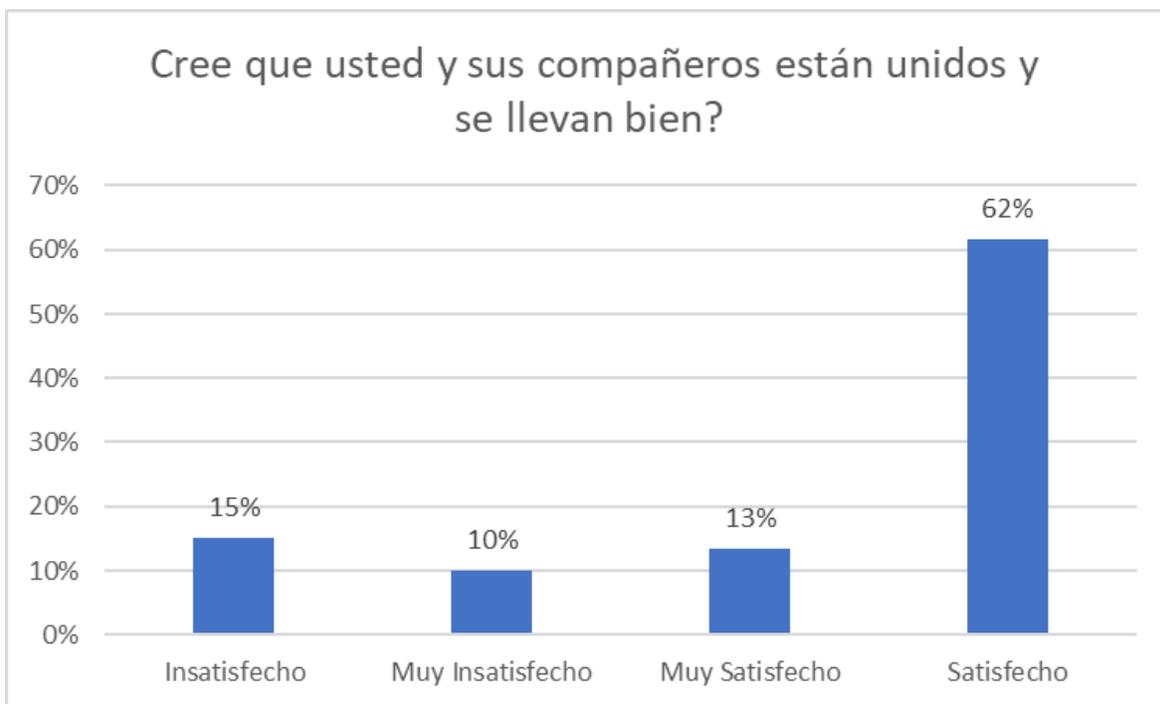
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 20 de 39</b>



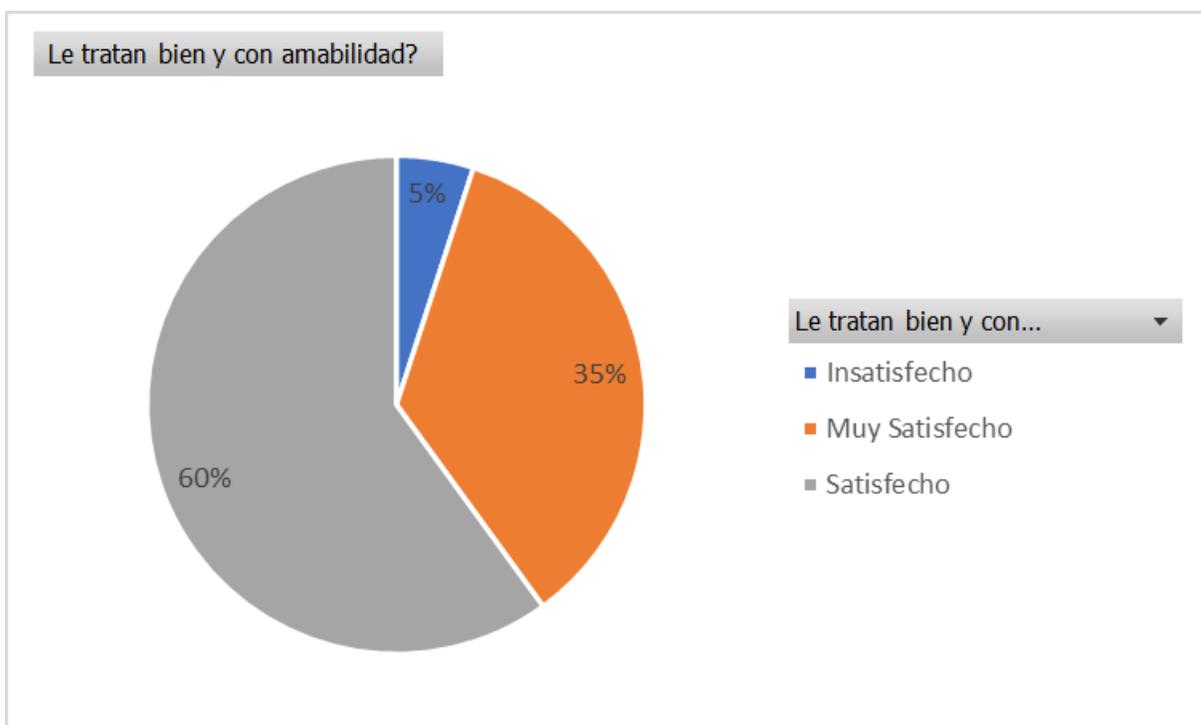
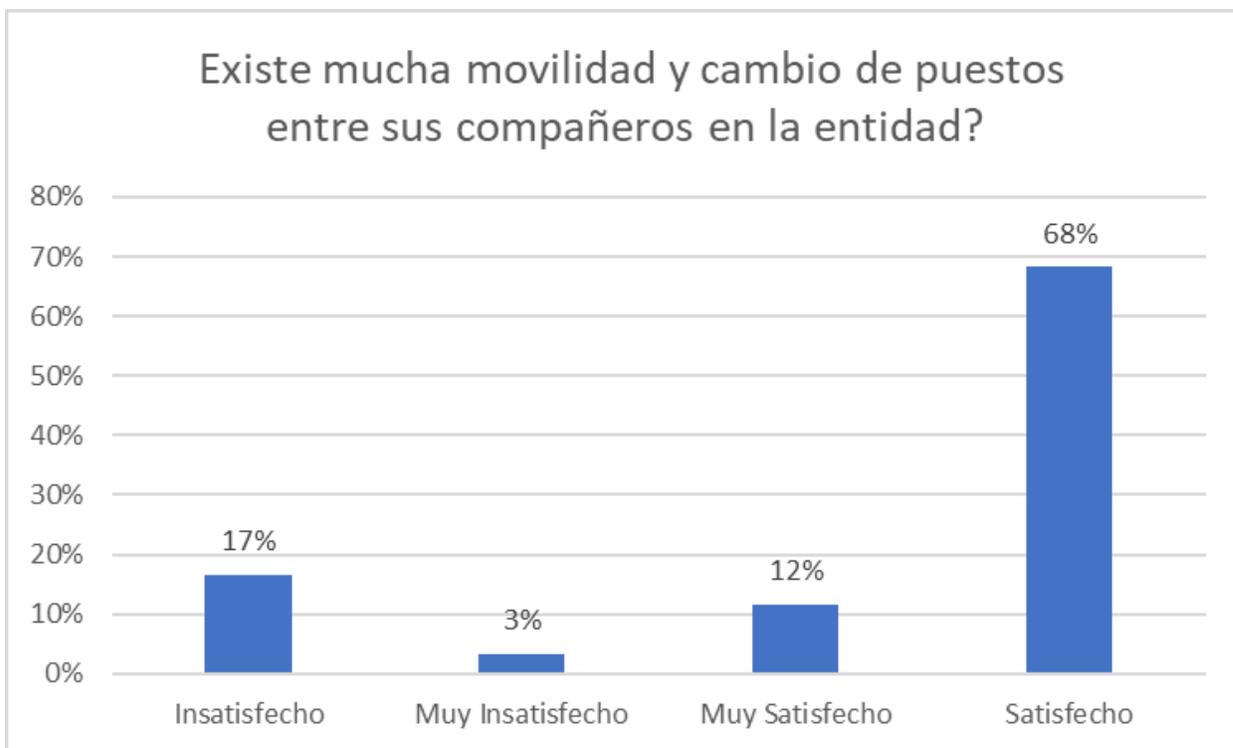
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 21 de 39</b>



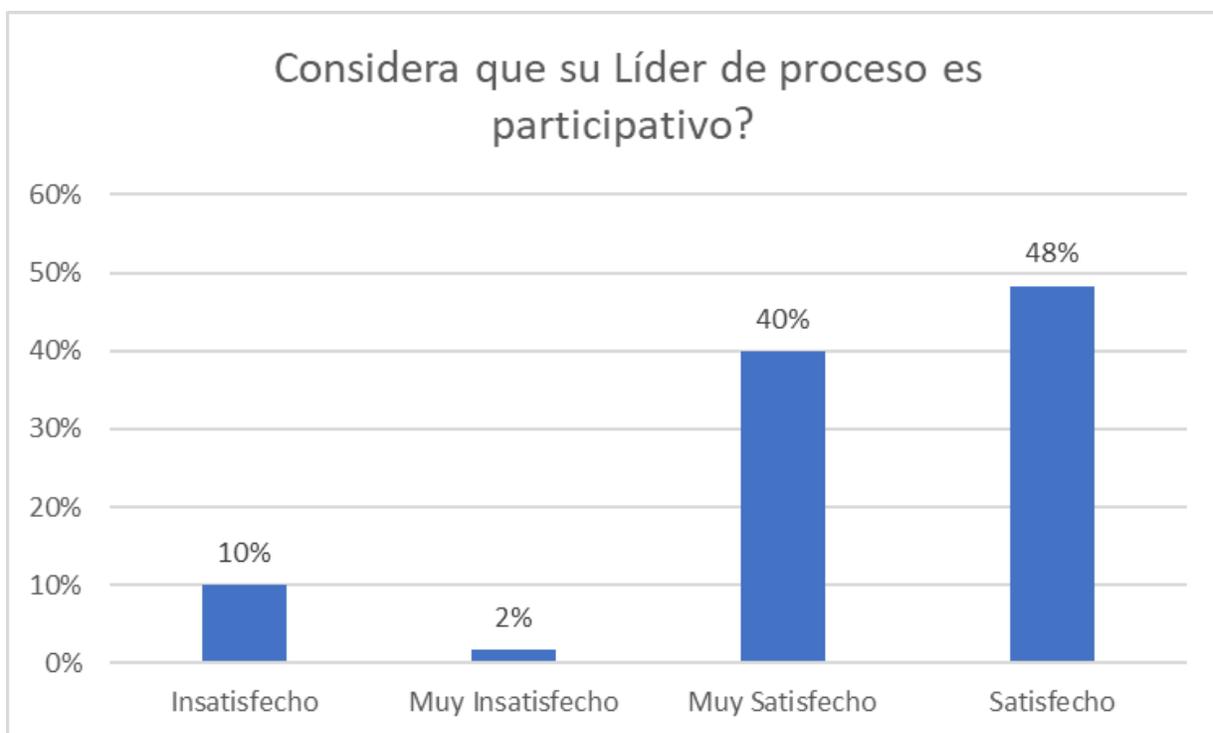
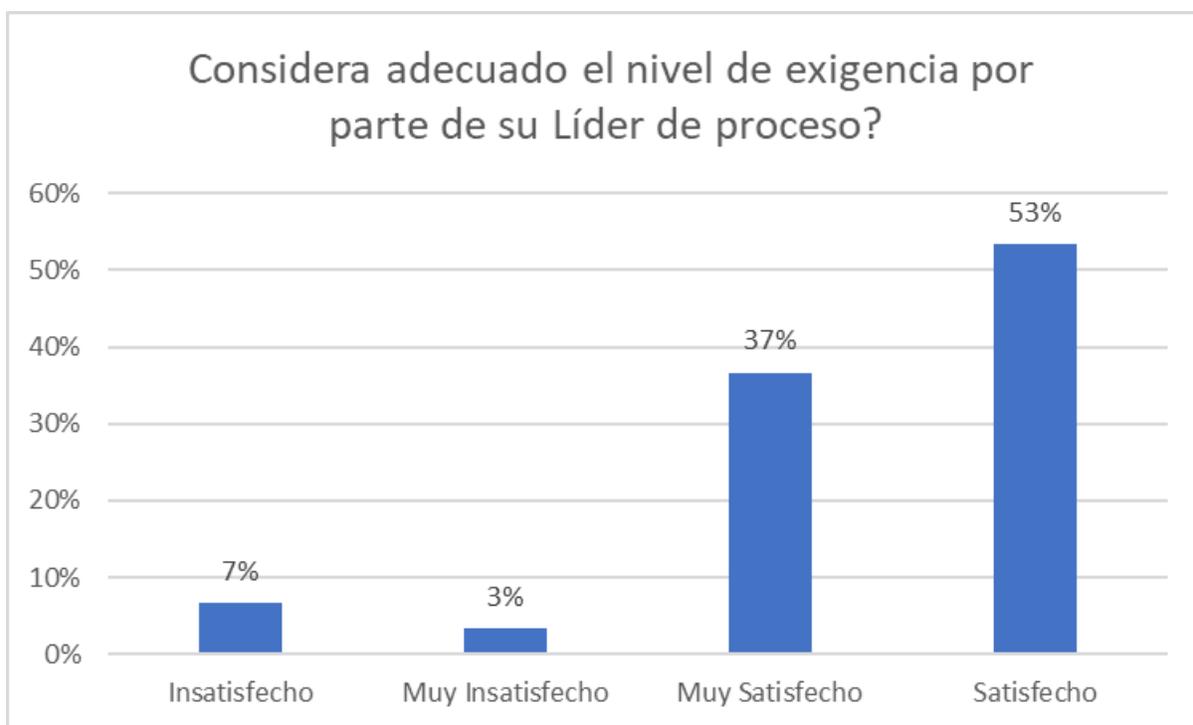
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 22 de 39</b>



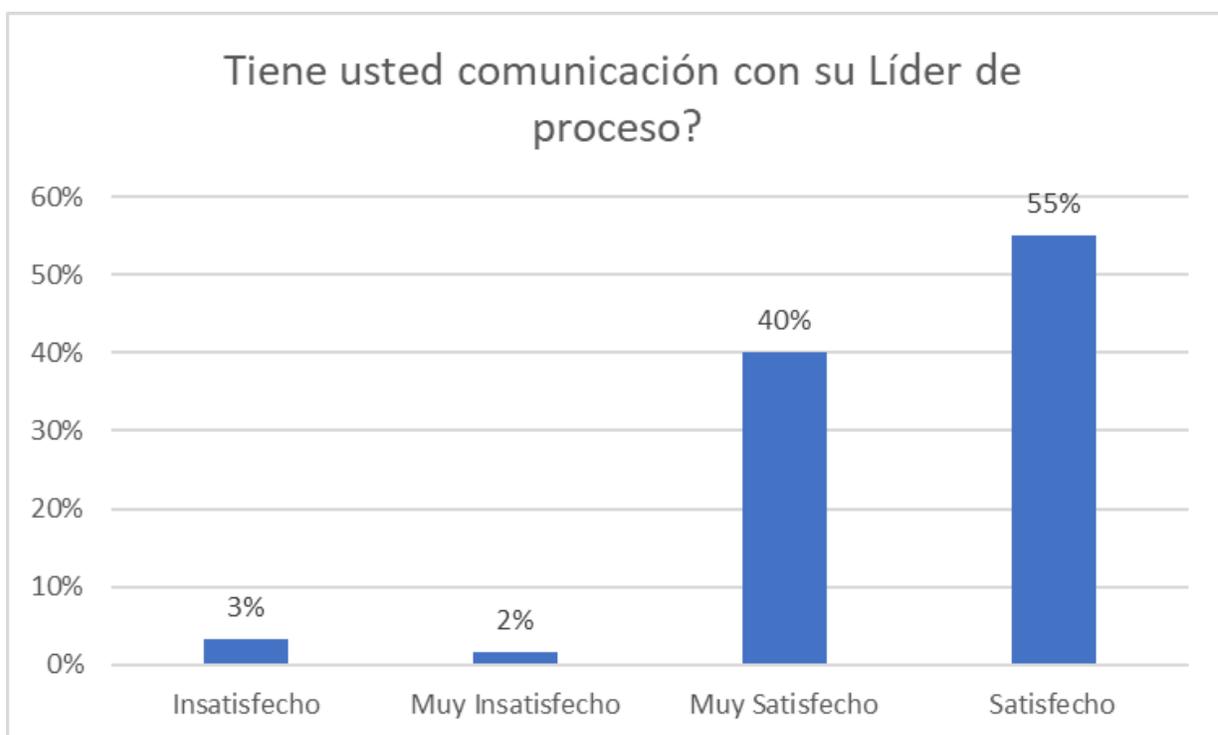
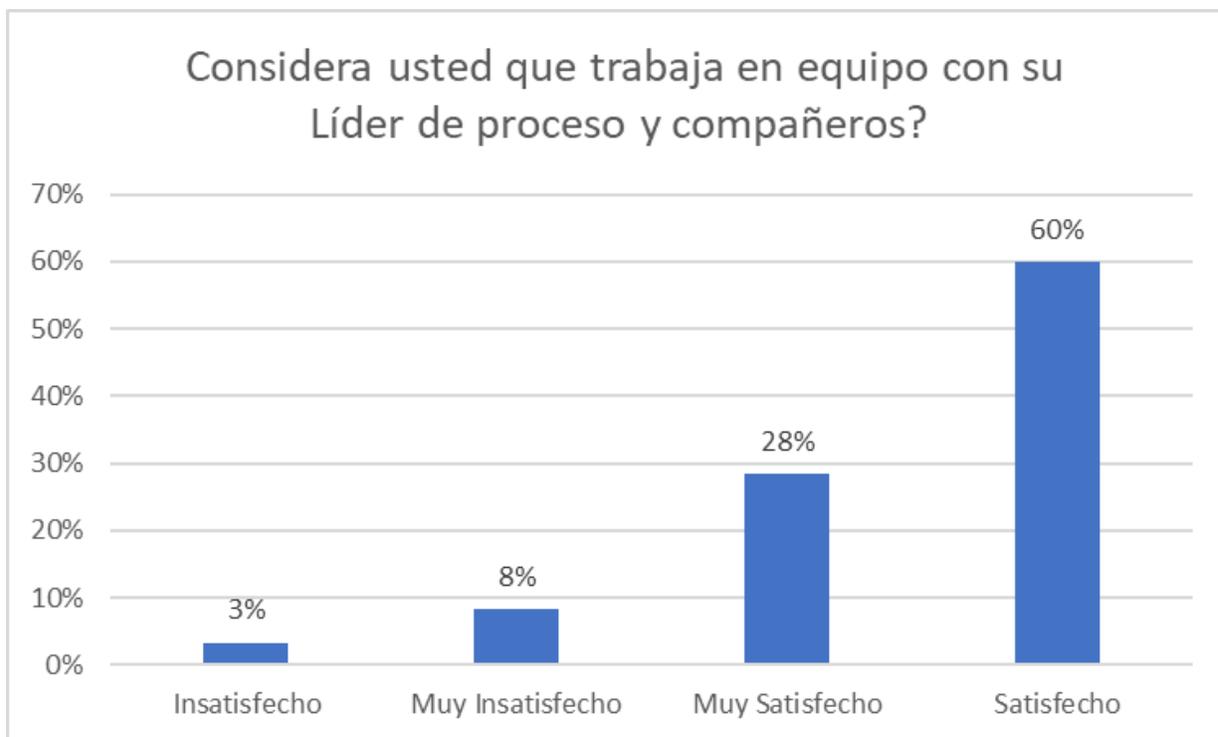
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 23 de 39</b>



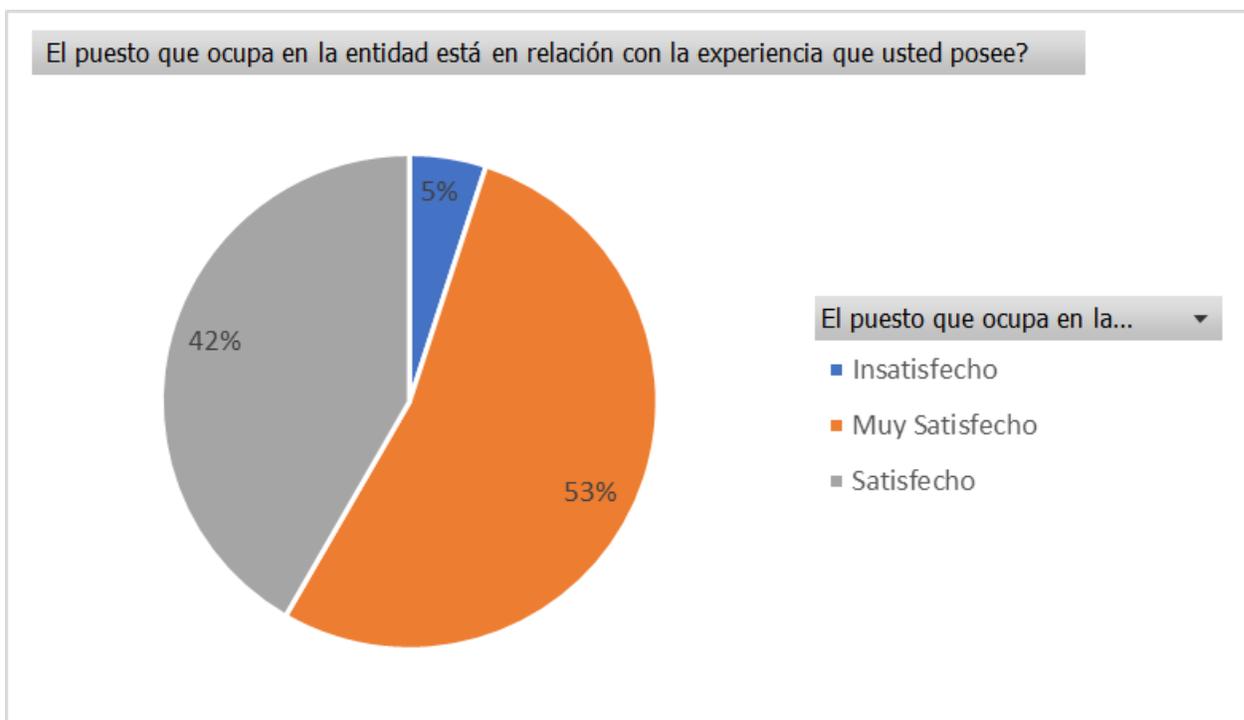
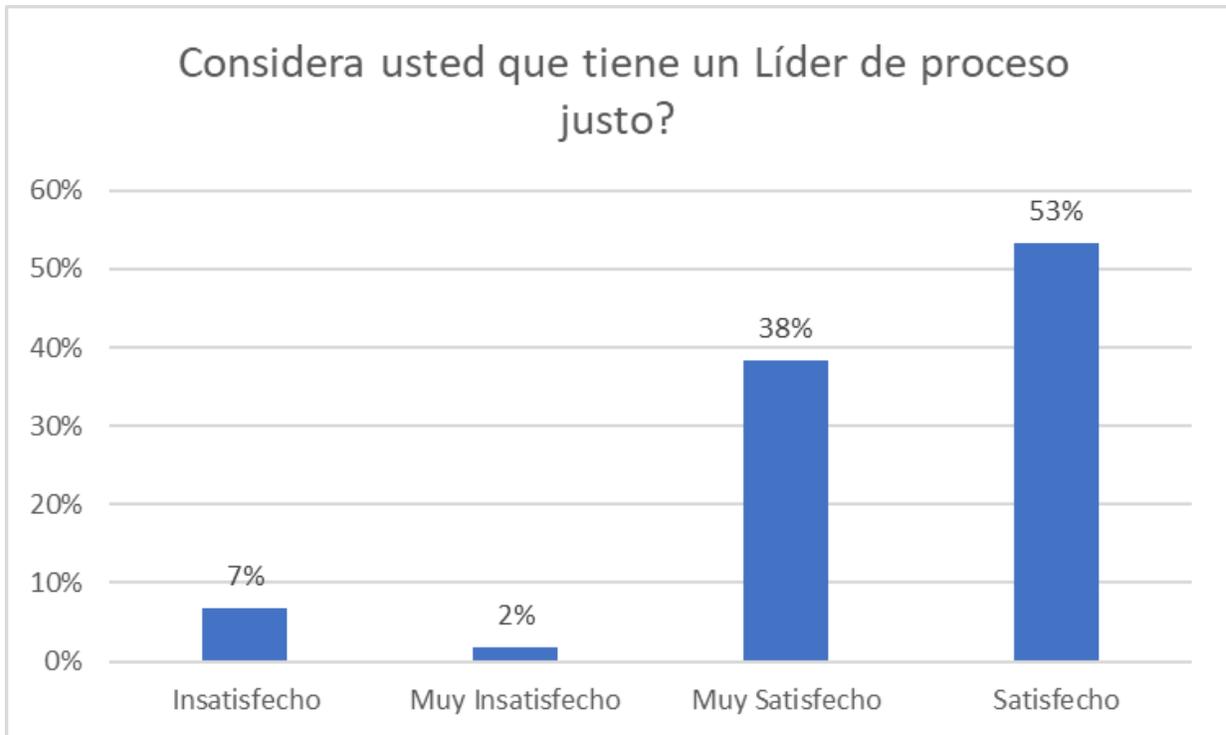
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 24 de 39</b>



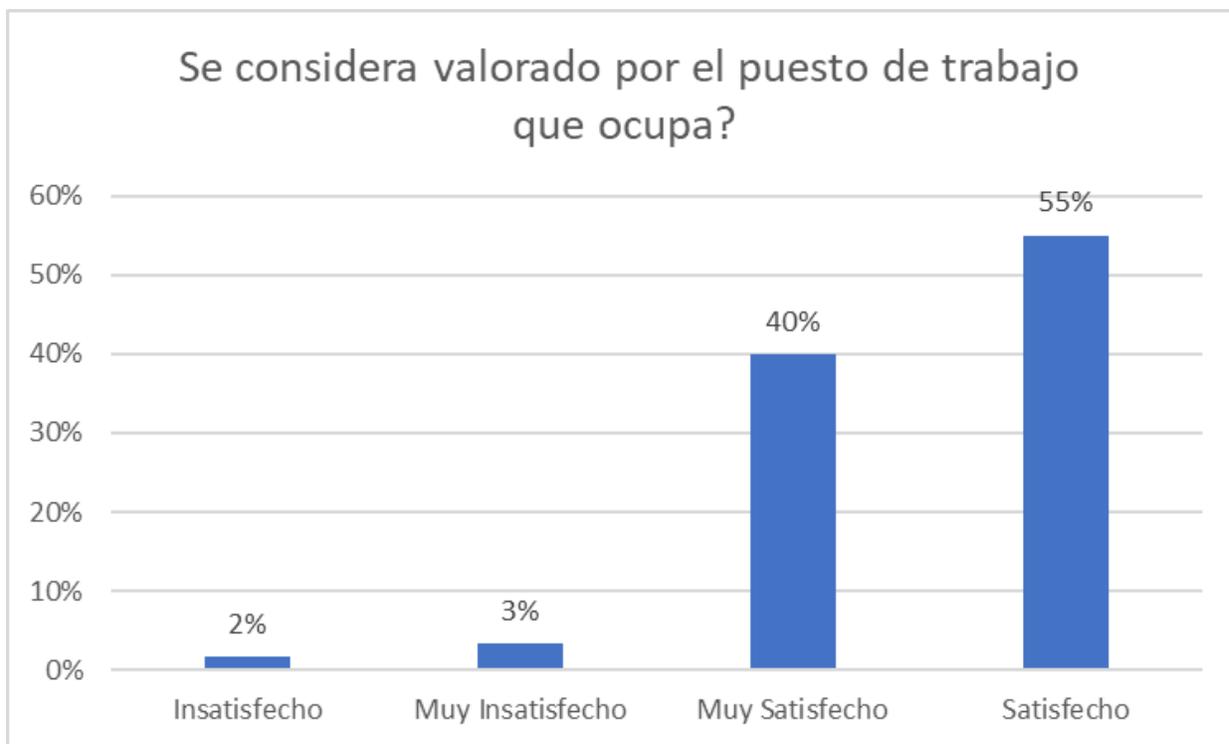
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 25 de 39</b>



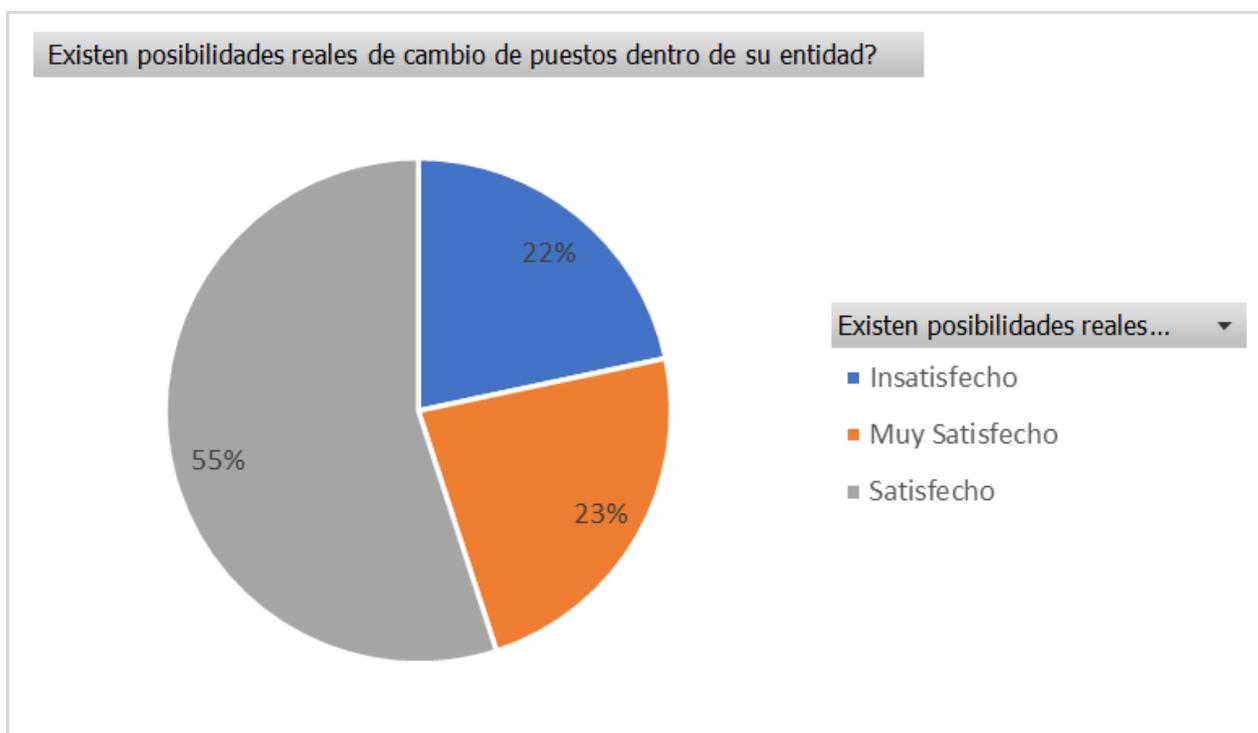
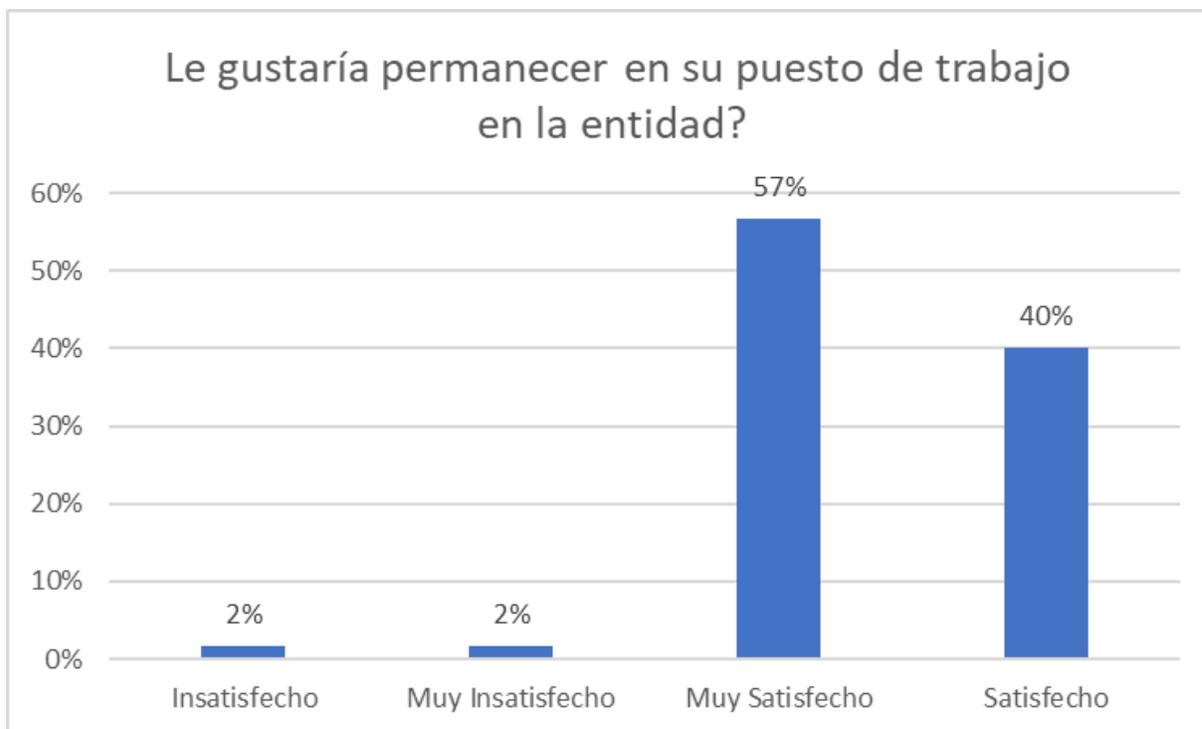
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	Código: DIH-CMC-F05
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>



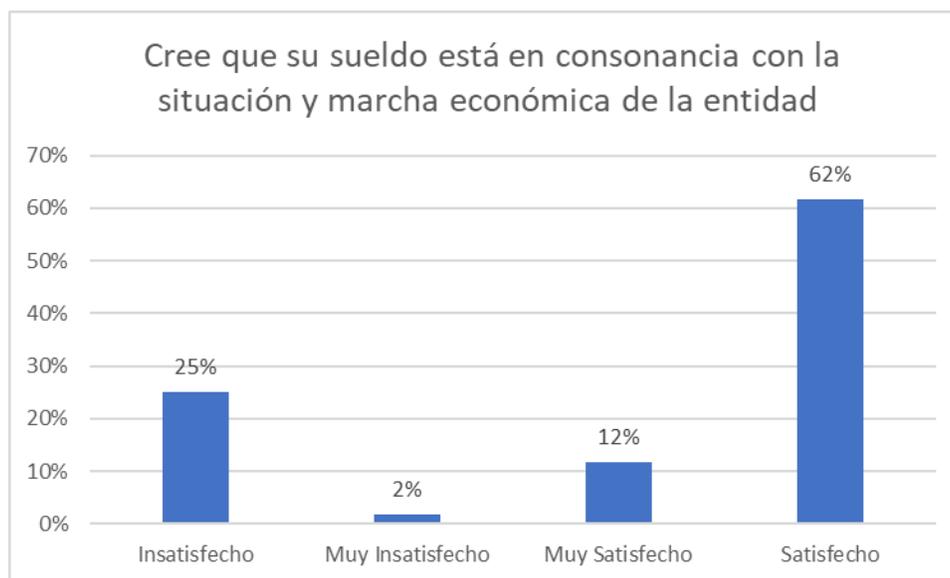
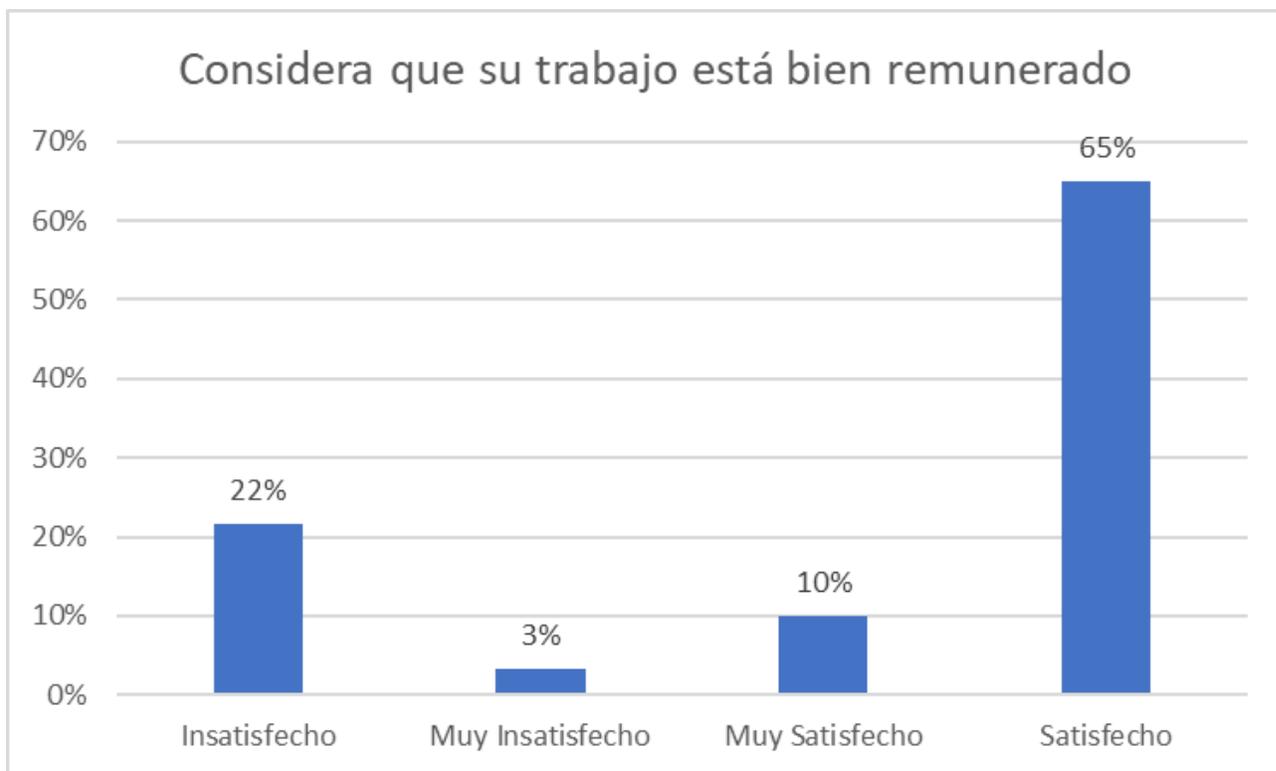
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 27 de 39</b>



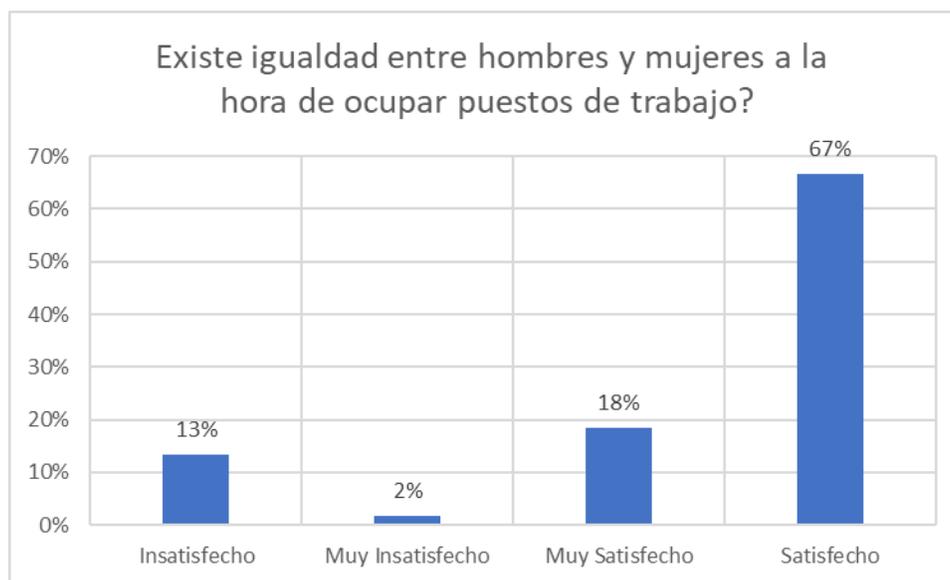
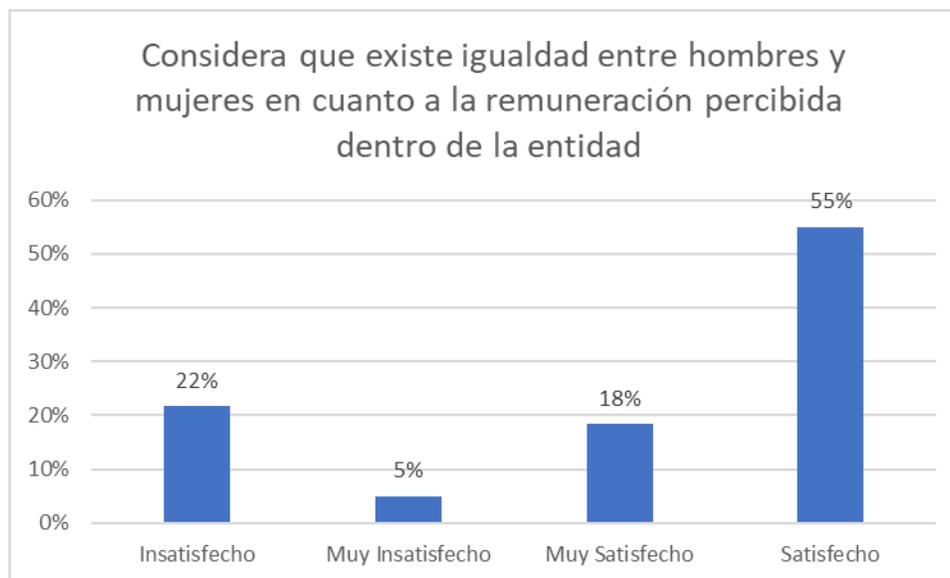
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 28 de 39</b>



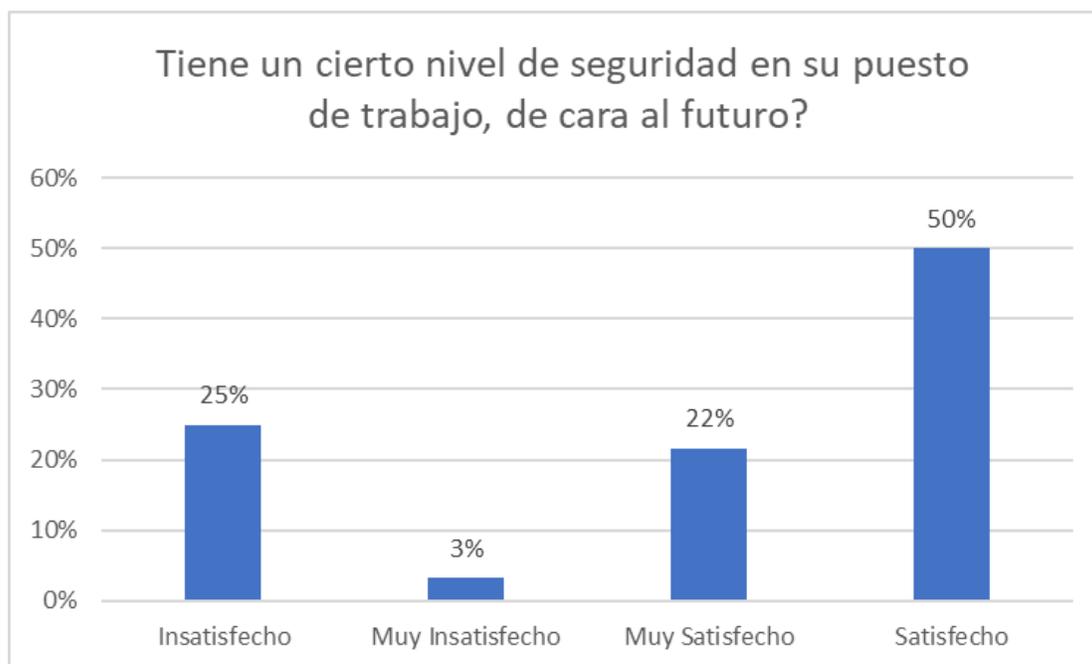
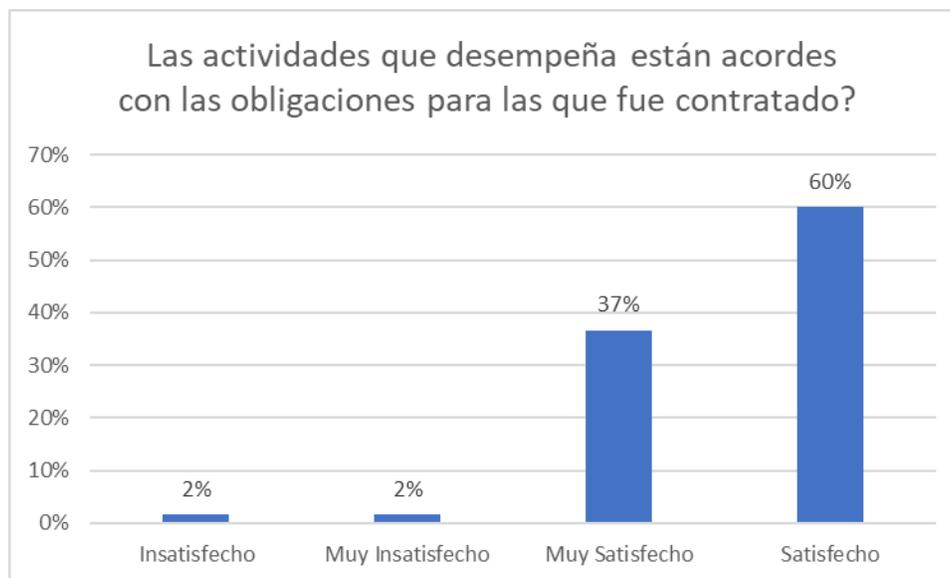
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 29 de 39</b>



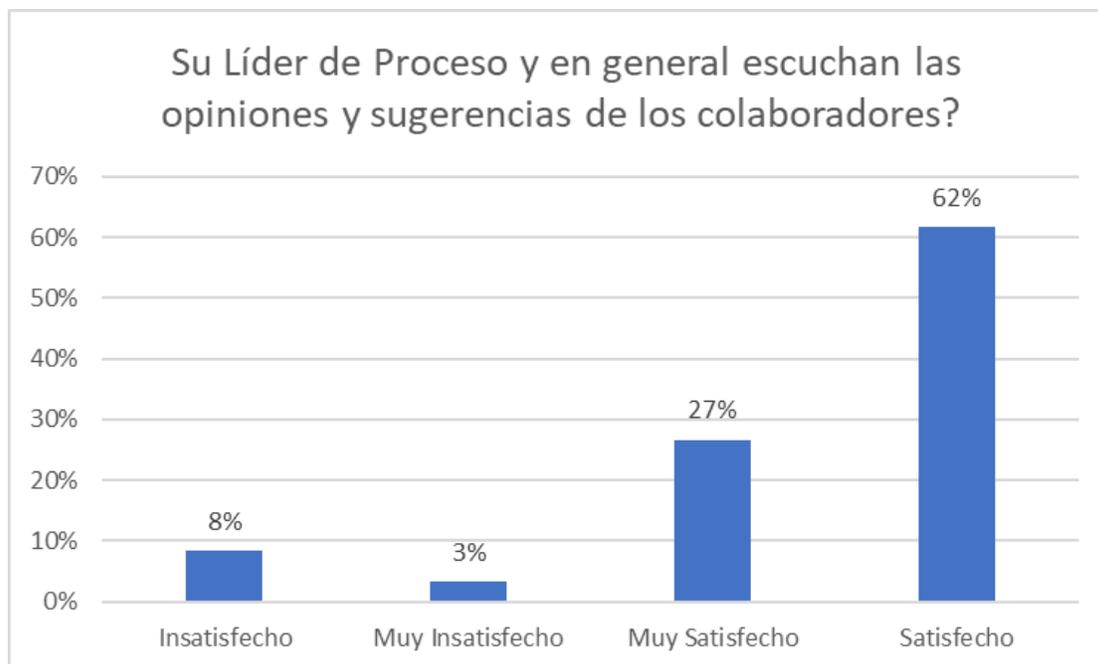
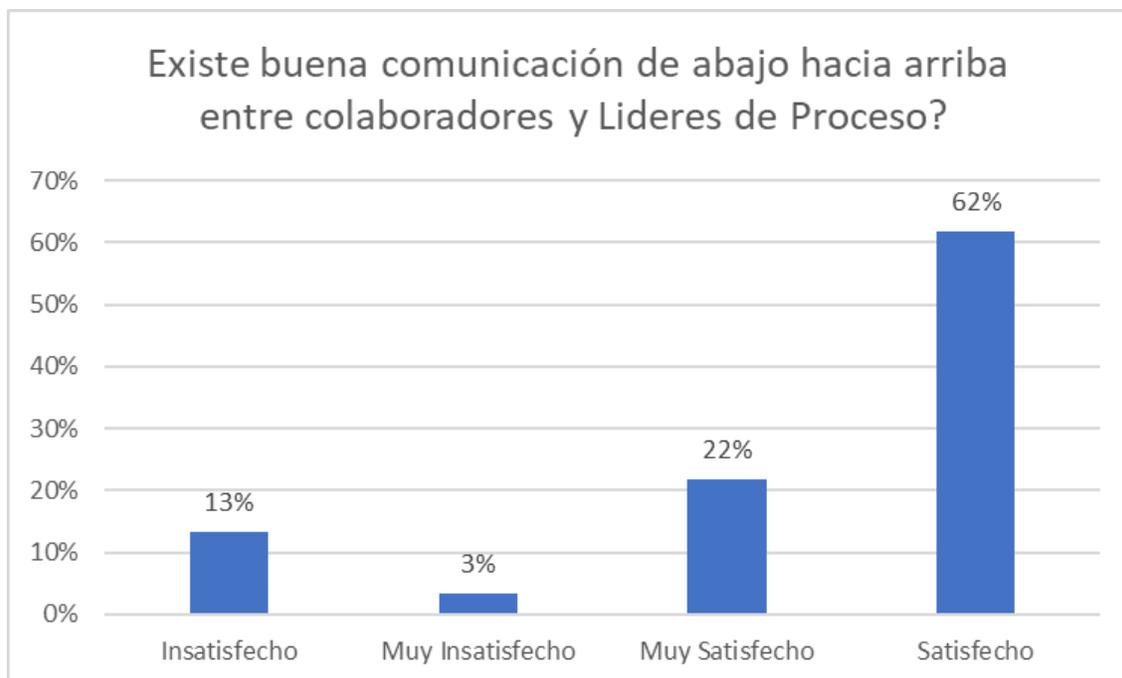
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 30 de 39</b>



 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
<b>COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS</b>		<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 31 de 39</b>



 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación: 31/05/2022</b>
		<b>Página 32 de 39</b>



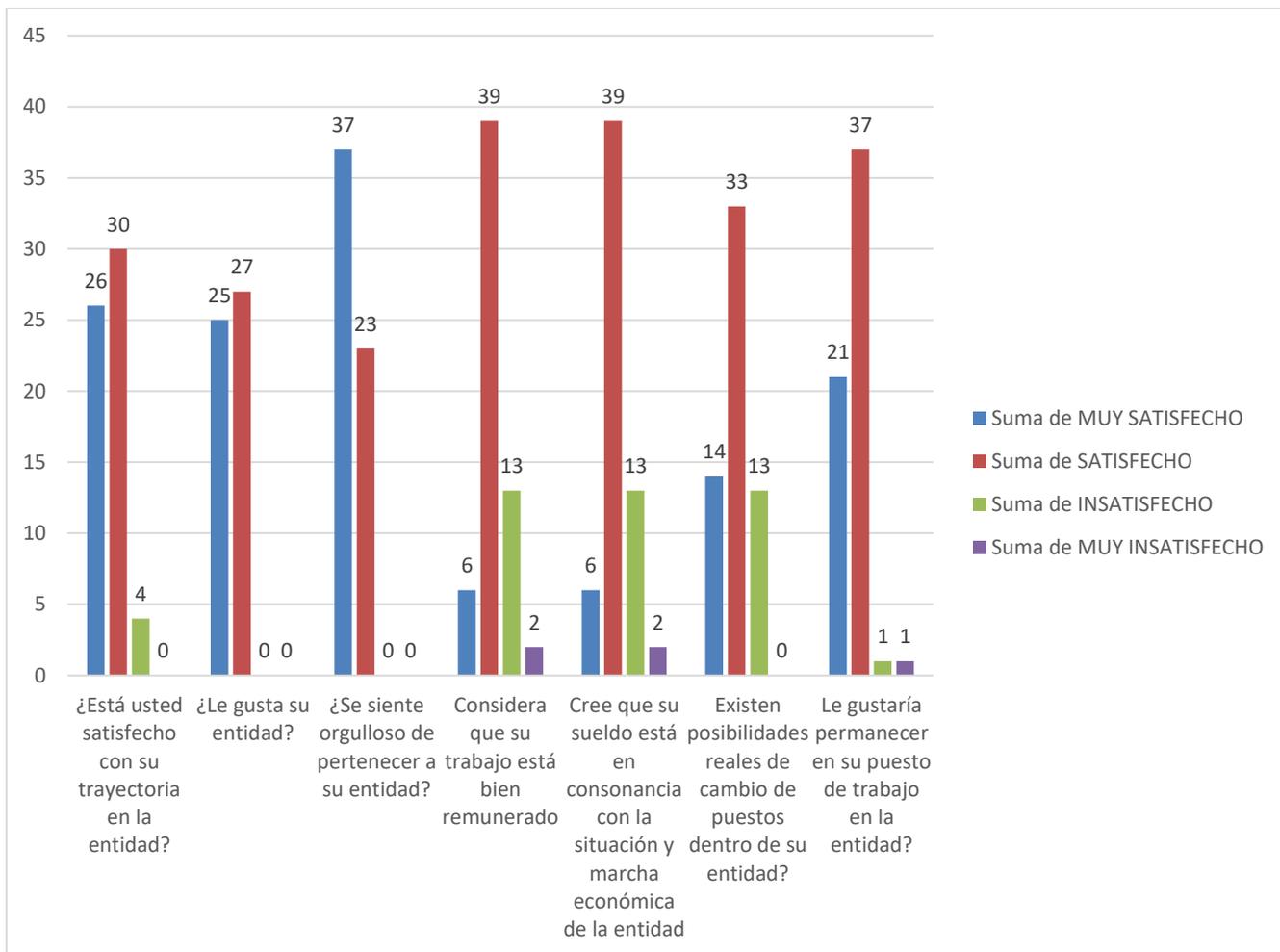
 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
<b>COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS</b>		<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 33 de 39</b>

## 5. RESULTADO POR DIMENSIONES

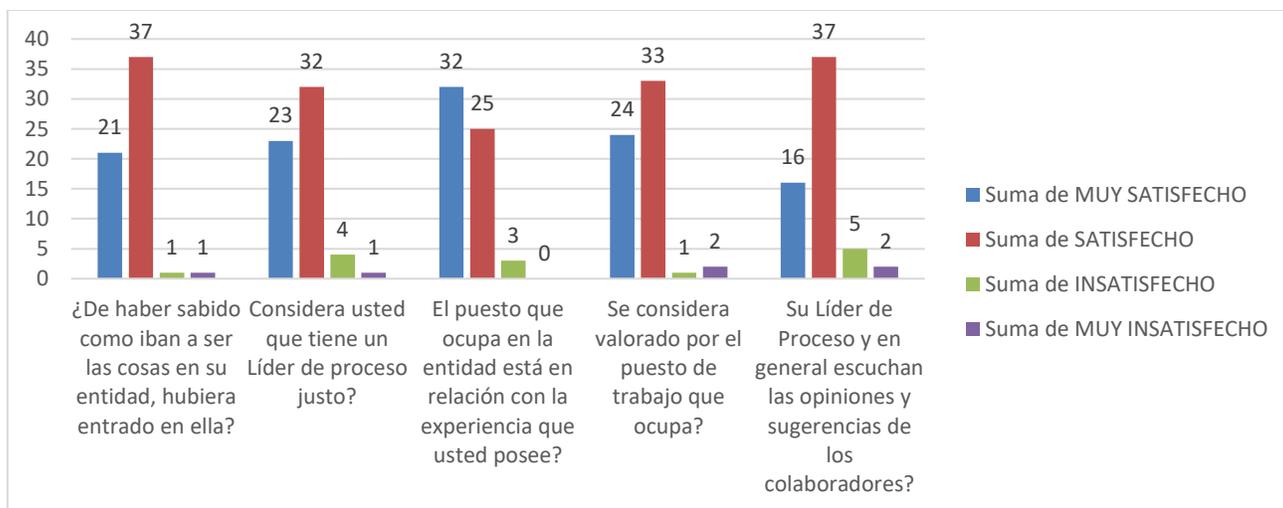
No	Orientación organizacional	MUY SATISFECHO	%	SATISFECHO	%	INSATISFECHO	%	MUY INSATISFECHO	%
1	¿Está usted satisfecho con su trayectoria en la entidad?	26	43,33	30	50,00	4	6,67	0	0,00
2	¿Le gusta su entidad?	25	41,67	27	45,00	0	0,00	0	0,00
3	¿Se siente orgulloso de pertenecer a su entidad?	37	61,67	23	38,33	0	0,00	0	0,00
37	Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo en la entidad?	21	35,00	37	61,67	1	1,67	1	1,67
38	Existen posibilidades reales de cambio de puestos dentro de su entidad?	14	23,33	33	55,00	13	21,67	0	0,00
39	Considera que su trabajo está bien remunerado	6	10,00	39	65,00	13	21,67	2	3,33
40	Cree que su sueldo está en consonancia con la situación y marcha económica de la entidad	6	10,00	39	65,00	13	21,67	2	3,33
	<b>Gestión estratégica del talento humano</b>	<b>MUY SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>INSATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>MUY INSATISFECHO</b>	<b>%</b>
4	¿De haber sabido como iban a ser las cosas en su entidad, hubiera entrado en ella?	21	35,00	37	61,67	1	1,67	1	1,67
33	Considera usted que tiene un Líder de proceso justo?	23	38,33	32	53,33	4	6,67	1	1,67
34	El puesto que ocupa en la entidad está en relación con la experiencia que usted posee?	32	53,33	25	41,67	3	5,00	0	0,00
35	Se considera valorado por el puesto de trabajo que ocupa?	24	40,00	33	55,00	1	1,67	2	3,33
46	Su Líder de Proceso y en general escuchan las opiniones y sugerencias de los colaboradores?	16	26,67	37	61,67	5	8,33	2	3,33
	<b>Estilo de dirección</b>	<b>MUY SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>INSATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>MUY INSATISFECHO</b>	<b>%</b>
16	Los actos y condiciones inseguras se han solucionado oportunamente?	12	20,00	36	60,00	8	13,33	4	6,67
23	Lo ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entró a la entidad?	22	36,67	33	55,00	5	8,33	0	0,00
29	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su Líder de proceso?	22	36,67	32	53,33	4	6,67	2	3,33
30	Considera que su Líder de proceso es participativo?	24	40,00	29	48,33	6	10,00	1	1,67
36	Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su Líder de Proceso o Director?	17	28,33	36	60,00	2	3,33	5	8,33
43	Las actividades que desempeña están acordes con las obligaciones para las que fue contratado?	22	36,67	36	60,00	1	1,67	1	1,67
	<b>Comunicación e integración</b>	<b>MUY SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>INSATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>MUY INSATISFECHO</b>	<b>%</b>
5	¿Se siente integrado en su entidad?	20	33,33	34	56,67	5	8,33	1	1,67
24	Si dejara la entidad, lo sentiría por ellos?	10	16,67	41	68,33	8	13,33	1	1,67
25	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien?	8	13,33	37	61,67	9	15,00	6	10,00
26	Considera que sus compañeros son además sus amigos?	10	16,67	32	53,33	13	21,67	5	8,33
27	Existe mucha movilidad y cambio de puestos entre sus compañeros en la entidad?	7	11,67	41	68,33	10	16,67	2	3,33
28	Le tratan bien y con amabilidad?	21	35,00	36	60,00	3	5,00	0	0,00
32	Tiene usted comunicación con su Líder de proceso?	24	40,00	33	55,00	2	3,33	1	1,67
45	Existe buena comunicación de abajo hacia arriba entre colaboradores y Líderes de Proceso?	13	21,67	37	61,67	8	13,33	2	3,33
	<b>Trabajo en Equipo</b>	<b>MUY SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>INSATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>MUY INSATISFECHO</b>	<b>%</b>
6	¿Conoce bien qué aporta usted con su trabajo a la entidad?	39	65,00	21	35,00	0	0,00	0	0,00
17	...Tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	18	30,00	39	65,00	2	3,33	1	1,67
18	...Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	29	48,33	28	46,67	3	5,00	0	0,00
19	...Sus ideas son escuchadas por su Líder de proceso o Director?	25	41,67	30	50,00	5	8,33	0	0,00
20	¿Se siente realizado en su trabajo?	21	35,00	34	56,67	4	6,67	1	1,67
21	...Su trabajo le genera motivación?	27	45,00	30	50,00	3	5,00	0	0,00
22	Se lleva bien con sus compañeros?	19	31,67	37	61,67	2	3,33	2	3,33
31	Considera usted que trabaja en equipo con su Líder de proceso y compañeros?	17	28,33	36	60,00	2	3,33	5	8,33
	<b>Capacidad Profesional</b>	<b>MUY SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>INSATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>MUY INSATISFECHO</b>	<b>%</b>
7	¿Si tuviera la oportunidad de dejar la entidad por otro trabajo, en igualdad de sueldo y condiciones, se quedaría en la entidad?	22	36,67	32	53,33	3	5,00	3	5,00
41	Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la entidad	11	18,33	33	55,00	13	21,67	3	5,00
42	Existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo?	11	18,33	40	66,67	8	13,33	1	1,67
44	Tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?	13	21,67	30	50,00	15	25,00	2	3,33
	<b>Medio Ambiente Físico</b>	<b>MUY SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>SATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>INSATISFECHO</b>	<b>%</b>	<b>MUY INSATISFECHO</b>	<b>%</b>
8	¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	18	30,00	29	48,33	12	20,00	1	1,67
15	¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	18	30,00	32	53,33	7	11,67	3	5,00
10	¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	32	53,33	23	38,33	3	5,00	2	3,33
11	¿El nivel de ruido es soportable?	14	23,33	35	58,33	6	10,00	5	8,33
12	¿Los baños, pasillos y demás instalaciones están limpios?	21	35,00	26	43,33	7	11,67	6	10,00
13	¿Su computadora funciona a una velocidad adecuada?	13	21,67	33	55,00	7	11,67	7	11,67
14	¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	21	35,00	36	60,00	2	3,33	1	1,67
15	¿Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo?	18	30,00	34	56,67	6	10,00	2	3,33

 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 34 de 39</b>

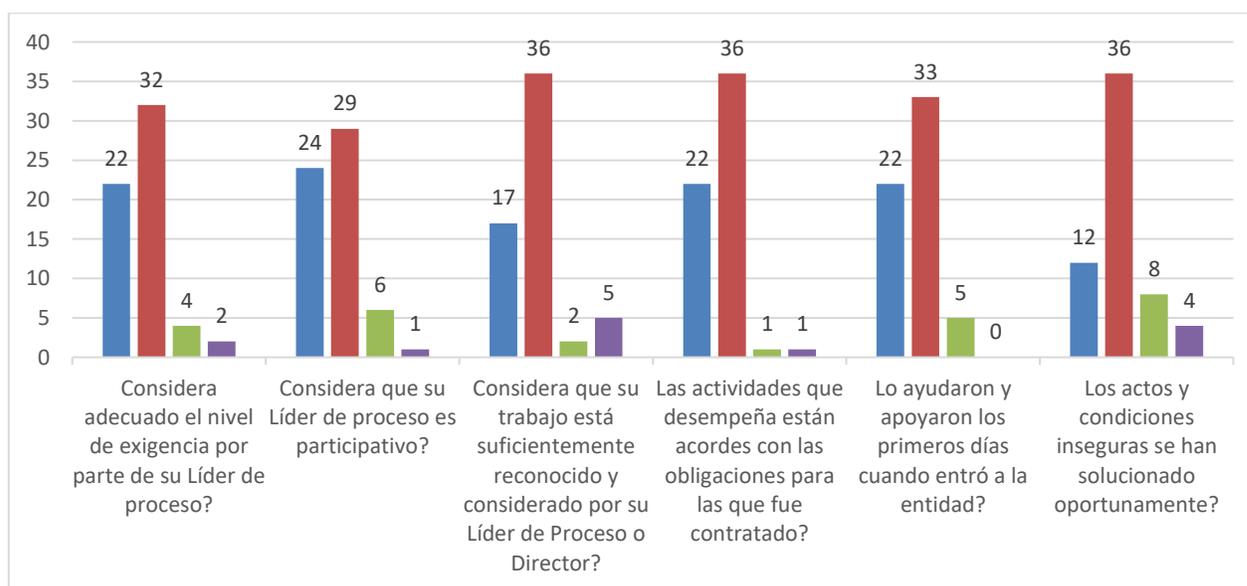
- **Orientación organizacional:** De acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar dentro de la dimensión de orientación organizacional que abarca un ítem de 9 de 46 preguntas con una participación de 60 contratistas y funcionarios encuestados, teniendo como respuesta en primer lugar "muy satisfecho" y seguido de la respuesta "satisfecho".



- **Administración del talento humano:** De acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar dentro de la dimensión de Administración del talento humano que abarca un ítem de 5 de 46 preguntas con una participación de 60 contratistas y funcionarios encuestados, teniendo como respuesta en primer lugar " muy satisfecho" y seguido de la respuesta "satisfecho".



- **Estilo de dirección:** De acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar dentro de la dimensión de Administración del talento humano que abarca un ítem de 5 de 46 preguntas con una participación de 60 contratistas y funcionarios encuestados, teniendo como respuesta en primer lugar " muy satisfecho" y seguido de la respuesta "satisfecho".





**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

Código: DIH-CMC-F05

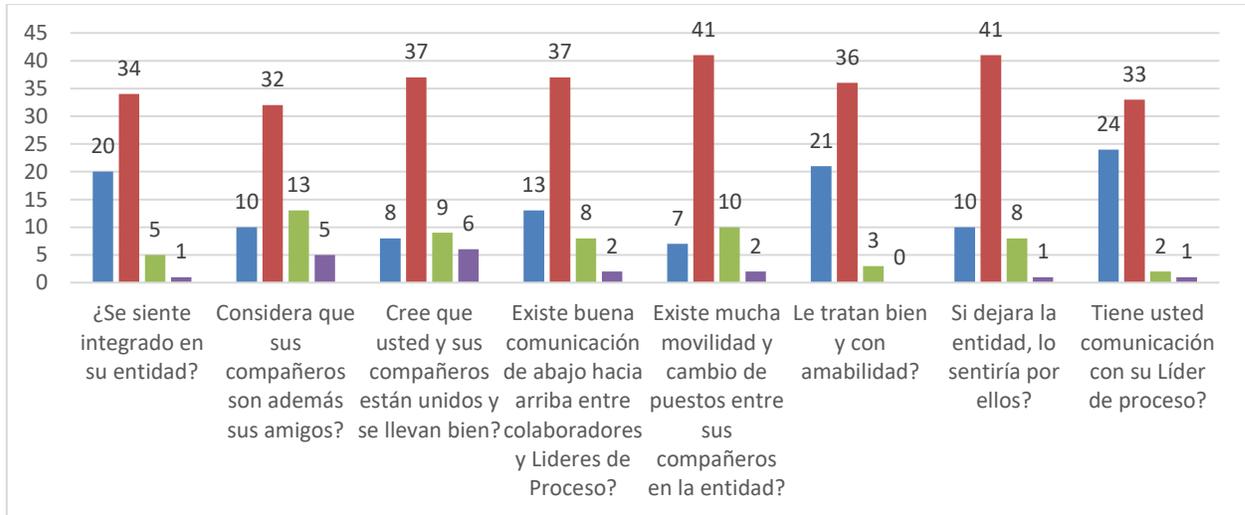
Fecha Aprobación:  
31/05/2022

**COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS**

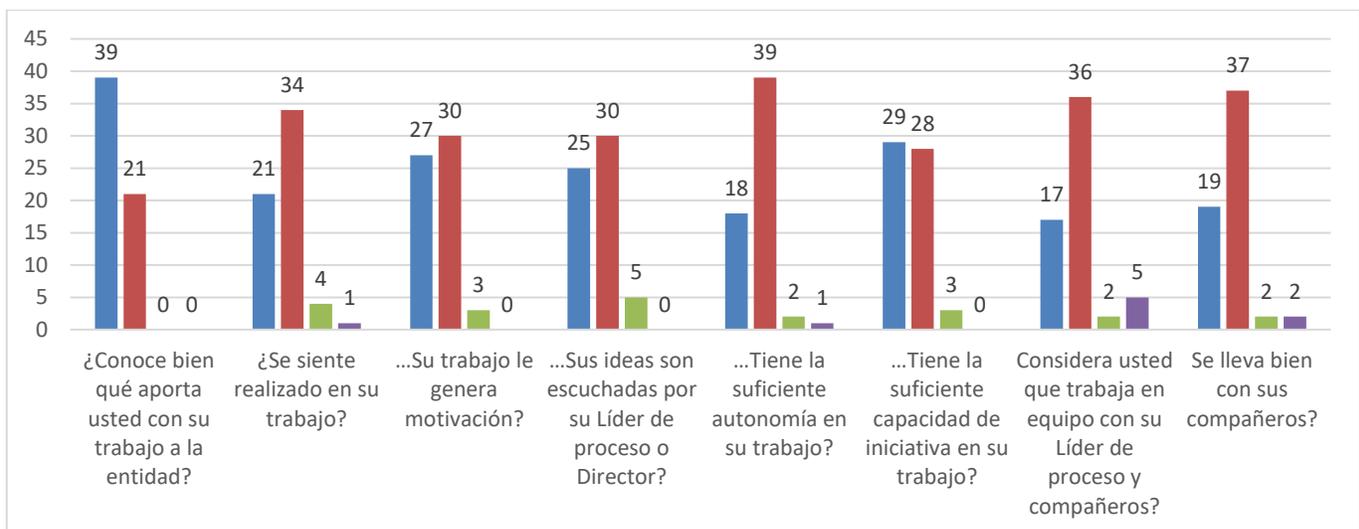
Versión: 2

Página 36 de 39

- **Comunicación e integración:** De acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar dentro de la dimensión de Comunicación e integración que abarca un ítem de 8 de 46 preguntas con una participación de 60 contratistas y funcionarios encuestados, teniendo como respuesta en primer lugar " muy satisfecho", seguido de la respuesta "satisfecho y con un nivel mínimo de "insatisfecho".

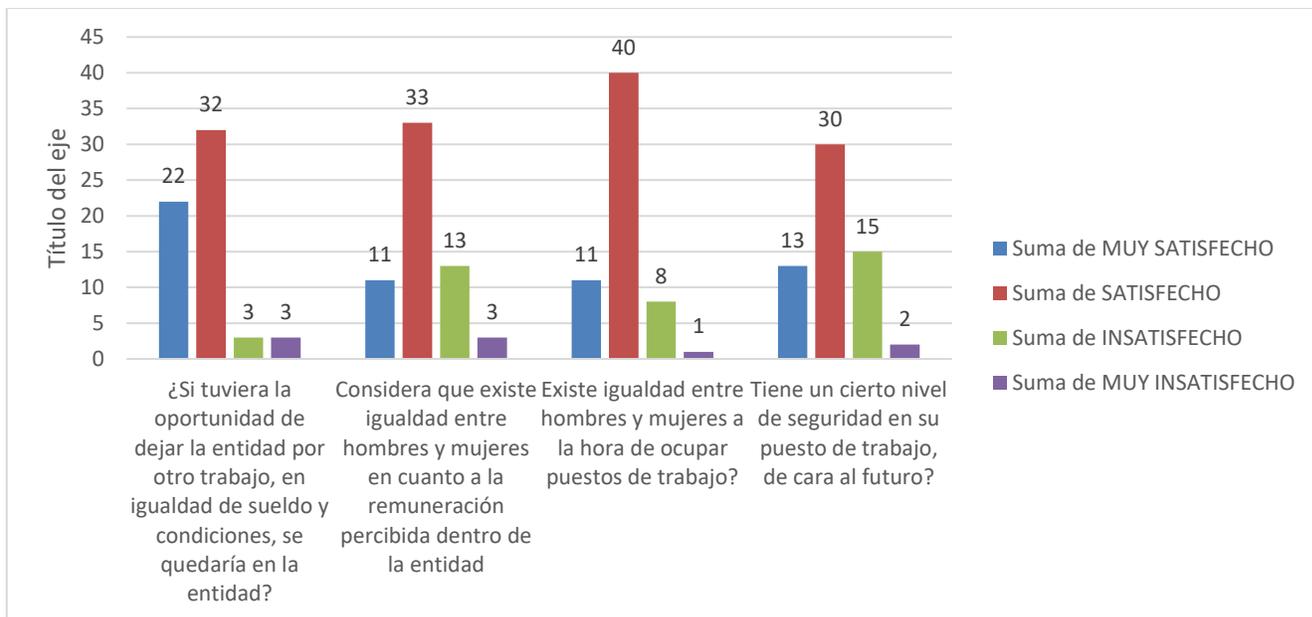


- **Trabajo en grupo:** De acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar dentro de la dimensión de Trabajo en grupo que abarca un ítem de 8 de 46 preguntas con una participación de 60 contratistas y funcionarios encuestados, teniendo como respuesta en primer lugar "satisfecho", seguido de la respuesta " muy satisfecho y con un nivel mínimo de "insatisfecho".



 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>
		<b>Página 37 de 39</b>

- **Capacidad profesional:** De acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar dentro de la dimensión de Capacidad profesional que abarca un ítem de 4 de 46 preguntas con una participación de 60 contratistas y funcionarios encuestados, teniendo como respuesta en primer lugar "satisfecho", en segundo lugar de respuesta " muy satisfecho y muy seguido de la respuesta "insatisfecho".



- **Medio ambiente físico:** De acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar dentro de la dimensión de Medio ambiente físico que abarca un ítem de 8 de 46 preguntas con una participación de 60 contratistas y funcionarios encuestados, teniendo como respuesta en primer lugar "satisfecho", en segundo lugar de respuesta " muy satisfecho y muy seguido de la respuesta "insatisfecho" junto con la respuesta "muy insatisfecho".



**SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

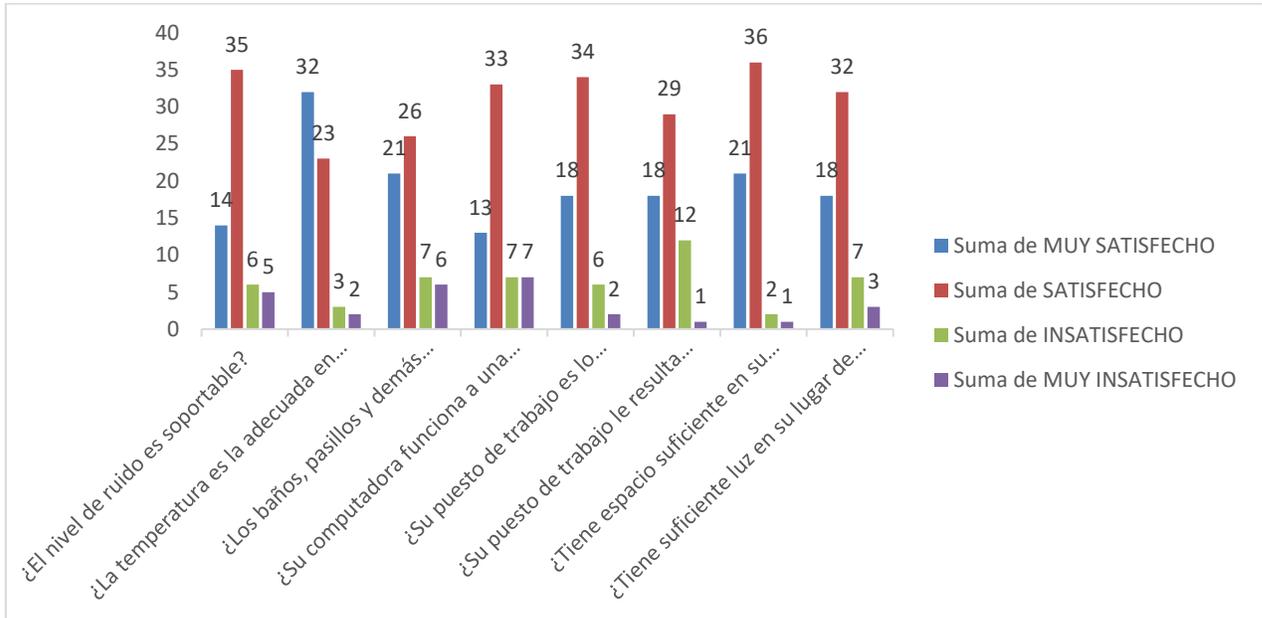
**Código:** DIH-CMC-F05

**Fecha Aprobación:**  
**31/05/2022**

**COMUNICACIONES OFICIALES INTERNAS**

**Versión:** 2

**Página 38 de 39**



 <b>INDERHUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	<b>Código: DIH-CMC-F05</b>
		<b>Fecha Aprobación:</b> <b>31/05/2022</b>

## 6. CONCLUSIONES

El clima laboral es una de las variables claves en el desempeño de una organización, y aun y cuando no puede ser visto o tocado, el clima de una empresa se percibe, se vive y afecta todos los aspectos de la misma. Dentro de nuestra institución INDERHUILA el clima laboral es muy importante ya que si no se practica a diario las condiciones de trabajo serán incómodas y no se logra una estabilidad entre los contratistas y funcionarios. El clima laboral percibido por los funcionarios y contratistas fue evaluado en términos globales dentro de una encuesta de clima organizacional con una escala de muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho con un total de 46 preguntas y la participación de 60 funcionarios y contratistas, esto nos indica que existen diversos aspectos identificados como áreas de oportunidad.

Gracias al diagnóstico que se realizó, se pudo detectar un nivel alto de “muy satisfecho” acompañado de un nivel de “satisfecho” de los funcionarios y contratistas perciben un clima laboral adecuado, siendo este un resultado satisfactorio, por lo tanto, de manera preventiva se deberán realizar acciones de mejora para los niveles de “insatisfecho” y “muy insatisfecho” que se perciban en el ambiente laboral del INDERHUILA, con el objetivo de incrementar y mantener un adecuado clima organizacional.



Proyectó : Margery Escandón Mosquera  
 Gestión de Talento Humano