



Cartagena de Indias, Diciembre de 2023

ANÁLISIS DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL DIAGNOSTICO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCION

La Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, encaminada a generar un ambiente laboral óptimo que fomente la productividad mediante el compromiso y la motivación, a través de su programa de bienestar realizó La Medición de Clima Laboral, con el objetivo de medir el grado de satisfacción de los servidores públicos con sus jefe inmediatos, subalternos y pares, haciendo referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en que se dan las relaciones de trabajo que puede motivar a todos los servidores en su desempeño laboral.

Chiavenato (2000) define que el clima organizacional está orientado a las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados, considera el clima laboral como la atmósfera psicológica particular ligada a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros, por lo anterior, la encuesta es utilizada para medir el clima organizacional de todas las dependencias del distrito. El instrumento contiene 54 preguntas de selección múltiple y única respuesta, con las categorías que van en el rango de: "Totalmente de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo".

Para realizar el respectivo análisis se ha tenido en cuenta los porcentajes de mayor y menor significado para la evaluación del clima laboral y que se destacaron por su alto o bajo nivel que desde las categorías se representan en totalmente en acuerdo y en desacuerdo.

En el instrumento participaron 617 servidores públicos de las distintas dependencias de la alcaldía, arrojando los siguientes resultados:



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ENCUESTA

- EN LA CATEGORÍA DE TOTALMENTE DE ACUERDO SE OBSERVA LAS SIGUIENTES TENDENCIAS:

El 63 % de los servidores manifiestan conocer la misión y visión de la entidad identificándose con los lineamientos que visiona a la ciudad como próspera, colectiva y con igualdad para todos y todas.

De la misma manera el 64% consideran que los objetivos de la entidad en las que trabaja son claros, así como también en un 60% respondieron que sus funciones están claramente determinadas seguidamente de un 75% que responden conocer su papel dentro del área de trabajo al que pertenecen.

Por otra parte, se describen que el 64% sienten que están ubicados en el cargo que desempeñan de acuerdo con sus conocimientos y habilidades, igualmente se evidenció que el 60% de los servidores manifiestan que la entidad los incentiva cuando alcanzan sus objetivos y metas, así mismo los servidores responden que en un 56% la entidad concede los encargos a las personas que lo merecen y consideran que en su área el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.

El 53% de los servidores responden que el jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, como también describen en un 72% poder manejar adecuadamente su carga de trabajo y consideran que superan las expectativas que el jefe tiene sobre su desempeño.

La población de los servidores muestra estar dispuesta en un 85% en hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad, en el factor motivacional los servidores manifiestan sentirse motivados para trabajar por el mejoramiento de los procesos.

En el área de la organización laboral, en 84% de los servidores expresan tener claridad de porqué realizan su trabajo, manifestando sentirse satisfechos con el mismo.

En la realización del espacio laboral este 53% manifiestan mantener su área de trabajo limpia.



- **EN LA CATEGORÍA DE TOTALMENTE EN DESACUERDO SE OBSERVA LAS SIGUIENTES TENDENCIAS:**

La población manifiesta estar en total desacuerdo en no contar con los recursos necesarios para realizar el trabajo de forma eficiente, consideran que en su área de trabajo no cuenta con un ambiente físico seguro (ergonomía), y expresan que en el área de trabajo no se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias, así mismo en un 40% manifiestan que en el área de trabajo no se cuenta con la iluminación adecuada, ni la suficiente ventilación.

En un 19% de los servidores consideró que las personas que se vinculan a la entidad no reciben un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, como también que la entidad no los tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.

En cuanto al ítem de motivación organizacional, el 17% manifiesta que su jefe no los motiva ni le reconoce su trabajo.

El anterior análisis cuantitativo se tendrá en cuenta para realizar recomendaciones y propuestas en mejora de la satisfacción, adaptación y afiliación de las actitudes laborales que permitirán la productividad y el logro de los resultados organizacionales.

Plan de acción y acciones de mejora para el 2024:

Se proyecta para el 2024 realizar talleres a los jefes inmediatos sobre estilos de liderazgo y comunicación asertiva, con el fin de que la relación líder-colaborador se vea fortalecida, motivando así su eficiencia en las labores diarias.

De igual manera se planea realizar la inducción dentro de los primeros 4 meses de ingreso de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción, toda vez que esa fue una falencia que debe convertirse en fortaleza.

Con respecto a la infraestructura, se realizarán adecuaciones a las mismas, de acuerdo con previa planeación.

Cordialmente,

PATRICIA MARRUGO
PSICOLOGA