



**INFORME DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE
LA GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR**

**BARÓN RUIZ ANTONIO CARLOS; BLANCO FRAGOSO LINDA; HERRERA ARRIETA
ADRIANA; MORILLO RAMOS KELIS.**

Practicantes De Psicología Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco.



TABLA DE CONTENIDO

1. Contextualización	Pág. 4-5
1.1 Ficha técnica escala (EDCO)	Pág. 5-6-7
1.2 Instrumento	Pág. 8-9
1.3 Aspectos que mide la escala	Pág. 10-11
2. Introducción	Pág. 12
3. Justificación	Pág. 13
4. Aspectos metodológicos	Pág. 14
4.1 Diseño de la Muestra	Pág. 14
4.2 Cuestionario	Pág. 14
4.3 Aplicación de la encuesta	Pág. 15
4.4 Digitación y procesamiento de datos	Pág. 15
5. Presentación de Resultados	Pág. 16
5.1 Resultados generales obtenidos de todas las Dependencias	Pág. 16
5.2 Resultados obtenidos de la dependencia de Secretaría General	Pág. 18
5.3 Resultados obtenidos de la dependencia de Secretaría Privada	Pág. 20
5.4 Resultados obtenidos de la secretaria de Infraestructura	Pág. 21
5.5 Resultados obtenidos de la oficina de Control Interno	Pág. 22-23
5.6 Resultados obtenidos de la secretaria de Jurídica	Pág. 23-24
5.7 Resultados obtenidos de la secretaria de Hacienda	Pág. 25
5.8 Resultados obtenidos de la Dirección de Ingresos	Pág. 26-27
5.9 Resultados obtenidos de la secretaria de Agricultura	Pág. 27-28
5.10 Resultados obtenidos de la secretaria Minas	Pág. 28-29
5.11 Resultados obtenidos de la secretaria de Habitat	Pág. 29-30



5.12 Resultados obtenidos de la secretaria de Planeación	Pág.30-31
5.13 Resultados obtenidos de la secretaria de Interior	Pág.31-32
5.14 Resultados obtenidos de la dirección Tesorería	Pág.32
5.15 Resultados obtenidos de Pasaporte	Pág.33-34
5.16 Resultados obtenidos de Recepción (PP)	Pág.34-35
5.17 Resultados obtenidos de la oficina de Cobro Coactivo	Pág.35-36
5.18 Resultados obtenidos de la secretaria de Movilidad	Pág.36-37
5.19 Resultados obtenidos de la secretaria de Víctimas y Reconciliación	Pág.37-38
5.20 Resultados obtenidos de la Dirección de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (TIC)	Pág.38-39
5.21 Resultados obtenidos de la dirección de Logística	Pág.39-40
5.22 Resultados obtenidos de la Secretaría de Desarrollo Regional y Ordenamiento Territorial	Pág.40-41
5.23 Resultados obtenidos de Archivo	Pág.42
6. Plan de Mejoramiento	Pág.43
6.1. Estrategia de conocimiento	Pág.44
6.2 estrategia para el mejoramiento de estilo de dirección	Pág.46
6.3 estrategia para el mejoramiento de sentido de pertenencia	Pág.47
6.4 estrategia para la disponibilidad de recursos	Pág.49
6.5 estrategia para relaciones interdepartamentales	Pág.51
7. Conclusión	Pág.52
8. Observaciones	Pág.53
9. Recomendaciones	Pág.54
Referencias	Pág.55

En el mundo de las organizaciones son muchos los retos que día a día se ven enfrentados debido a los cambios que se pueden presentar en sus diferentes contextos, por lo que no son algo estáticos si no que están en una transformación continua. Es por esto que la necesidad de administrar bien los recursos de la empresa se convierte en una realidad tangible. No obstante, existe un recuso dentro de la organización que es imprescindible para que los demás operen. Estos recursos son los humanos. Según Calzadilla en su artículo aprendizaje colaborativo y tecnologías de información y la comunicación, "recursos humanos son elementos claves en cualquier proceso de cambio y en el aumento de la productividad competitiva de las organizaciones" (p.2). Por esto es que surge el interés de evaluar a los trabajadores en sus lugares de trabajo para garantizar el buen desempeño de ellos. (Flores, 2003, Tito, 2003).

Además, Hodgetts y Altman (1985) en su libro de comportamiento en las organizaciones mencionan que las personas desempeñan un papel importante dentro de las organizaciones, por esta razón hoy en día hay una mayor atención en los recursos humanos de la organización. Es decir las empresas enfocan sus esfuerzos para entender la conducta de sus empleados. Una empresa que quiere ser más productiva o mejor productiva necesita de personal altamente calificado e identificado para lograr sus objetivos y sus metas.

Así mismo, una organización debería ser un lugar en el cual están personas satisfechas y motivadas para alcanzar los objetivos de una organización. En ocasiones los trabajadores de una organización se desenvuelven en un ambiente laboral hostil ya que muchas veces va determinado por las problemáticas interpersonales, liderazgo, rotaciones, inestabilidad. Al respecto Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

afirmaciones. La puntuación mínima posible es de 40 y la máxima es de 200.

Significación: una puntuación se considera alta baja según el número de ítems o como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, dentro de esta entidad pública y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar pretender identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los funcionarios tienen El propósito del estudio del clima organizacional en la Gobernación De Bolívar es

Procedencia: Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Sanabria Bibiana.

Autores: Acero Yussel, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith,

Nombre del instrumento: Escala de Clima Organizacional (EDCO)

1.1. FICHA TÉCNICA ESCALA (EDCO)

- 1. Variables del ambiente físico
- 2. Variables estructurales
- 3. Variables del ambiente social
- 4. Variables personales
- 5. Variables propias del comportamiento organizacional

Algunas variables que definen el concepto de clima organizacional son:

productividad.

problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir su

Cabrera (1999) afirma que el clima es un medio donde se manifiestan las habilidades o

- Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización.
- Grupo de referencia (población destinataria):** la EDCO va dirigida a funcionarios de una empresa, dentro del area administrativa.
- Extensión:** la prueba consta de 40 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 40 minutos.
- Escala:** para determinar si el clima organizacional puntúa entre *alto*, *medio* o *bajo* se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:
- Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos.
 - Promedio: De 94 a 147 puntos
 - Nivel alto: Puntajes entre 148 y 200.
- Subescalas:** En EDCO hay subescalas que valoran características específicas del clima organizacional como son:
1. **Relaciones interpersonales:** grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
 2. **Estilo de dirección:** grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.
 3. **Sentido de pertenencia:** grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Compromiso con sus objetivos y programas.
 4. **Retribución:** grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

- Cooperación: ayuda mutua, apoyo.
 - Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento.
 - Respeto: consideración, buen trato.
8. **Valores colectivos:** grado en que se perciben en el medio interno:
- criterios y políticas de la alta gerencia.
- de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los
7. **Claridad y coherencia en la dirección:** grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro
- pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despiden con criterio justo.
6. **Estabilidad:** grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de
- trabajo.
- equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su
5. **Disponibilidad de recursos:** grado en que los empleados cuentan con la información, los

Nº	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo					
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes					
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
7	Mi jefe no tiene buenos modales					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la Entidad					
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades (Enfermería)					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Entidad					
15	Los servicios de salud que recibo en la Entidad son deficientes					
16	Realmente me interesa el futuro de la Entidad					
17	Recomiendo a mis amigos la Entidad como un excelente sitio de trabajo					
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la Entidad					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras					
20	Soy feliz en esta Entidad					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo					

Para contestar las preguntas lee cuidadosamente el enunciado y escoga solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo. El tiempo de duración de la prueba es de 10 minutos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Entidad _____

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino () Antigüedad en la

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)

1.2. INSTRUMENTO



Observaciones

25	La iluminación del área de trabajo es deficiente								
26	La Entidad cambia al personal								
27	La Entidad brinda estabilidad laboral								
28	La Entidad contrata personal temporal								
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales								
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo								
31	Entiendo de manera clara las metas de la Entidad								
32	Conozco bien como la Entidad está logrando sus metas								
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas								
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la Entidad								
35	Las metas de la Entidad son poco entendibles								
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno								
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales								
38	Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente								
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras								
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras								

No	Preguntas	Aspecto que mide la escala
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	Relaciones interpersonales
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	Estilo de dirección
7	Mi jefe no tiene buenos modales	
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	
9	Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias	
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo	
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la Entidad	Sentido de pertenencia
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades (Enfermería)	
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Entidad	
15	Los servicios de salud que recibo en la Entidad son deficientes	
16	Realmente me interesa el futuro de la Entidad	Retribución
17	Recomiendo a mis amigos la Entidad como un excelente sitio de trabajo	
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la Entidad	
19	Sin remuneración no trabajo horas extras	
20	Soy feliz en esta Entidad	

1.3. ASPECTOS QUE MIDE LA ESCALA

Valores Colectivos	40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras
	39	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras
	38	Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente
	37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales
	36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno
Claridad Y Coherencia En La Dirección	35	Las metas de la Entidad son poco entendibles
	34	Los directivos no dan a conocer los logros de la Entidad
	33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas
	32	Conozco bien como la Entidad está logrando sus metas
	31	Entiendo de manera clara las metas de la Entidad
Percepción De Estabilidad Laboral	30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo
	29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales
	28	La Entidad contrata personal temporal
	27	La Entidad brinda estabilidad laboral
	26	La Entidad cambia al personal
Disponibilidad De Recursos	25	La iluminación del área de trabajo es deficiente
	24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo
	23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo
	22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado
	21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo

1. Trabajo en equipo
2. Desempeño y desarrollo profesional
3. Comunicación
4. Liderazgo
5. Condiciones laborales
6. Recursos de la entidad

mejorar se encuentran:

El estudio se ha realizado con el propósito de obtener datos sobre la percepción del clima laboral que tienen los funcionarios de la Gobernación de Bolívar en relación a los aspectos que influyen en los procesos de comportamientos organizacionales. Los resultados arrojados en la encuesta, serán utilizados como insumo para que el área correspondiente pueda elaborar un plan de mejoramiento que impacte positivamente sobre la organización, dentro de las dimensiones a

2. INTRODUCCIÓN



El presente informe, basa su importancia en el clima organizacional de la Gobernación De Bolívar, vale recordar que el clima organizacional es uno de los aspectos más importantes en una entidad, este se define como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la entidad y que repercuten de manera directa en el desempeño de los funcionarios. Un clima laboral positivo genera las condiciones para que los empleados alcancen de manera satisfactoria los objetivos propuestos por el jefe, es cierto que el clima laboral es nutrido por cinco factores que son participación, comunicación, reconocimiento, respeto y por ultimo competitividad, estos factores se ven reflejado notoriamente a la hora de productividad y en el rendimiento. (Gómez Hernández, 2016).

Por otro lado, para hacer un buen proceso de clima organizacional se deben saber las fortalezas y las debilidades de la entidad para saber que posibles aspectos a evaluar en los funcionarios de cuya entidad. Se comienza con una participación de todos los funcionarios la cual debe ser voluntaria y en forma anónima. Un buen diagnóstico arrojará una ruta para tomar decisiones y generar estrategias que mejoren las deficiencias observadas en la evaluación del clima laboral. Ahora bien, el informe de clima organizacional en la Gobernación De Bolívar tiene como importancia identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar estrategia que mejoren el clima laboral de la entidad pública para que el empleado o el funcionario tenga una mayor productividad, conozca sus líderes y además haya una comunicación adecuada que fortalezcan las relaciones interpersonales. Así mismo se hace necesario la medición del clima laboral ya que en la entidad pública como es la Gobernación de Bolívar nunca se ha realizado una medición del clima laboral a nivel general para generar un plan de mejoramiento.

3. JUSTIFICACIÓN

Tabla. I categorización por dependencias y cantidad de funcionarios encuestados.

Dependencia	No. De funcionarios encuestados
Secretaría General	27
Secretaría Privada	4
Secretaría de Infraestructura	9
Oficina Control Interno	10
Secretaría de Jurídica	11
Secretaría de Hacienda	28
Dirección de Ingresos	12
Dirección de Tesorería	6
Oficina Cobro Coactivo	4
Pasaporte	8
Secretaría de Planeación	16
Secretaría de Interior	9
Secretaría de Agricultura	10
Secretaría de Minas	13
Secretaría de Desarrollo Regional y Ordenamiento Territorial	4
Secretaría de Hábitat	6
Secretaría de Víctimas y Reconciliación	10
Secretaría de Movilidad	2
Dirección de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (TIC)	5
Dirección Logística	5
Recepción (PP)	4
Archivo	10

2

60.85% de asistencia

La población encuestada de la Gobernación de Bolívar fue de 213 funcionarios de ella se alcanzó un

4.1. Diseño de la muestra

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Muy Satisfactorio	
Satisfactorio	
Moderadamente Satisfactorio	
Insatisfactorio	
Moderadamente Insatisfactorio	

dependencia con relación a la percepción que tienen de esa categoría

Dentro de los gráficos de resultados se especifica por color como se encuentra cada

tabulación en el programa de Excel finalizando el día 11 de octubre de 2018.

B. para un total general de 213 funcionarios encuestados. A partir del día 28 se empezó con la
 las encuestas obtenidas durante la jornada, donde se obtuvieron 171 en el edificio A y 42 en el edificio
 Durante el periodo del 25 de septiembre al 10 de octubre de 2018 se organizaron y contabilizaron

4.4. Digitación y procesamiento de datos

El área de Bienestar Social de la Gobernación de Bolívar llevó a cabo la aplicación de la escala
 de clima organizacional (EDCO), en 213 funcionarios de la Gobernación de Bolívar, se inició a partir
 del día 25 de septiembre, con la culminación del día 10 de octubre de 2018.

4.3. Aplicación de la encuesta

La recolección de los datos se realizó a través de una encuesta, diseñado por Acero Yussel,
 Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana. Es un instrumento
 impreso en una cara identificado como **Escala de clima organizacional (EDCO)** consta de 5
 apartados y 40 ítems.

4.2. Cuestionario



La gobernación de Bolívar en sus 22 dependencias presenta fortalezas principalmente en las características de las relaciones interpersonales, los funcionarios se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas, con relación al estilo de dirección los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores en las actividades que se realizan los funcionarios además cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL A NIVEL GENERAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA GONERNACION DE BOLIVAR	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETTRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

Cuadro No.1 Resultados de todas las dependencias.

cuadro:

En la Gobernación de Bolívar fueron encuestados 213 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel *MEDIO*. Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus referentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente

5.1. RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS DE TODAS LAS DEPENDENCIAS

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Satisfactorio.

La característica de *PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL* que significa el grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despiden con criterio justo; es percibida por los funcionarios como **Moderadamente**

Satisfactoria.

La característica de *DISPONIBILIDAD DE RECURSOS* que significa el grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo; es percibida por los funcionarios como

Moderadamente Satisfactorio.

La característica de *RETRIBUCION DE LA ENTIDAD* que significa el grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo; es percibida por los funcionarios como **Moderadamente Satisfactorio.**

La característica de *SENTIDO DE PERTENENCIA* que significa el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa, compromiso con sus objetivos y programas; es percibida

Satisfactoria.

La característica de *ESTILO DE DIRECCION* que significa el grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores; es percibida por los funcionarios como

funcionarios como Satisfactoria.

La característica de *RELACIONES INTERPERSONALES* que significa el grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas; es percibida por los

son deficientes.

percepción que se tiene de la estabilidad laboral y los recursos a nivel de la salud que sienten que realización de su trabajo. Dentro de las características que no son satisfactorias del todo son por la

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE SECRETARÍA GENERAL	
RELACIONES INTERPERSONALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCIÓN	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCIÓN DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
PERCEPCIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	

Cuadro No.2 Resultados de la dependencia secretaria general.

siguiente cuadro:

En la dependencia de secretaria general fueron evaluados 27 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel *MEDIO*. Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el

5.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARÍA GENERAL

Pertenencia, Retribución De La Entidad.

la Gobernación de Bolívar las características que necesitan ser fortalecidas son: Sentido De
Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la escala EDCO se puede evidenciar que en
buen trato); es percibida por los funcionarios como *Moderadamente Satisfactorio*.

COLLECTIVOS) que significa el grado en que se perciben en el medio interno la cooperación (ayuda mutua, apoyo), responsabilidad (esfuerzo adicional, cumplimiento) y el respeto (consideración,

La característica de *RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES*

por los funcionarios como *Moderadamente Satisfactorio*.

programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia; es percibida grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa, medida en que las metas y

La característica de *CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN* que significa el

- la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:
- A demás algunas de las sugerencias que expresaron los funcionarios al momento de realizar
1. "No hay compañerismo en la entidad"
 2. "Efectuar con más frecuencia las campañas de salud, marcar la nomenclatura en los pisos cuando vas por las escaleras no sabes porque piso vas"
 3. "Se almuera en los escritorios, la situación económica ha sido más difícil debido al traslado toca coger dos buses"
 4. "Por favor tengan en cuenta la solicitud de los trabajadores, en especial las madres cabezas de familia, así mismo en lo que se refiere a salario"
 5. "Que exista mas integración con los empleados, sin discriminación"
 6. "El aire acondicionado tiene un año que no sirve"

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados

- *Mejoramiento continuo*, Para el fortalecimiento de la disponibilidad de recursos
- *Reuniones regulares*. Para el fortalecimiento de estilo de dirección

Actividades a realizar

necesitan ser fortalecidas para el mejoramiento de sus funciones cotidianas.

dos de estas se evidencian débiles. Estilo de dirección y disponibilidad de recursos. Las cuales en equipo se ve reflejado por las distintas funciones que cada uno desempeña, pero cabe resaltar que similares en las distintas características evaluadas, puesto que es una dependencia en donde el trabajo En la dependencia de secretaria general, se puede evidenciar que los resultados obtenidos son

Diagnostico



1. “El parqueadero para empleados deficientes, ya que muchas veces lo ocupan personas externas a la entidad”

la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados

la percepción de estabilidad laboral

aunque es importante mencionar que la única característica donde se evidencia aspecto negativo es

sólidos en cuanto a clima laboral. La cual presenta fortalezas en casi todas las características,

Se puede evidenciar la efectividad en esta dependencia, con uno de los resultados más

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE SECRETARIA PRIVADA	
RELACIONES INTERPERSONALES	MUY SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MUY SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	SATISFACTORIO

Cuadro No.3 Resultados de la secretaria privada.

En la secretaria privada fueron encuestados 4 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel ALTO. Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.3. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA PRIVADA

laboral muy fuerte para las personas que se desempeñan como contratistas.

percepción de estabilidad laboral, los funcionarios sienten que el lugar no brinda una estabilidad de salud que son deficientes, por otro lado la característica que no salió muy favorable es de tener aspiraciones se sientan frustrado por las políticas de la entidad y también con los servicios moderadamente satisfactorio, puede que los funcionarios a nivel de sentido de pertenencia a la hora implementar actividades son sentido de pertenencia y percepción laboral, puesto que estas están en En la dependencia de secretaría de infraestructura, dos características que necesitan

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	
RELACIONES INTERPERSONALES	MUY SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MUY SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	SATISFACTORIO

Gráfica No.4 Resultados de la secretaría infraestructura

la escala EDCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro.

del clima laboral se encuentra en un nivel ALTO. Las características del clima laboral evaluadas en En la Dependencia Infraestructura encuestados 9 funcionarios para quienes la percepción

5.4. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA INFRAESTRUCTURA

En la oficina de control interno los resultados arrojados fueron satisfactorio, de los cuales se deben mejorar los siete ítems sentido de pertenencia, retribución de la entidad, percepción de

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	
RELACIONES INTERPERSONALES	MUY SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MUY SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	

Cuadro No.5 Resultados de la oficina de control interno

siguiente cuadro:

En la dependencia de control interno fueron evaluados 10 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel alto. Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el

5.5. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

1. “Oportuna encuesta que se tenga en cuenta para aplicar los correctivos en los aspectos necesarios”
2. “El servicio que prestan en la enfermería no satisface mis necesidades, no hay medicamentos”

A demás algunas de las sugerencias que expresaron los funcionarios al momento de realizar la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados



CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE JURÍDICA	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO

Cuadro No.6 Resultados de la secretaría de jurídica

En la dependencia de Jurídica fueron evaluados 11 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel Medio Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus referentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.6. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA JURIDICA

- *Análisis DOFA*, para el fortalecimiento del sentido de pertenencia
- *Pongo en práctica mis valores*, para el fortalecimiento de las relaciones interdepartamentales.

Actividades A Realizar

información que le sea útil para su desempeño en la misma.

percepciones que tiene frente a la entidad, además que tenga una mejor manera de intercambiar

funcionario adquiriera nuevos valores, actitudes y formas de actuar en su área de trabajo y cambie las

colectivos), porque fueron las dimensiones más bajas, los cuales se deben mejorar para que el

estabilidad laboral, claridad y coherencia en la dirección y relaciones interdepartamentales (valores

3. “No se sienten escuchados”
cuenta”

2. “Hay una exclusión con los contratistas en las actividades de bienestar, no los tienen en
1. “Las dependencias no colaboran para que los procesos sean ágiles”

la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:
A demás algunas de las sugerencias que expresaron los funcionarios al momento de realizar

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados

interdepartamentales.

- *Pongo en práctica mis valores* para el fortalecimiento de las relaciones

Actividades a realizar

clima laboral.

requiere trabajar con el compromiso de sus labores, para así tener mejores resultados en cuanto al
cooperación, responsabilidad y respeto, no se ven reflejados en los funcionarios, por este motivo se
al grado en que se perciben en el medio interno y los valores de la Gobernación de Bolívar.
En la dependencia de jurídica los resultados, en algunas características se evidencian bajos, debido

Diagnostico



En la dependencia de hacienda el clima laboral es desfavorable, la dimensión de sentido de pertenencia es el resultado de que los funcionarios no se sienten orgullosos con la misma, por otra parte no están comprometidos a los objetivos y metas, además las características que están baja en puntuación es retribución de la entidad, los funcionarios manifiestan de forma indirecta que no se sienten satisfechos, desconocen los beneficios que les brinda la Gobernación de Bolívar, las características que puntúo bajo, es percepción de estabilidad laboral, en cuanto a esta no se puede llegar a realizar una modificación, en la dimensión de claridad y coherencia en la dirección, no existe seguimiento de objetivos y metas. Por último la característica de relaciones interdepartamentales (valores colectivos), los funcionarios visualizan que entre diferentes dependencias no hay trabajo en equipo.

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE HACIENDA	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO

Cuadro No.7 Resultados de la secretaria de Hacienda

En la secretaria de hacienda fueron evaluados 28 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.7. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE HACIENDA

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN DE INGRESOS	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

Cuadro No.8 Resultados de la Dirección de ingresos

En la secretaria de ingresos fueron evaluados 12 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.8. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIRECCION DE INGRESOS

laboral”

1. “La enfermería es muy limitada, falta una ambulancia teniendo en cuenta el lugar donde estamos, el escritorio y espacio afectan mi salud, tengo problemas de la columna aún no hay un plan de contingencia ante una emergencia”

2. “Me gusta mi trabajo y el servicio que prestamos, pero claramente hay talentos tanto en lo físico como en lo administrativo, es necesario tener políticas claras de bienestar

la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:

A demás algunas de las sugerencias que expresaron los funcionarios al momento de realizar

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados

- *Andlisis DOFA*, para el fortalecimiento del sentido de pertenencia
- *Pongo en práctica mis valores* para el fortalecimiento de las relaciones interdepartamentales.

Actividades a realizar

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	

Cuadro No.9 Resultados de la secretaria de Agricultura

En la secretaria de Agricultura fueron evaluados 10 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.9. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE AGRICULTURA

funciones que tienen.

En la dirección de ingresos los resultados arrojados fueron satisfactorio en gran medida, pero con relación a las dimensiones de sentido de pertenencia, retribución de la entidad, percepción de la estabilidad laboral, claridad y coherencia en la dirección y relaciones interdepartamentales se debe hacer un énfasis en ellas debido a que representan las características que no permiten un excelente clima laboral, debido a que no hay una claridad en la dirección por parte del jefe dando como resultado una incoherencia en la dirección de las funciones y poco compromiso en las funciones que tienen.

Diagnostico

RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	



En la dependencia de minas se evidencian buenos resultados obtenidos, puntuando solo una característica baja, en el cual no presenta un plan de mejoramiento, resaltando la efectividad del clima laboral en esta dependencia por sus características satisfactorias en donde los funcionarios

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE MINAS	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	SATISFACTORIO

Cuadro No.10 Resultados de la secretaria de Minas

En la secretaria de Minas fueron evaluados 13 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel ALTO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.10. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE MINAS

Se puede evidenciar que los resultados obtenidos son parecidos en algunos ítems evaluados, la cual es la dependencia donde se refleja las funciones de cada funcionario, por otra parte, muestra algunas puntuaciones como son estilo de dirección, sentido de pertenencia, percepción de estabilidad laboral, relaciones interdepartamentales. Las cuales deben ser fortalecidas para un mejor desempeño en las actividades que el funcionario realiza.

Diagnostico

El conjunto global de la secretaria de hábitat muestra una tendencia de percepciones negativas sobre las características evaluadas, es por esto que resulta importante realizar cada una de las actividades planteadas, trabajando de forma organizada para así obtener los cambios y el interés que inquieta a la mayoría de los funcionarios.

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE HABITAT	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	

Cuadro No. 11 Resultados de la secretaria de Hábitat

En la secretaria de Hábitat fueron evaluados 6 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel BAJO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus referentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.11. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE HÁBITAT

tienen claras las posibilidades de pertenencia y estiman que a los contratistas se conservan a nivel de estabilidad laboral.

interdepartamentales

- *Análisis DOFA*, Para el fortalecimiento del sentido de pertenencia
- *Pongo en práctica mis valores*. Para el fortalecimiento de las relaciones

Actividades a realizar

Se evidencia en los resultados obtenidos puntuaciones débiles en algunas características que pueden significar algo desfavorable dentro de esta dependencia, en estas se encuentran sentido de pertenencia, percepción de estabilidad laboral, claridad y coherencia en la dirección.

Diagnostico

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARIA DE PLANEACION	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO

Cuadro No.12 Resultados de la secretaria de Planeación

En la secretaria de Planeación fueron evaluados 16 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.12. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE PLANEACIÓN

- *Análisis DOFA*, para el fortalecimiento del sentido de pertenencia

Actividades a realizar



margen.

actividades correspondientes, en donde los puntajes positivos sobrepasan a los negativos por amplio de pertenencia y percepción de estabilidad laboral, los cuales deben ser mejorados con las En la secretaria de interior los resultados más débiles en cuanto a clima laboral son sentido

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARIA DE INTERIOR	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

Cuadro No.13 Resultados de la secretaria de Interior

escala EDCO y sus referentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:
clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la En la secretaria de Interior fueron evaluados 9 funcionarios para quienes la percepción del

5.13 RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE INTERIOR

ambulancia en la enfermería además no presta un buen servicio”

1. “La salud no es muy buena, temo de cualquier problema, no contamos con una

la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:

A demás algunas de las sugerencias que expresaron los funcionarios al momento de realizar

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados



debido a que no puede ser trabajada en la Gobernación de Bolívar.

característica que es percepción de estabilidad laboral, la cual no presenta un plan de mejoramiento

Ante esta dirección, se ha dado un buen resultado de esta medición, puntuando bajo una

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCION DE TESORERIA	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MUY SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MUY SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

Cuadro No.14 Resultados de la Dirección de Tesorería

escala EDCO y sus referentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

clima laboral se encuentra en un nivel BAJO Las características del clima laboral evaluadas en la

En la secretaria de Tesorería fueron evaluados 6 funcionarios para quienes la percepción del

5.14. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIRECCION DE TESORERIA

1. "Se siente temor en las condiciones de la planta física, y por la seguridad del edificio"

la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:

A demás algunas de las sugerencias que expresaron los funcionarios al momento de realizar

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados

- *Análisis DOFA*, para el fortalecimiento del sentido de pertenencia

Actividades a realizar



2. "Inconformidad con el transporte"

soluciones de tránsito"

1. "Muchas dificultades a la hora de llegar al trabajo debido al transporte, buscar la encuesta y que fueron plasmadas en el punto de las observaciones son:

A demás algunas de las sugerencias que expresaron los funcionarios al momento de realizar

Observaciones De Los Funcionarios Encuestados

tiempo planteado.

estilo de direccionamiento, estas necesitan ser fortalecidas trabajando con las actividades y el resaltando que el compromiso que tienen con la entidad no es suficiente y no hay coherencia en el

En esta área se presentan resultados débiles en la mitad de las características evaluadas

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN PASAPORTE	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	

Cuadro No.15 Resultados de Pasaporte

y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO

En Pasaporte fueron evaluados 8 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral

5.15. RESULTADOS OBTENIDOS DE PASAPORTE

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE RECEPCION (PP)	
RELACIONES INTERPERSONALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

Cuadro No. 16 Resultados de la secretaria de Recepción (PP)

siguiente cuadro:

En la secretaria de Recepción (PP) fueron evaluados 4 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el

5.16. RESULTADOS OBTENIDOS RECEPCIÓN (PP)

- 7. “No estamos conforme con la situación del transporte de los funcionarios”
- 6. “Inconforme con el transporte”
- 5. “Deficiencia en el transporte”
- 4. “Necesitamos solución con respecto al transporte”
- una burla puesto que no hicieron nada al respecto”
- desde un principio nos hicieron llenar un formato para saber las rutas, y siento que fue
- 3. “No estoy nada conforme con lo relacionado al transporte de los funcionarios, ya que

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA OFICINA DE COBRO COACTIVO	
RELACIONES INTERPERSONALES	MUY SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

Cuadro No.17 Resultados de la Oficina de Cobro Coactivo

En la secretaria de Cobro Coactivo fueron evaluados 4 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.17. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA OFICINA DE COBRO COACTIVO

- Análisis DOFA, para el fortalecimiento del sentido de pertenencia

Actividades a realizar

En recepción se observa con claridad dos características que presentan un bajo porcentaje de puntuaciones negativas de las cuales solo una de estas se trabajara mediante las actividades asignadas para así lograr buen resultado en sus funciones y compromiso en la entidad, cabe resaltar que la mitad de las características evaluadas se reflejan positivamente lo que conlleva a que se tenga una mejor percepción del clima laboral.

Diagnostico

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARÍA DE MOVILIDAD	
RELACIONES INTERPERSONALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCIÓN	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCIÓN DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
PERCEPCIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL	MUY SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO

Cuadro No.18 Resultados de la secretaria de movilidad

En la secretaria de Transito fueron evaluados 2 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciadas en el siguiente cuadro:

5.18. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARÍA DE MOVILIDAD

- Análisis DOFA, para el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Actividades a realizar

En la dependencia de cobro coactivo el clima laboral es medio, puesto que se puede evidenciar, que la única característica que está favorable a un buen clima laboral es relaciones interpersonales, es decir se tiene que hacer énfasis en las características de estilo de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos, percepción de estabilidad laboral y por último relaciones interdepartamentales (valores colectivos), para así llegar a un clima laboral favorable.

Diagnostico



RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DEPENDENCIA DE VICTIMAS Y RECONCILIACION

Cuadro No.19 Resultados de la secretaria de victimas y Reconciliación

En la secretaria de victimas fueron evaluados 10 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

RECONCILIACION

5.19. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE VICTIMAS Y

interdepartamentales.

- Analisis DOFA, Para el fortalecimiento del sentido de pertenencia
- Pongo en práctica mis valores, para el fortalecimiento de las relaciones

Actividades a realizar

De acuerdo con los resultados de EDCO se puede observar que la secretaria de Movilidad, 3 de las 8 características evaluadas están deficientes a nivel de clima organizacional, una de las características que están con una puntuación deplorable es disponibilidad de recursos, se puede inferir gracias a la resultados es que los funcionarios no cuentan con los equipos disponibles y la información apropiada para ejercer su trabajo, por otro lado la característica de claridad y coherencia en la dirección señala que los funcionarios no tienen consistencia en alcanzar las metas y objetivos deseados y por último la característica de relaciones interpersonales, asegura que no hay colaboración con el grupo de trabajo.

Diagnostico



CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCION DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y DE LAS COMUNICACIONES (TIC)	
RELACIONES INTERPERSONALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	INSATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO

Comunicaciones (TIC)

Cuadro No.20 Resultados de la Dirección de Tecnología de la Información y de las

EDCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala

En la secretaría de Tic fueron evaluados 5 funcionarios para quienes la percepción del clima

INFORMACION Y DE LAS COMUNICACIONES (TIC)

5.20. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIRECCION DE TECNOLOGIA DE LA

- Analisis DOFA, para el mejoramiento del sentido de pertenencia

Actividades a realizar

retribución de la entidad y una asertiva claridad y coherencia en la dirección.

que hay buenas relaciones interpersonales al igual un estilo de dirección viable, una eficiente

características deficientes son sentido de pertenencia y percepción de estabilidad laboral. Es notable

En la secretaría de víctimas y reconciliación, se pudo evidenciar en los resultados que las

Diagnostico

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCION DE LOGISTICA	RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
	ESTILO DE DIRECCION	MUY SATISFACTORIO
	SENTIDO DE PERTENENCIA	SATISFACTORIO
	RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
	DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MUY SATISFACTORIO

Cuadro No. 21 Resultados de la Dirección de Logística

En la secretaria de Logística fueron evaluados 5 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel ALTO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.21. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIRECCION DE LOGISTICA

- Reuniones regulares, para el fortalecimiento del estilo de dirección.

Actividades a realizar

Con los resultados obtenidos se evidencia que en la dirección de TIC, la mayoría de las características evaluadas representan un clima laboral que no es satisfactorio, donde los funcionarios no tienen claro la importancia de su labor para el mejoramiento continuo de la entidad, no se sienten escuchados por su jefe y no tienen claro las direcciones que este les da, además la disposición de sus recursos no son los mejores para realizar sus funciones, pero no todo es negativo, dentro de esta dependencia los valores colectivos son satisfactorios dando a relucir la cooperación, ayuda mutua y apoyo entre sus miembros.

Diagnostico

PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE INSATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	SATISFACTORIO

En la secretaria de Sistema De Desarrollo Regional fueron evaluados 4 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel ALTO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus deferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.22. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

- ¿Quién soy? Para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Actividades a realizar

La dirección de logística puntuó un porcentaje alto en todas las características evaluadas mostrando fortaleza en el contexto de esta área, pero es indispensable reforzar mediante las actividades planteadas las características que se muestran satisfactorias para así generar resultados exitosos en cuanto al ambiente organizacional, siendo esta una dependencia en donde la ayuda y el apoyo mutuo son predominantes.

Diagnóstico

PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MUY SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES	MUY SATISFACTORIO
(VALORES COLECTIVOS)	MUY SATISFACTORIO

En la dependencia de sistema regional aunque el clima laboral es favorable es necesario idear actividades que ayuden a mejorar el clima laboral, como en sentidos de pertenecía donde los funcionarios señalan que desconocen los beneficios, como los servicios de salud que reciben en la entidad no son las apropiadas, por otro lado otra característica que necesita ser reforzada es retribución, los funcionarios no les interesa el futuro de la Gobernación de Bolívar o puedan que no se sientan feliz dentro de esta, otra de las características es percepción de estabilidad laboral, los funcionarios están conscientes que la entidad no cuenta con una estabilidad laboral. Siguiendo esta misma línea en la dimensión por mejorar esta claridad y coherencia los funcionarios de cuya dependencia desconocen o se les olvida las metas que hay que cumplir dentro de su lugar de trabajo y además que los jefes superiores no dan a conocer cuáles son los logros que hay que alcanzar, por último y menos importante es la característica de relaciones interdepartamentales (valores colectivos), los funcionarios saben que las depende no se ayudan entre sí es decir, no hay un trabajo en equipo con otras dependencias.

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	
RELACIONES INTERPERSONALES	MUY SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	MUY SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

territorial

Cuadro No. 22 Resultados de la Secretaría de Desarrollo Regional y Ordenamiento

(valores colectivos)

En archivo aunque todas están favorables hay varias características que necesitas de actividades para que el clima laboral sea muy bueno, estas características son, estilo de dirección, sentido de pertenencia, percepción de estabilidad laboral y por último relaciones internacionales

Diagnostico

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ARCHIVO	
RELACIONES INTERPERSONALES	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA ENTIDAD	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	MODERADAMENTE SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	MODERADAMENTE SATISFACTORIO

Cuadro No. 22 Resultados de la Secretaría De Archivo

En la secretaria de Archivo fueron evaluados 10 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se encuentra en un nivel MEDIO Las características del clima laboral evaluadas en la escala EDCO y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

5.23. RESULTADOS OBTENIDOS DE ARCHIVO

SF).

descubran y aprendan nuevas habilidades, de forma divertida y amena. (Universidad de Barcelona, técnicas, favorecen que los participantes se conozcan mejor, que cooperen entre ellos y que relaciones de los miembros del equipo, es a través de dinámicas de grupo y juegos diversos. Estas habilidades y destrezas de comunicación y liderazgo. Una buena forma de comenzar a mejorar las no es sencillo. Este reto dependerá del carácter de cada uno de los integrantes del grupo y de tus Sin embargo, lograr que los funcionarios se conviertan en un verdadero equipo de trabajo eficaz, permite a los miembros mejorar sus capacidades individuales. laboral estable y cooperativo. El trabajo en equipo, además de ser de mayor calidad y mucho más equipo aporta a la entidad y que destacan los beneficios que se obtienen al trabajar en un clima Son muchas las teorías e investigaciones que hablan de las ventajas que el trabajo en

6.1 Estrategias Para El Mejoramiento De Las Relaciones Interpersonales

6. PLAN DE MEJORAMIENTO



Nombre De La Estrategia	Objetivo	Pasos A Seguir	Tamaño De Grupo	Edades	Tiempo Necesario	Materiales	Lugar
¿Quién soy?	Potenciar el conocimiento entre los miembros del grupo	1. se le presenta a cada participante una hoja con tres cuestiones que tiene que responder con la mayor sinceridad: quién soy, quién quiero ser y cómo actúo para llegar a ser lo que quiero ser 2. Compartir la información con el resto del grupo para valorarlo de manera conjunta. 3. Complementar con una cuarta pregunta, ¿cómo me ven los demás?, en el que el resto del grupo describa a la persona 4. Establecer un debate para analizar las diferentes perspectivas y buscar alternativas y soluciones	40 personas	De 18 a 70 años	2 a 3 horas	•Anexo I formato de las preguntas de reflexión •Lapiceros •Refrigerios •Sonido	Sala de juntas

1. Estrategia de Conocimiento



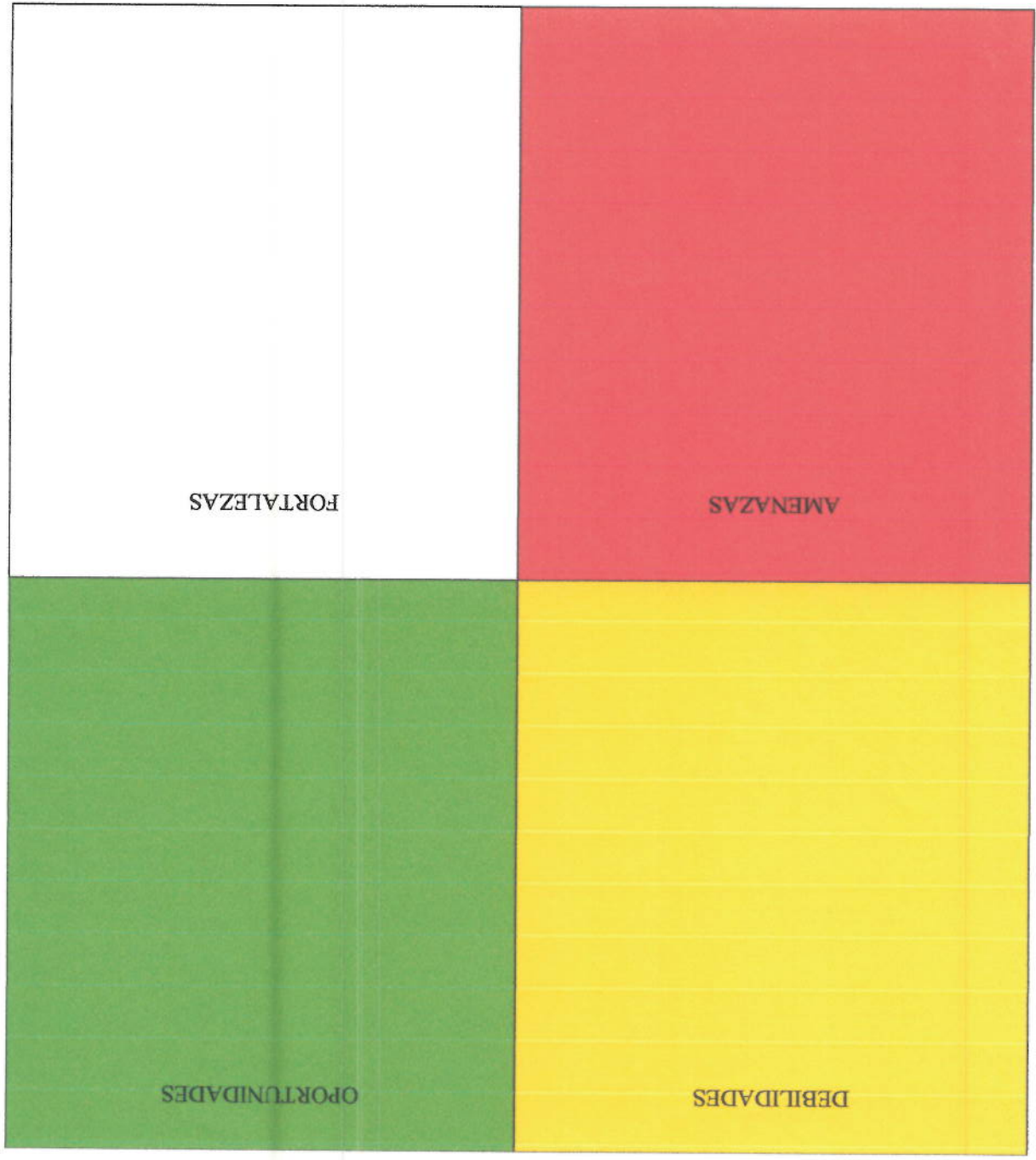
¿Quién soy?	¿Quién quiero ser?	¿Cómo actúo para llegar a ser lo que quiero ser?	¿Qué piensan los demás de mí?

grupo.

A continuación, se presentarán tres cuestiones que tiene que responder con la mayor sinceridad, para potenciar el conocimiento entre los miembros del

¿Quién soy?





Herramienta para el análisis DOFA

ENCUESTA VIRTUAL

La Gobernación de Bolívar se preocupa por tu bienestar por este motivo es importante conocer tu opinión, respondiendo la siguientes preguntas marcando con una x su respuesta con la cual este de acuerdo.

El tiempo de duración es de 8 minutos, agradecemos su colaboración en el desarrollo de la encuesta.

PREGUNTAS			SI	NO
1.	¿El aire acondicionado es óptimo en tu puesto de trabajo?			
2.	¿La iluminación en su puesto de trabajo es adecuada para realizar sus labores cotidianas?			
3.	¿Los servicios que ofrece la enfermería han sido los mejores para usted?			
4.	¿Usted ha detectado olores no agradables que molesta sus funciones en el área de trabajo?			
5.	¿El uso del parqueadero es ideal para usted?			

7. CONCLUSIÓN

El conjunto global de resultados en la Gobernación de Bolívar muestra una tendencia de percepciones en el nivel medio sobre las diversas dimensiones analizadas. Sin embargo, es de aclarar que solo se logró la participación del 60,85 % de los funcionarios públicos. La participación de los funcionarios pudo brindar una caracterización a nivel general de los aspectos a mejorar, dentro de estos como principal se encuentra el fortalecimiento de las *relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estilo de dirección y sentido de pertenencia por la entidad*. Para poder mejorar estos aspectos se propuso un plan de mejoramiento construido con estrategias y tácticas puntuales que permitirán el logro de los objetivos planteados, buscando así cerrar las brechas encontradas, de igual manera impulsar, al planteamiento de acciones ejecutables, a un clima flexible y ágil para un elevado nivel de satisfacción laboral entre los funcionarios de la entidad. Dentro de la estructuración de estos planes, se pretende buscar que todos los funcionarios se involucren de manera satisfactoria en todos los niveles jerárquicos, ya que se considera que todos los funcionarios están incluidos en el quehacer diario de la entidad, conviven dentro del mismo ambiente y son generadores y receptores de información permanentemente. Derivado de lo anterior, se pretende que con la ejecución de las estrategias antes mencionadas, se logre fortalecer el clima laboral de la Entidad.

- Se encarga de la organización y el ambiente del sitio donde sea adecuado se lleva a cabo el evento.
- Revisa que todo el protocolo se cumpla.

Comité logístico

- Informar al jefe encargado de las actividades o eventos que se llevan a cabo en la entidad.
- Acompañar en el diseño, creación de la publicidad requerida para cada actividad que se lleve a cabo en la entidad.
- Estar al margen de las diferentes actividades programas por la entidad a fin de darle proyección pública.
- Vigilancia y seguimiento por jefe encargado.
- Juntas directivas según las necesidades y expectativas de la asociación.

Comité Operativo

Para el fortalecimiento de cada una de las debilidades encontradas en la Gobernación de Bolívar se hace necesario la implementación del comité logístico y operativo.

8. OBSERVACIONES

9. RECOMENDACIONES

El área de Bienestar Social hará entrega a cada responsable de las dependencias, los resultados en detalle de cada dimensión, correspondiente a su área, con el objetivo de que los mismos sean analizados para implementar el plan de mejoramiento que busca mejorar los aspectos que resultaron con un porcentaje bajo en la encuesta y de esta manera fortalecer dichos aspectos

A demás se dará seguimiento periódico a la ejecución del Plan de acción de cada área La encuesta de clima se realizará cada dos (2) años, con el fin de medir el nivel de mejora alcanzado y cuyos resultados serán comparados con la encuesta anterior.

Aiken, L. (1996). *Tesis Psicológicos Y Evaluación* (9a Ed.). Prentice Hall . Hispanoamerica S.A.

Alvarez, G. (1992). *El constructo "Clima organizacional" concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Latinoamericana de Psicología* ocupacional Vol. 11 N°. 1 y 2

Muchinsky, P. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Desclee de brouwer s.a.

Dueñas (2015). *4 consejos para optimizar el liderazgo*. ASCENSO.

Dueñas (2015). *Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*. TALENTCLUE.

Gómez (2016). *7 Estrategias para mejorar tus relaciones humanas en el trabajo*. GANAMI

REFERENCIAS





SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "MUÑEQUITO EMPATICO".

FECHA: 15/08/2019

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Juvis Casanova Rendo	casanova.j@hondadelcom	Infraestructura	
2	Alfredy Paez Quirion	alpauez.21@hotmail.com	S. Informa.	
3	Katty Castillo Aguiar	kcastillo@hotmail.com	Infraestructura	
4	IVAN GARCIA REYES	jgarciasm@hotmail.com	Superestructura	
5	ISIS F. Oti Juvary	issortofsecur@gmail.com	Control Interno	
6	BYRON MONTES ZABARA	byron1972@hotmail.com	Infraestructura	
7	Camilo José Aguila Barrera	comilomontesbarrera@gmail.com	Infraestructura	
8	Andres Felipe Araya Jaramillo	andresfelipearaya@gmail.com	Juridica	
9	Roberto Carlos Cuello Campo	compleido512@hotmail.com	Juridica	
10	Jenny Valentina Castillo Rendo	jrendo.29@hotmail.com	Control Interno	
11	DIANA ZAPATA H.	dianazapata@hotmail.com	Control INT.	
12	Yoviria Adela Yopey Rueda	mayadelopez@hotmail.com	Control Interno	
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"

FECHA: 06/06/2019

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Patricia Velazquez Villalobos	PatriciaVelazquezVillalobos@gmail.com	Car. Jurídico	Patricia Velazquez
2	Yaneth Montenegro Leiva	montenegroyeth@hotmail.com	Jurídico	Yaneth Montenegro
3	Elvis Fajardo Fuentes	elfajardofuentes11@hotmail.com	Jurídico	Elvis Fajardo
4	Ernesto A. Díaz Navas	ErnestoA.DiazNavas@gmail.com	Procesos Pro	Ernesto Díaz Navas
5	Patricia Escobedo Torres	PatriciaEscobedoTorres@gmail.com	Procesos	Patricia Escobedo
6	Mercedes Moraga	MercedesMoraga@gmail.com	Hacienda	Mercedes Moraga
7	Juan Garzon	JuanGarzon@hotmail.com	Hacienda	Juan Garzon
8	Verónica Zarkok Falcón	VeronicaZarkok@gmail.com	Hacienda	Verónica Zarkok
9	Juan Carlos Ochoa González	JCOchoaGonzalez@gmail.com	Procesos	Juan Carlos Ochoa
10	Patricia González	PatriciaGonzalez@gmail.com	Procesos	Patricia González
11	Yolani González Rivas	YolaniGonzalezRivas@gmail.com	Procesos	Yolani González
12	Yolani González Rivas	YolaniGonzalezRivas@gmail.com	Procesos	Yolani González
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"

FECHA: 06/06/2019

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Desar E. Moreno Leal	elmoreale@hondacv.com	Contratación	Desar E. Moreno
2	José Antonio Quintero	jesitk-os@hondacv.com	Contratación	José Antonio
3	Enrick Segura Pérez	enrick-segura@hotmail.com	Contratación	Enrick Segura
4	José López Quiroz	jlopez@hondacv.com	Humanos	José López
5	Rafael Hoyos C.	rafael.hoyos@hotmail.com	Logística	Rafael Hoyos
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"

FECHA: 06/06/2019

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Verena Arreumina C	verena@hotmai.com	Jurídica	
2	Edison Altier	edisonaltier@gmail.com	Jurídica	
3	Luis Alfonso Van Dae	luisalfonso.van@yahoou.cr	Jurídica	
4	Smith Morales Becerra	Smith23435@hotmail.com	Jurídica	
5	Juan Manuel Blumiz Porto	blumimupo01@hotmail.com	See Salud	
6	Jairo Herrera	lucaphr-co@hotmail.com	See Educ	
7	Geovanna Bernad J	avabep@gmail.com	See Hda	
8	Yendiana De las Salas Guzmán	Yansalas2204@hotmail.com	See Flacsa	
9	Delis Sanchez Carrasco	delisgarcia@gmail.com	See SHCA	
10				
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"				FECHA: 06/06/2019
Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Andrés Felipe Araya Jaramillo	andresfelipearayaaramillo@gmail.com	Jurídica.	
2	Sussy Vargas López	Sussyvarlop@hotmail.com	Jurídica	
3	Edelmán Martínez Martínez	edimartm20@hotmail.com	Humana	
4	Mayelis Ramos Ornela	mayelisornela@hotmail.com	Sec. Hacienda	
5	Alejandra Schetbough Cortés	ileyo.24@hotmail.com	Sec. Hacienda	
6	Clidmar Eloy Héctor	jumem67@hotmail.com	Sec. Hacienda	
7	Almer Henao León	almerleonaoutlook.com	Sec. Hacienda	
8	David Vasquez Blanco	dvasquezblanco@hotmail.com	Sec. Hacienda	
9	Jose Rodriguez de Arco	jrodriguezad13@gmail.com	Recor. Logística	
10	Luis Delgado García	luisadelgadogarcia@hotmail.es	Dirección Logística	
11	Gerardo Alirio	gerardoalirio@hotmail.com	Dir. Logística	
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"

FECHA: 16/05/2019

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Delcy Hernandez Rodriguez	delcy0304@gmail.com	Planecia	Delcy Hernandez
2	TERCERO HERNANDEZ	tercera01@gmail.com	Planecia	TERCERO HERNANDEZ
3	YURY S CAUARO	yury.s.cauaro@gmail.com	Planecia	YURY S CAUARO
4	Quisiera Puentes Lopez	quisiera033@gmail.com	Sec. Hum.	Quisiera Puentes
5	DORA PATRICK CONTRAS	dorapatricks@gmail.com	Agricultura	DORA PATRICK CONTRAS
6	RODRIGUEZ TINEO MARIA	rodriguez03@gmail.com	Planecia	RODRIGUEZ TINEO MARIA
7	Edith Amiel Munoz	edith0304@gmail.com	Agricultura	Edith Amiel Munoz
8	Hernandez Rodolfo Salas	hernandez03@gmail.com	Planecia	Hernandez Rodolfo Salas
9				
10				
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"				FECHA: 16/05/2019
N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Lorena C. V. de B.	llorenacv@hotmail.com	Sec. Planeación	
2	Cecilia Hernández	Cecilia.hernandez@gmail.com	Sec. Planeación	
3	Adib Jara Jaramila	adibjara@yahoo.com	Sec. Planeación	
4	Ariel Martínez Barrios	marba08@gmail.com	Planeación	
5	Estela Cuarta Gancedo	Sullacueva.EL_burl_cue@gmail.com	Planeación	
6	Anelitz Cuervo Varela	anelitzv@hotmail.com	Planeación	
7	Nicolás Alarcón Veyan	nicolasav2@hotmail.com	Sec. Minas y Energía	
8	Eleina Del duca LaFont	eladelduca130@gmail.com	Sec. Minas y Energía	
9	Diego M. Gutierrez L.	diego12x@hotmail.com	Coordinación de Planes	
10	Diego Moreno Pardo	diego.moreno.pardo@gmail.com	Sec. Minas y Energía	
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"				FECHA: 22/05/2019
N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Rethy Caudillo Agüero	Rethyloofa@hotmail.com	Infraestructura	Rethy CA
2	Yusnel Perez Arce	PerezArceYusnel@gmail.com	Infraestructura	Yusnel P.
3	Rodolfo Jose Julio Morales	RodoJoseJulio@gmail.com	11	Rodolfo J.
4	Adriana Z	Adriana@hotmail.es	Sec. Infraestructura	Adriana Z.
5	Ana Navarro Gutierrez	AnaNavarro@hotmail.es	Sec. Inter	Ana N.
6	Yessika Jhian Atencio	Yessika29@gmail.com	Infraestructura	Yessika Jhian A.
7	Donangelis Valdez Barrios	Sora-Juanito@hotmail.com	Infraestructura	Donangelis V.B.
8	Andrés Felipe Reyes Alvarado	andres.reyes.al@gmail.com	Infraestructura	Andrés F.
9				
10				
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL
Dirección de Función Pública
Bienestar Social y Desarrollo Humano
Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"				FECHA: 22/05/2019
N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Rosa Felipe Castillo	Rosa-Felipe_C@guail.com.	Asesorías	RFC
2	Bella Isabel Diaz Peña	Bellaisabeldiaz@gmail.com	Archivos	Isabel
3	Ana Conluisa Espitia Buit	anacconluisa@gmail.com	archivo	Ana Espitia
4	José David Arias Donado	Jariasdoy@gmail...	Archivos	Ucky
5	Oscar Castro Gutierrez	ocastro@gmail.com	Archivos	oscar
6	Gubey E Jolaver G	gubayestherg@gmail.com	Archivos	Gubey E Jolaver G.
7	Jorge A. Lermonez B	jlermonenez@gmail.com	Archivos	Jorge A. Lermonez B.
8	Gloria Inés Conect M.	gconecta@bolivar.gov.co.	Dir. Regional OT	Gloria Inés
9	Xarina Varela Lorente	xvarela11orent@gmail.com	Des. Regional	Xarina
10	Jessy López Alvarado	jlopezlopez@hotmail.com	Des. Regional	Jessy López
11	MARIS VARGAS CLEMENT	marisvargascllement@gmail.com	Des. Regional	MARIS
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL
Dirección de Función Pública
Bienestar Social y Desarrollo Humano
Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"				FECHA: 15/05/2019
Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	ADRIAN DANIELO GARCIA	carrieta@bolivar.gov.co	FUNCION PUBLICA	
2	YOLANDA OSARIO BIZI	posorio@bolivar.gov.co	FUNCION PUBLICA	
3	NARCIS GONZALEZ SANCHEZ	hefelva@hotmail.com	FUNCION PUBLICA	
4	JOSE ATILIO GONZALEZ	catanga_hes@gmail.com	FUNCION PUBLICA	
5	ELVIS ESPINA OLIVERA	elvisespinaolivera@hotmail.com	FRN PCH	
6	ALBAIN TAVARES REYES	alvino@bolivar.gov.co	FUNCION PUBLICA	
7	INGRID FLOREDA J.	ingrid8303@hotmail.com	FUNCION PUBLICA	
8	CAROL QUIROGA	carol8224@hotmail.com	FUNCION PUBLICA	
9	ALFONSO REYES	more30@hotmail.com	FUNCION PUBLICA	
10	DELIA SEVERICHE RAMIREZ	delia.severiche2017@hotmail.com	FUNCION PUBLICA	
11	JOHAN ALEJANDRO DIAZ	aleja821016@hotmail.com	DEC. GENERAL	
12	JATHINE LOPEZ	pehane102@gmail.com	SECCION SEGURIDAD	
13	CARLOS BLANCO RIVERA	carlosblanco2323@hotmail.com	SEC. INTERNA	
14	NUBIA STELLA DE LA ROSA G	nubiastellarosa@gmail.com	SEGURIDAD COMUNITARIA	



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"

FECHA: 15/05/2019

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Verena Cardezas Canary	VerenaCardezas@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	Verena Cardezas
2	Diego León P. Cruz	diego.leon@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	Diego León P. Cruz
3	Fabiana Espinosa Hdez	fabiana161@bolivar.gob.ve	Secretaría Interior	Fabiana Espinosa
4	Ygor Rofin Mosim	YgorRofin@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	Ygor Rofin
5	Lucas Galdames Alvarado	lucasgaldames@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	Lucas Galdames
6	Adrián Vega Cruz	adrian.vega@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	Adrián Vega Cruz
7	Maria Escalante C.	maria.escalante@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	Maria Escalante
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASISTENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"				FECHA: 15/05/2019
Nº	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Juan Carlos Montiel Beltrán	montiel-labor@bolivar.gob.ve	Función Pública	
2	Elisa Segura	elisa.segura@bolivar.gob.ve	Func. Pública	
3	Edmundo la Rosa Curiari	edmundola@bolivar.gob.ve	Función Pública	
4	Alonso Toboacá Torres	atobocaa@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	
5	José María Franco	francojmaria@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	
6	Leobardo Barrios	Taty.ROJ@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	
7	Elizabeth Morales Irujo	elizabethmoral@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	
8	David Oña Tobar	forname@bolivar.gob.ve	Sec. Interior	
9				
10				
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASITENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"

FECHA: 16/05/2019

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				



SECRETARIA GENERAL

Dirección de Función Pública

Bienestar Social y Desarrollo Humano

Gobernación de Bolívar



REGISTRO DE ASITENCIA

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL ACTIVIDAD: "OCUPA TU LUGAR"				FECHA: 16/05/2019
N°	NOMBRE Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	DEPENDENCIA	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				



EVIDENCIAS























