



GOBERNACIÓN
de Norte de
Santander

Diagnóstico de Clima & Cultura Organizacional



1. Introducción

La cultura organizacional es el conjunto de principios y valores que definen el comportamiento y las prácticas dentro de una empresa. Es como el ADN de la organización, marcando cómo se llevan a cabo las cosas día a día. Incluye desde las formas en que se comunican los funcionarios hasta cómo se toman las decisiones y se manejan los conflictos.

Es un factor esencial en la salud mental y el éxito de cualquier empresa. En la gobernación de norte de Santander, entendemos que la satisfacción y el bienestar de nuestros empleados están directamente relacionados con el rendimiento y el compromiso con los objetivos organizacionales. Por esta razón, hemos llevado a cabo una encuesta de clima organizacional con el fin de entender cómo perciben los servidores públicos el ambiente laboral, a su vez se realizaron temas puntuales de sensibilización a la cultura organizacional tales como; relaciones interpersonales, comunicación asertiva, resolución de conflictos, empatía, trabajo en equipo, sentido de pertenencia y socialización del código de integridad de la función pública.

Este informe presenta los resultados de dicha encuesta, realizada de manera anónima, y analiza aspectos claves como inserción al puesto de trabajo, relación con el jefe inmediato, liderazgo del jefe, relación con los compañeros de trabajo, condiciones de trabajo, evaluación personal, crecimiento en el trabajo y por último si tenían algún comentario, había un espacio para dar a conocer su opinión. Los datos obtenidos nos proporcionan una visión detallada del estado actual del clima organizacional y nos permitirán implementar iniciativas que promuevan un entorno de trabajo más saludable.



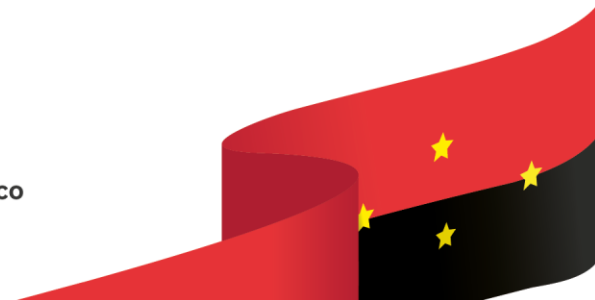
2. Descripción del problema

En la Gobernación de Norte de Santander y sus diferentes secretarías, se ha identificado la necesidad de mejorar el clima organizacional para promover un ambiente de trabajo más positivo, colaborativo y eficiente. Actualmente, existen indicios de insatisfacción laboral y problemas en las relaciones interpersonales que afectan la productividad y el bienestar de los funcionarios.

2.1 Planteamiento del Problema

En la Gobernación de Norte de Santander y sus diferentes secretarías, se ha identificado una necesidad urgente de mejorar el clima organizacional. Los desafíos actuales incluyen:

- **Insatisfacción Laboral:** Los funcionarios muestran signos de descontento con su entorno de trabajo, lo que puede estar relacionado con la falta de reconocimiento, oportunidades limitadas de desarrollo profesional y una comunicación ineficaz.
- **Problemas en las Relaciones Interpersonales:** Existen tensiones y conflictos entre los empleados de diferentes secretarías, lo que dificulta la colaboración y el trabajo en equipo.
- **Ausencia de Liderazgo:** Los jefes de oficina no están participando activamente en las actividades de sensibilización y mejora del clima organizacional, lo que puede desmotivar a los empleados y perpetuar un ambiente de trabajo negativo.



3. Justificación

Al tener una visión clara de las percepciones internas, podremos tomar decisiones informadas para mejorar las condiciones laborales, lo que a largo plazo fortalecerá la eficiencia y eficacia de los servidores públicos. Según Edgar Schein, “las organizaciones no adoptan una cultura en un solo día, sino que se forma a su debido tiempo a medida que los empleados pasan por diversos cambios, se adaptan al entorno externo y resuelven problemas”.

Con esta medición se busca analizar y evaluar el clima organizacional de la entidad, dándole importancia al bienestar y a la satisfacción del funcionario. Esto es crucial, ya que el bienestar y la satisfacción de los empleados están estrechamente relacionados con su rendimiento y compromiso. Un clima organizacional positivo no solo mejora la moral y la motivación de los empleados, sino que también contribuye a una mayor productividad y a la reducción de la rotación de personal.

Además, al identificar áreas problemáticas y desarrollar estrategias de mejora, se puede crear un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la calidad del servicio público ofrecido a la comunidad. En resumen, invertir en el clima organizacional es una inversión en el futuro de la Gobernación y en la calidad de vida de sus empleados y ciudadanos.



4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Identificar y fortalecer el clima organizacional en la Gobernación de Norte de Santander y sus diferentes secretarías, mediante la evaluación de las condiciones actuales y la implementación de estrategias de mejora continua que promuevan un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y eficiente.

4.2 Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el Clima Organizacional:

- Realizar encuestas para evaluar la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales.
- Analizar los datos recopilados para identificar áreas de mejora.

2. Desarrollar e Implementar Estrategias de Mejora:

- Realizar sensibilizaciones de promoción y prevención de la cultura organizacional.

3. Monitorear y Evaluar el Progreso:

- Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las estrategias implementadas.
- Ajustar las acciones según los resultados obtenidos y el feedback de los servidores públicos.



5. Marco Teórico

El marco teórico permite identificar, comprender, describir y evaluar las problemáticas y necesidades sociales de un grupo determinado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se emplea este método con el fin de identificar las distintas dificultades que se presentan en la Gobernación de Norte de Santander, en donde se tiene como población a los servidores públicos de planta quienes son las personas que interactúan constantemente y residen juntas en un espacio determinado.

5.1 Clima organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente laboral que se percibe en la gobernación departamental. Es la percepción que tienen los funcionarios públicos sobre su entorno de trabajo, que se puede incluir aspectos como las relaciones entre compañeros, la comunicación con los líderes, la motivación y el bienestar laboral. De esta manera es el clima organizacional el que determina el funcionamiento y los objetivos de la organización.

Según Litwing (su concepto, el clima de una organización está definido por las cualidades o propiedades del ambiente laboral que perciben los miembros de una organización y que influyen sobre su conducta y expectativas.

Este es un aspecto sumamente importante porque influye en el desarrollo de las actividades que hagan los trabajadores, si no se sienten cómodos en su ambiente laboral, pueden verse muy bajos de motivación y ánimo.



5.2 Cultura organizacional

Es el conjunto de valores y creencias que los miembros tienen en común; ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los funcionarios en la gobernación. Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir con las metas.

Según Schein (2004), uno de sus principales estudiosos, en el proceso de formación y desarrollo de la cultura organizacional es necesario tener en cuenta la relación con el entorno, la naturaleza de lo real, la concepción del tiempo y del espacio, y la persona en su actividad y en sus relaciones con los que las comparten; expresado a través de los valores proclamados y los mecanismos simbólicos tradicionales de la antropología: mitos, ritos y otros.

5.3 Relaciones interpersonales

Se refiere a las interacciones y vínculos que se establecen entre dos o más personas y en diferentes contextos, familiares, amistosos o laborales. Estas relaciones están fundamentadas en la comunicación, el intercambio emocional y el apoyo mutuo ya que las dinámicas sociales que se desarrollan con el tiempo.

Para (Bustamante y Anticona, 2018), Las relaciones interpersonales son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal.

5.4 Comunicación asertiva

La base de cualquier relación interpersonal es como expresamos nuestras opiniones y necesidades de forma adecuada. La escucha Activa y la claridad en el momento que estamos dando nuestra opinión para así evitar malentendidos son pilares fundamentales para una buena comunicación.



Navarro Rodríguez (2000) lo define como un conjunto de principios y derechos que hacen a un modelo de vida personal enfocado a lograr el éxito en la comunicación humana. Su esencia radica en la habilidad para transmitir y recibir mensajes haciéndolo de forma honesta, respetuosa y oportuna. Posee relación directa con el saber decir, con el control emocional y con el lenguaje corporal.

Este autor afirma que en la asertividad intervienen variables comunicacionales lingüísticas, así como otros factores paralingüísticos (contacto visual, gestos, entonación, etc.).

Otros autores consideran que la asertividad se define como la habilidad de expresar los deseos de una manera amable, franca, abierta, directa, y adecuada, logrando decir lo que se quiere, sin atender contra los demás.

En este sentido, la asertividad es considerada también como la capacidad de expresar las propias ideas sin ofender a nuestro interlocutor y sin permitir ser ofendido por él, trabajada adecuadamente nos permite la resolución de conflictos.

5.5 Resolución de Conflictos

Las diferencias individuales suelen producir desacuerdos y puntos de vista distintos que en ocasiones chocan. Por esta razón, entrenar nuestra capacidad de resolver los conflictos de forma pacífica es muy importante para mantener relaciones de calidad con otras personas.

La resolución de conflictos es un término que engloba distintas herramientas, saberes y procedimientos aplicables a la comprensión, prevención y resolución pacífica de enfrentamientos y desacuerdos entre dos o más personas, grupos de personas.



En general, se acepta que los conflictos forman parte inevitable de la vida humana, y que su materialización es, como lo afirmaba el antiguo filósofo griego Heráclito (c. 540-c. 480 a. C.), “causa y consecuencia de los cambios en las sociedades. Aunque no puedan evitarse, es posible minimizar sus consecuencias y convertirlos en una fuerza positiva”.

5.6 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo hace referencia cuando varias personas colaboran para alcanzar un objetivo común. Cada miembro aporta sus habilidades, ideas y esfuerzos para lograr el éxito de todo el grupo, en lugar de enfocarse solo en sus propias metas. Es clave para resolver problemas de manera más eficiente, aprovechar diferentes perspectivas y generar mejores resultados. Además, un buen equipo se comunica bien, confía entre sí y tiene claro cuál es el rol de cada uno.

5.7 Empatía

La empatía es la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona, entender sus emociones y perspectivas, y responder de manera compasiva. Es una habilidad crucial en las relaciones interpersonales porque permite conectar con los demás a un nivel más profundo, favoreciendo la comunicación.

En un entorno laboral, la empatía ayuda a:

- **Fortalecer las relaciones:** Los compañeros que muestran empatía entre sí tienden a tener vínculos más fuertes y colaboran mejor.
- **Mejorar la comunicación:** Al ser empático, se escucha con atención y se entiende el contexto emocional de lo que la otra persona está diciendo.
- **Fomentar un clima organizacional positivo:** La empatía crea un ambiente donde las personas se sienten comprendidas y apoyadas, lo que mejora el bienestar general.



- **Resolver conflictos:** En situaciones difíciles, la empatía permite encontrar soluciones que consideren los sentimientos y necesidades de ambas partes.

La empatía es clave para crear una cultura laboral más humana, donde las personas se sienten vistas y valoradas no solo por su trabajo, sino también por lo que son.

5.8 Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia en la gobernación departamental es esencial para crear un ambiente de trabajo cohesionado y eficaz. En este contexto, el sentido de pertenencia se refiere a que los funcionarios de planta y los contratistas se sientan parte integral de la misión y los objetivos del gobierno local, así como de la comunidad a la que sirven.

Para tener un fuerte sentido de pertenencia se debe implementar; Compromiso con la comunidad, identificación con los valores, colaboración y trabajo en equipo, mejora de la productividad y eficiencia

Para cultivar un sentido de pertenencia en la gobernación departamental, es importante crear espacios de participación, escuchar las opiniones de los servidores públicos, reconocer los logros y promover un ambiente inclusivo donde cada persona sienta que su contribución es importante para el éxito de la comunidad.



6. Metodología

6.1 Metodología mixta

Es la que combina elementos tanto de la investigación cualitativa como cuantitativa. Es muy útil porque permite obtener una comprensión más completa de los problemas sociales al integrar datos numéricos (cuantitativos) con experiencias personales y vivencias (cualitativos).

7. Encuesta Clima y cultura organizacional

Se elaboró una encuesta la cual se evaluó de manera cuantitativa utilizando las escalas de:

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

Las siguientes variables:

- Inserción al puesto de trabajo
- Relación con el jefe inmediato
- Liderazgo del jefe
- Relación con los compañeros de trabajo
- Condiciones de trabajo
- Evaluación personal
- Crecimiento en el trabajo

Y por último una pregunta de manera cualitativa para que los servidores públicos pudieran dar su opinión.





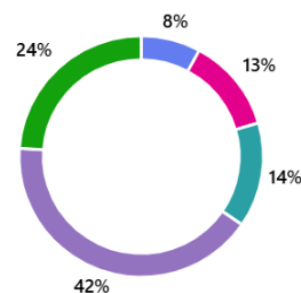
Análisis de resultados

En la gráfica se observa gran participación de los funcionarios públicos, con un 91% de la nómina actual.

3. INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

¿Cuándo ingrese a la Gobernación recibí entrenamiento en el puesto de trabajo?

● 1.TOTALMENTE EN DESACUERDO	28
● 2.EN DESACUERDO	45
● 3.NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	50
● 4.DE ACUERDO	148
● 5.TOTALMENTE DE ACUERDO	85



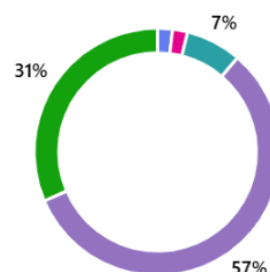
Análisis de resultados

Se puede observar que de la muestra obtenida, el 42% y el 24% manifestaron que la entidad les brindo entrenamiento cuando ingresaron al puesto de trabajo como servidor público de la Gobernación. Sin embargo, el 8% y el 13% manifestaron estar en desacuerdo, y el 14% manifiesta ni de acuerdo, ni en desacuerdo.



4. ¿Tiene conocimiento de que aspectos esta conformada la MISIÓN, VISIÓN de la Gobernacion de norte de santander?

1.TOTALMENTE EN DESACUERDO	7
2. EN DESACUERDO	7
3. NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	26
4. DE ACUERDO	204
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	112

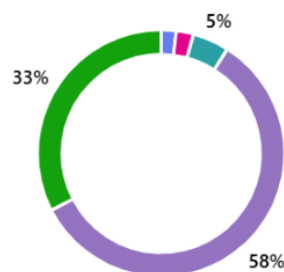


Análisis de resultados

Se puede observar que de la muestra el 57% y el 31% de los funcionarios responde que tienen conocimiento de qué aspectos está conformada la misión y visión de la Gobernación de Norte de Santander, mientras que el 7% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

5. ¿Identifica los valores asociados a la Gobernación de Norte de Santander?

1.TOTALMENTE EN DESACUERDO	7
2.EN DESACUERDO	8
3.NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	17
4.DE ACUERDO	208
5.TOTALMENTE DE ACUERDO	116



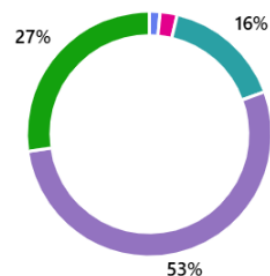
Análisis de resultados

En el resultado de la gráfica se puede observar que el 58 % de los funcionarios están de acuerdo en que se identifican con los valores asociados a la Gobernación de Norte de Santander mientras que el 33 % está totalmente de acuerdo.



6. ¿Conoce las políticas que están implementadas en la Gobernación de Norte de Santander?

1.TOTALMENTE EN DESACUERDO	5
2.EN DESACUERDO	8
3.NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	56
4.DE ACUERDO	190
5.TOTALMENTE DE ACUERDO	97



Análisis de resultados

La gráfica muestra que el 53% y el 27% de los funcionarios si conocen las Políticas de la Gobernación de Norte de Santander, mientras que el 16% manifiestan estar ni de acuerdo ni desacuerdo.

7. ¿Conozco las funciones de acuerdo al puesto de trabajo?

1.TOTALMENTE EN DESACUERDO	6
2. EN DESACUERDO	3
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	8
4. DE ACUERDO	174
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	165



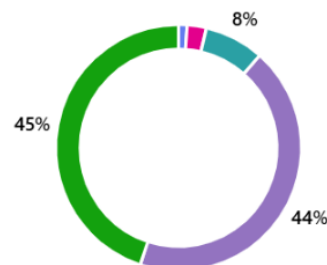
Análisis de resultados

En la gráfica se puede observar que el 95% de la muestra responde que los servidores conocen las funciones de acuerdo a su puesto de trabajo.



8. ¿Recibí el apoyo y confianza del superior inmediato?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	4
2. EN DESACUERDO	9
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	28
4. DE ACUERDO	155
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	160

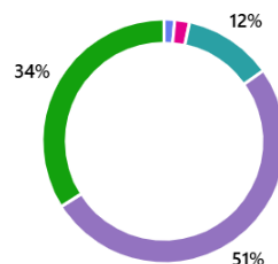


Análisis de resultados

El resultado obtenido indica que el 89% de los funcionarios están de acuerdo en que si recibieron apoyo y confianza del superior inmediato, mientras que el porcentaje restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

9. ¿Recibí el apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	5
2. EN DESACUERDO	7
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	42
4. DE ACUERDO	181
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	121



Análisis de resultados

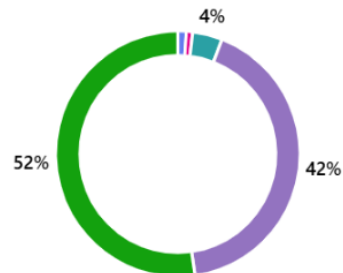
El 51% y el 34% de la muestra indicaron que están de acuerdo en que los compañeros les brindaron la colaboración necesaria para la realización de sus labores, pero también se evidencia que un 12% manifestaron que están ni de acuerdo, ni desacuerdo.



10. **RELACION CON EL JEFE INMEDIATO**

¿Es una persona con la que se puede hablar temas laborales?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	4
● 2. EN DESACUERDO	3
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	14
● 4. DE ACUERDO	149
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	186

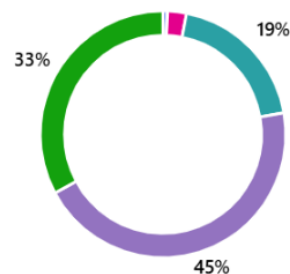


Análisis de resultados

El resultado obtenido indica que el 52% se encuentra totalmente de acuerdo, el 42% responde de acuerdo y el 4% ni de acuerdo, ni desacuerdo

11. ¿Es una persona con la que se puede hablar temas personales?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
● 2. EN DESACUERDO	9
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	68
● 4. DE ACUERDO	160
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	117

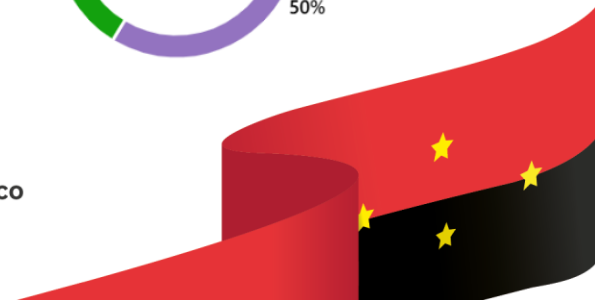
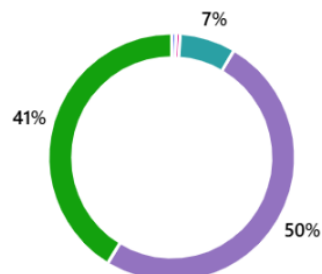


Análisis de resultados

Se puede observar en la gráfica que el 78% de los funcionarios responde que si se puede hablar de temas personales con el jefe inmediato y el 19% manifiesta ni de acuerdo, ni desacuerdo.

12. ¿Acepta opiniones?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
● 2. EN DESACUERDO	2
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	26
● 4. DE ACUERDO	179
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	147

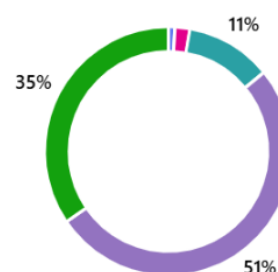


Análisis de resultados

Se puede observar en la gráfica que el 91% de los funcionarios se encuentra de acuerdo con respecto a que el jefe acepta opiniones.

13. ¿Reconoce sus errores?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
2. EN DESACUERDO	7
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	40
4. DE ACUERDO	183
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	123

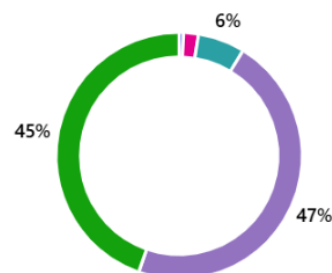


Análisis de resultados

De la muestra obtenida, el 51% responde de acuerdo, el 35% contesta estar totalmente de acuerdo a que el jefe inmediato reconoce cuando comete errores. Sin embargo, el 11% de los funcionarios responde estar ni de acuerdo, ni desacuerdo con la pregunta. Esta respuesta neutral podría señalar la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia en la gestión de errores por parte de los jefes inmediatos.

14. ¿Tiene claridad de diferenciar las situaciones personales de las laborales?

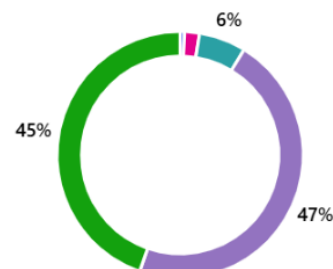
1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	7
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	22
4. DE ACUERDO	166
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	159



Análisis de resultados

14. ¿Tiene claridad de diferenciar las situaciones personales de las laborales?

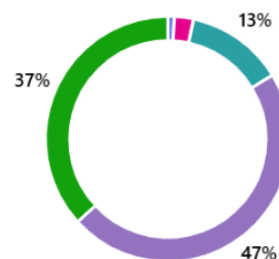
● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
● 2. EN DESACUERDO	7
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	22
● 4. DE ACUERDO	166
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	159



Se puede observar que el 92% de los funcionarios indica que el jefe inmediato tiene claridad entre las situaciones personales y laborales, sin embargo, el 6% de los funcionarios no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

15. ¿Reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
● 2. EN DESACUERDO	9
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	46
● 4. DE ACUERDO	167
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	131



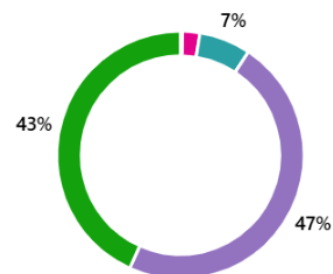
Análisis de resultados

De los resultados obtenidos se puede concluir que el 84% de los funcionarios están de acuerdo en que el jefe maneja bien las situaciones inesperadas, sin embargo, el 13% de los funcionarios no está de acuerdo ni en desacuerdo.



16. ¿Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
2. EN DESACUERDO	8
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	24
4. DE ACUERDO	169
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	154



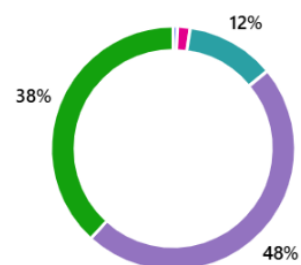
Análisis de resultados

Se puede observar que el 90% de los funcionarios responden que están de acuerdo en que se fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo, mientras que, el 7% no está ni de acuerdo, ni desacuerdo, y un 3% en desacuerdo.

17. LIDERAZGO DEL JEFE

¿Proporciona herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	6
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	42
4. DE ACUERDO	170
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	136



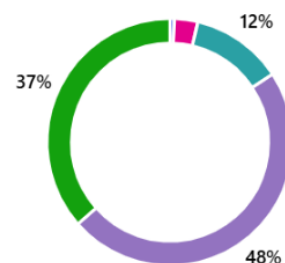
Análisis de resultados

La gráfica muestra que el 48% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo en que el jefe proporciona herramientas que ayudan a mejorar el trabajo, mientras que el 38% está totalmente de acuerdo y un porcentaje muy mínimo no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.



18. ¿Estimula el desarrollo de mis capacidades?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	11
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	43
4. DE ACUERDO	170
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	130

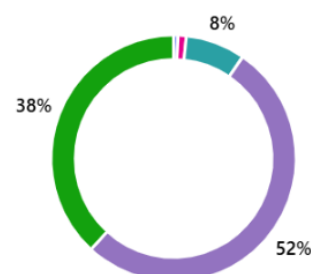


Análisis de resultados

De acuerdo a la gráfica se puede concluir que el 85% de los funcionarios están de acuerdo en que el jefe estimula el desarrollo de sus capacidades.

19. ¿Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	4
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	28
4. DE ACUERDO	186
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	136



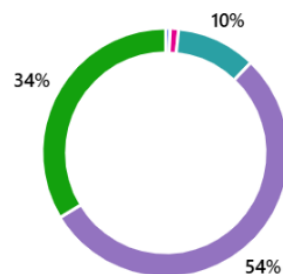
Análisis de resultados

Del resultado obtenido en la gráfica se puede concluir que el 52% de los funcionarios manifestaron que están de acuerdo en que el jefe acepta ideas y sugerencias por parte del equipo, mientras que el 38% está totalmente de acuerdo y el 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo.



20. ¿Proporciona retroalimentación cuando se ha implementado una nueva estrategia o procedimiento?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	4
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	37
4. DE ACUERDO	193
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	120

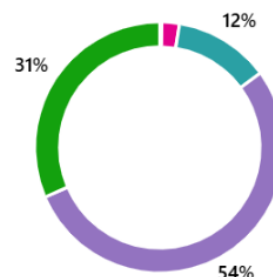


Análisis de resultados

Se observa que el 54% y el 34% de los funcionarios responde que el jefe retroalimenta cuando se implementan en la gobernación nuevas estrategias, mientras que el 10% manifiestan estar ni de acuerdo ni desacuerdo.

21. ¿Cuándo cometo un error recibo orientación de forma adecuada?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
2. EN DESACUERDO	8
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	44
4. DE ACUERDO	191
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	112



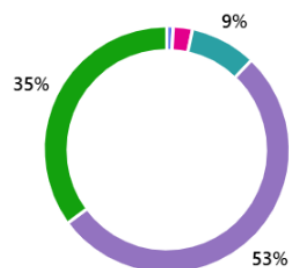
Análisis de resultados

Los resultados obtenidos demuestran que el 54% y el 31%, de los funcionarios manifestaron que cuando cometen un error reciben orientación de forma adecuada., sin embargo, el 12%, indica estar ni de acuerdo ni desacuerdo.



22. ¿Tiene palabras de ánimo cuando se presentan adversidades?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
2. EN DESACUERDO	9
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	31
4. DE ACUERDO	188
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	125

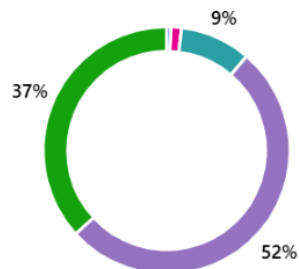


Análisis de resultados

Se puede concluir que el 88% de los funcionarios manifestaron tener palabras de ánimo por parte del jefe cuando se presentan adversidades, sin embargo, el 9% no está ni de acuerdo.

23. ¿Reconoce cuando alguien no se encuentra bien, se muestra comprensivo y presto a colaborar?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	5
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	33
4. DE ACUERDO	185
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	131



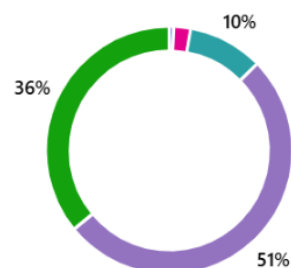
Análisis de resultados

Los resultados obtenidos en la gráfica demuestran que el 89% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo en que el jefe reconoce cuando alguien no se encuentra bien, se muestra comprensivo y presto a colaborar, mientras que el 9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.



24. ¿Planifica y organiza de forma adecuada las actividades de grupo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	8
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	35
4. DE ACUERDO	183
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	128

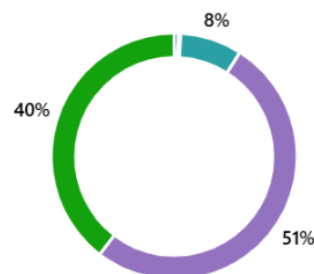


Análisis de resultados

De los resultados obtenidos se puede concluir que el 51% de los funcionarios se encuentran de acuerdo en que el jefe planifica y organiza de forma adecuada las actividades de grupo, el 36% de los funcionarios manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 10% ni de acuerdo, ni desacuerdo.

25. ¿Se involucra en la ejecución de las actividades de grupo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	1
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	29
4. DE ACUERDO	183
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	141



Análisis de resultados

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la gráfica, se puede concluir que El 91% de los funcionarios considera que los jefes de despacho participan en las actividades grupales, mientras que el 8% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo un 1% manifestó estar en desacuerdo.

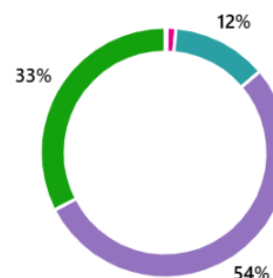
Los datos cuantitativos sugieren un alto nivel de participación de los jefes de despacho en actividades grupales. Sin embargo, la observación que se realizó mediante las sensibilizaciones realizadas en cada secretaria, indica una posible diferencia entre la percepción y la práctica real. Esto resalta la importancia de complementar encuestas con métodos cualitativos, como entrevistas o grupos focales, para entender mejor las verdaderas dinámicas de trabajo y cómo se perciben los roles de liderazgo en la gobernación.



26. RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

¿Puedo conversar abiertamente con mis compañeros de trabajo?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
● 2. EN DESACUERDO	4
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	44
● 4. DE ACUERDO	191
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	116

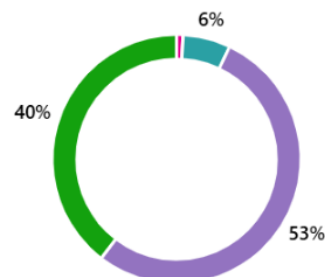


Análisis de resultados

Se puede observar en los resultados que el 87 % de los funcionarios está de acuerdo en que pueden conversar abiertamente con sus compañeros de trabajo, mientras que el 12 % no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

27. ¿Existe un trato respetuoso entre los integrantes de mi equipo?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0
● 2. EN DESACUERDO	3
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	22
● 4. DE ACUERDO	190
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	141



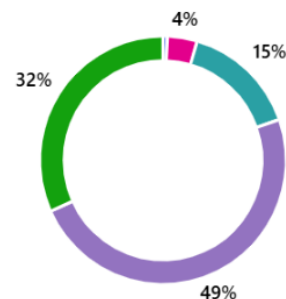
Análisis de resultados

Los resultados obtenidos demuestran que el 93% de los funcionarios están de acuerdo en que existe un trato respetuoso entre los integrantes de su equipo, sin embargo el 6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.



28. ¿Existe unión en el equipo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	14
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	54
4. DE ACUERDO	173
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	113

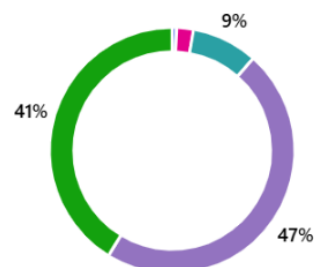


Análisis de resultados

Los resultados obtenidos en la gráfica indican que el 81% de los funcionarios percibieron una buena unión con su grupo de trabajo, sin embargo, el 15 % de los funcionarios no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% en desacuerdo.

29. ¿Me siento a gusto en mi equipo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	8
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	31
4. DE ACUERDO	168
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	147



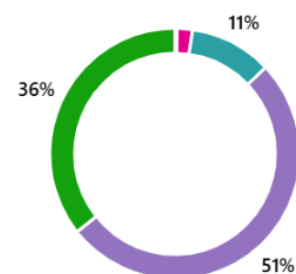
Análisis de resultados

Se puede observar que el 88% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo en que se sienten a gusto con su equipo, sin embargo, el 9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.



30. ¿Los compañeros de trabajo son colaboradores?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
2. EN DESACUERDO	7
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	38
4. DE ACUERDO	183
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	127

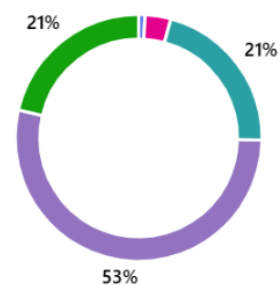


Análisis de resultados

La grafica de pastel nos indica que el 87% de los funcionarios están de acuerdo que los compañeros son colaboradores y el 11 % de los funcionarios manifiestan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

31. ¿Los compañeros de trabajo son personas confiables?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
2. EN DESACUERDO	12
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	75
4. DE ACUERDO	190
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	76



Análisis de resultados

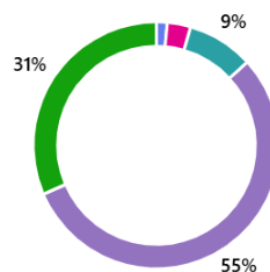
El 74 %, de los funcionarios indican que los compañeros de trabajo son personas confiables, pero también se evidencia un porcentaje de 21% neutral.



32. CONDICIONES DE TRABAJO

¿Existe planificación y organización del trabajo?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	5
● 2. EN DESACUERDO	11
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	31
● 4. DE ACUERDO	197
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	112

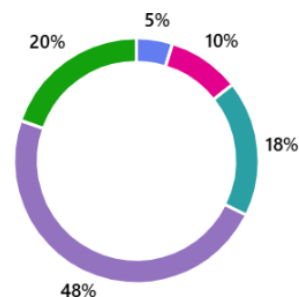


Análisis de resultados

La mayoría de los funcionarios perciben que hay una buena planificación y organización en su trabajo con un 86%, lo cual es un indicador positivo para el clima organizacional. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales del 9 % y el 5 % negativa sugiere que aún hay espacio para mejorar la estructura y el orden en algunos aspectos del trabajo.

33. ¿Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	17
● 2. EN DESACUERDO	34
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	64
● 4. DE ACUERDO	171
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	70



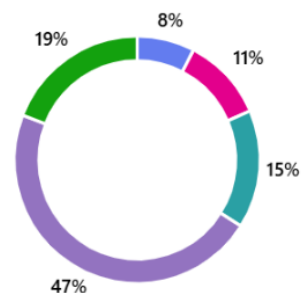
Análisis de resultados

Con el 68% de los funcionarios encuestados están de acuerdo, sobre la disponibilidad de materiales necesarios para realizar el trabajo en la Gobernación de Norte de Santander. Pero también se evidencia un 10% en desacuerdo y un 5% de los funcionarios no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta realizada



34. ¿Cuenta con las herramientas tecnológicas para realizar su trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	27
2. EN DESACUERDO	39
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	55
4. DE ACUERDO	167
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	68

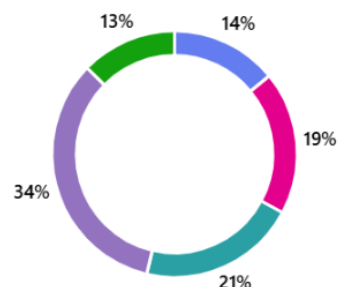


Análisis de resultados

Del 100% de la muestra, el 67 % de los funcionarios encuestados manifestaron que están de acuerdo y cuentan con herramientas tecnológicas suficiente para realizar sus labores, pero también manifestaron con un 19% de forma negativa no estar de acuerdo con la pregunta.

35. ¿Dispone con mobiliario ergonómico para realizar sus actividades ?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	50
2. EN DESACUERDO	67
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	74
4. DE ACUERDO	120
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	45



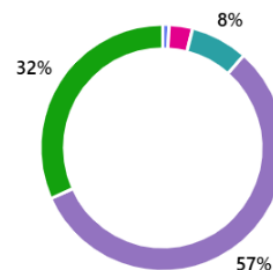
Análisis de resultados

En la gráfica se puede observar con un 47%, que los funcionarios disponen con mobiliario ergonómico y a su vez se ve reflejado con un 33% indica que no cuentan con mobiliaria y el 21% manifiesta de manera neutral.



36. ¿Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
2. EN DESACUERDO	11
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	27
4. DE ACUERDO	202
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	113

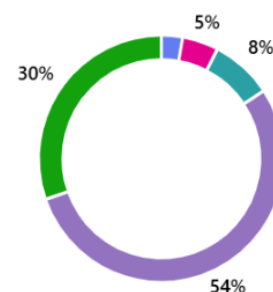


Análisis de resultados

De acuerdo a la pregunta del ítem treinta y seis, el 89% de los funcionarios responden estar de acuerdo, el 8% respondieron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y una mínima parte del 3% responde estar en desacuerdo.

37. ¿Existe buena iluminación en mi espacio de trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	10
2. EN DESACUERDO	17
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	29
4. DE ACUERDO	192
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	108

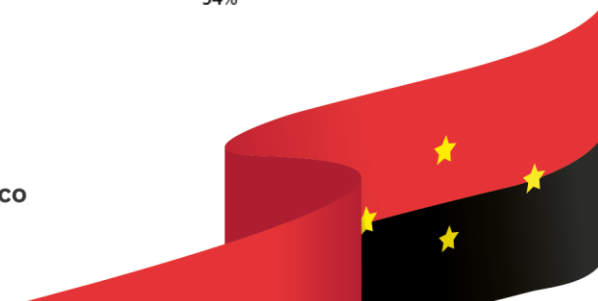
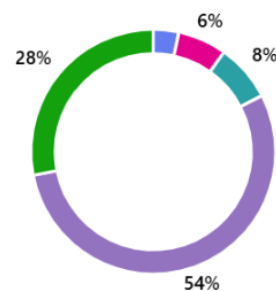


Análisis de resultados

Se presenta un diagrama de pastel que ilustra un porcentaje de 84% existe una buena iluminación en los espacios de trabajo y el 13 % manifiesta estar en desacuerdo.

38. ¿Existe ventilación en mi espacio de trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	12
2. EN DESACUERDO	23
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	27
4. DE ACUERDO	194
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	100



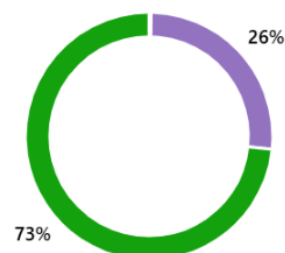
Análisis de resultados

Se evidencia que la mayoría de los funcionarios con un 82%, consideran que si existe buena ventilación en el espacio de trabajo y el 6 % de los funcionarios exponen no estar de acuerdo

39. EVALUACION PERSONAL

¿Soy una persona responsable con el trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
2. EN DESACUERDO	0
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	0
4. DE ACUERDO	94
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	261

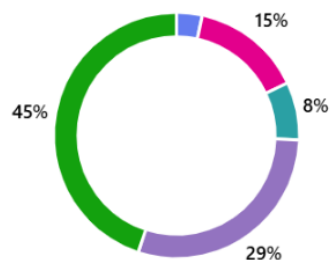


Análisis de resultados

Se evidencia un alto porcentaje del 99% de los funcionarios manifestando estar de acuerdo, lo que nos indica que los funcionarios son personas responsables.

40. ¿Cumplo solo con las funciones señaladas?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	12
2. EN DESACUERDO	52
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	27
4. DE ACUERDO	105
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	160



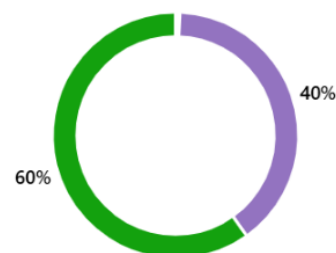
Análisis de resultados

El 74% de los funcionarios manifestaron que son personas que cumplen con sus funciones, pero también un 15%, están en desacuerdo con la pregunta, y el 8 % ni de acuerdo ni en desacuerdo.



41. ¿Cumplo con las metas trazadas?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
● 2. EN DESACUERDO	1
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	0
● 4. DE ACUERDO	141
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	213

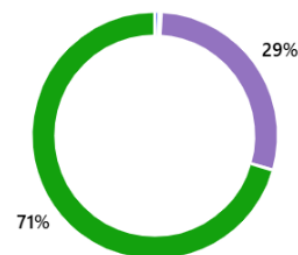


Análisis de resultados

Se presenta un diagrama de pastel que ilustra un porcentaje del 100% de los funcionarios de la gobernación cumplen con las metas trazadas.

42. ¿Estoy en la disponibilidad de aprender algo, por mínimo que sea?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
● 2. EN DESACUERDO	0
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	1
● 4. DE ACUERDO	102
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	251

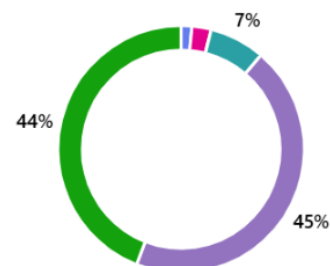


Análisis de resultados

El 99% de los de los funcionarios con respecto a la pregunta planteada, responden que se encuentran de acuerdo y si tienen disponibilidad de aprender algo, lo cual nos indica un resultado muy positivo para la gobernación.

43. ¿Estoy abierto a que por la necesidad de trabajo, mi horario se pueda alterar?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	5
● 2. EN DESACUERDO	9
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	26
● 4. DE ACUERDO	159
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	157

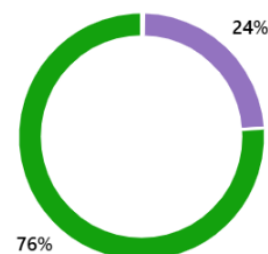


Análisis de resultados

Del 100% de la muestra obtenida el 89% se encuentran de acuerdo y no tendrían ningún inconveniente si por motivos de trabajo se tendrían que quedar por más tiempo pero un 4 % esta en desacuerdo.

44. ¿Soy una persona respetuosa y cordial con los jefes inmediatos?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
2. EN DESACUERDO	0
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	0
4. DE ACUERDO	84
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	271

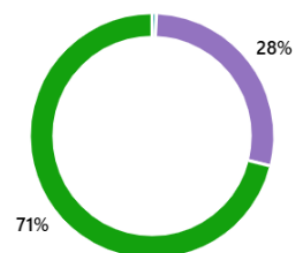


Análisis de resultados

El resultado obtenido de la encuesta con un 99.9%, indica que los funcionarios de la Gobernación de norte de Santander son personas muy respetuosas con los jefes, lo cual ayudara a tener un buen ambiente de trabajo

45. ¿Soy una persona respetuosa y cordial con los compañeros de trabajo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0
2. EN DESACUERDO	0
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	2
4. DE ACUERDO	101
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	253



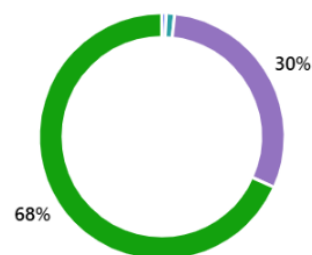
Análisis de resultados

El resultado obtenido de la encuesta con un 99.8%, indica que los funcionarios de la Gobernación de norte de Santander son personas muy respetuosas con los compañeros de trabajo, lo cual ayudara a tener un buen ambiente de trabajo



46. ¿Separo la relación laboral de la personal?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	0
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	4
4. DE ACUERDO	107
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	243

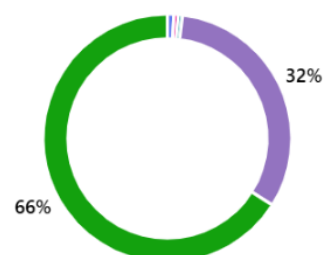


Análisis de resultados

Con respecto al ítem cuarenta y seis, el 98% de los funcionarios responde que separa la relación laboral de la personal y un 2 % ni de acuerdo ni en desacuerdo.

47. ¿Me considero una persona íntegra?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
2. EN DESACUERDO	2
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	2
4. DE ACUERDO	114
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	235



Análisis de resultados

El 98% de los funcionarios que respondieron la encuesta indicaron que son personas íntegras.

48. ¿Cuento con la capacidad de controlar de mis emociones?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
2. EN DESACUERDO	0
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	10
4. DE ACUERDO	168
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	177



Análisis de resultados

El 97% de los funcionarios manifestaron que tienen control de las emociones, lo cual es un buen indicador puesto que ayuda al ambiente laboral positivo, el 3 % de los funcionarios no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

49. ¿De reconocer alguna actitud negativa en mí, tengo la capacidad de modificarla?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2
2. EN DESACUERDO	1
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	11
4. DE ACUERDO	153
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	189

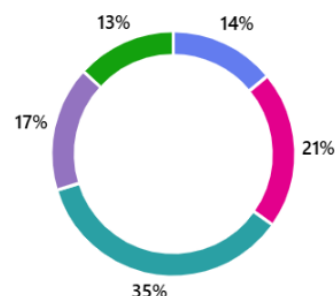


Análisis de resultados

El gráfico de pastel muestra que la mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo con un 96 % tienen la capacidad de modificar una actitud negativa en sí mismos. Esto sugiere una percepción positiva sobre la capacidad de cambio personal y el 4 % de los funcionarios son personas neutrales que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

50. ¿Si recibiera otra opción de empleo renunciaría?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	50
2. EN DESACUERDO	74
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	126
4. DE ACUERDO	59
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	47



Análisis de resultados

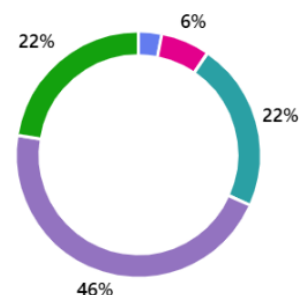
El gráfico indica que un 52 %, están de acuerdo en recibir otra opción de empleo y un 35 % de los funcionarios están en desacuerdo en renunciar si recibieran otra opción de empleo y un 13 % opinan de manera neutral.



51. **CRECIMIENTO EN EL TRABAJO**

¿Recibo capacitación adecuada y oportuna para desarrollar el trabajo que realizo?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	11
2. EN DESACUERDO	23
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	79
4. DE ACUERDO	163
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	80

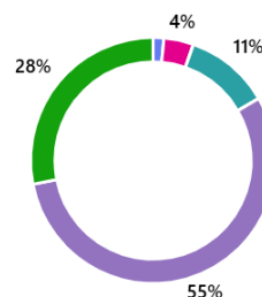


Análisis de resultados

El 68 % de los funcionarios manifiestan estar de acuerdo en haber recibido capacitación oportuna para desarrollar el trabajo que desempeña y el 22% de los funcionarios ni de acuerdo ni en desacuerdo y una pequeña parte del 4 % opino no haber recibido ninguna capacitación adecuada ni oportuna

52. ¿Me dan la oportunidad de desarrollar mis habilidades?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	5
2. EN DESACUERDO	14
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	40
4. DE ACUERDO	197
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	100



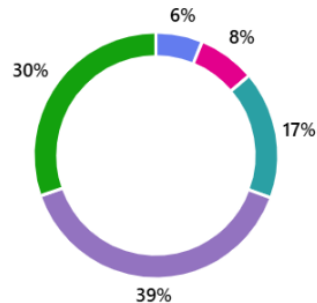
Análisis de resultados

El 83 % de los funcionarios manifiestan tener la oportunidad de desarrollar sus habilidades y el 2 % no están de acuerdo con la pregunta, el 11 % contestan de manera neutral.



53. ¿Tengo la posibilidad de ascender dentro de la Gobernación?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	22
2. EN DESACUERDO	27
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	60
4. DE ACUERDO	139
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	108

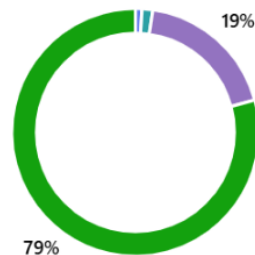


Análisis de resultados

El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con un 69%, con que pueden ascender dentro de la Gobernación. Esto sugiere una percepción positiva sobre las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la gobernación pero el 14 % no están de acuerdo y 17 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

54. ¿Me siento contento/a de pertenecer a la Gobernación?

1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
2. EN DESACUERDO	0
3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	5
4. DE ACUERDO	66
5. TOTALMENTE DE ACUERDO	282



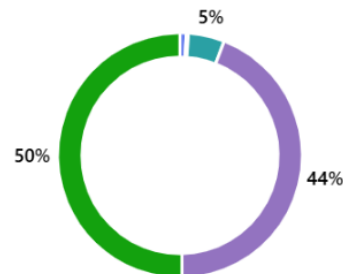
Análisis de resultados

En relación a la pregunta el 98% manifiesta estar totalmente de acuerdo en sentirse contento, de pertenecer a la gobernación, el 2 % indica que están en desacuerdo con la pregunta planteada.



55. ¿Mis objetivos profesionales están en relación con los objetivos de la Gobernación?

● 1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3
● 2. EN DESACUERDO	1
● 3. NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	17
● 4. DE ACUERDO	156
● 5. TOTALMENTE DE ACUERDO	179

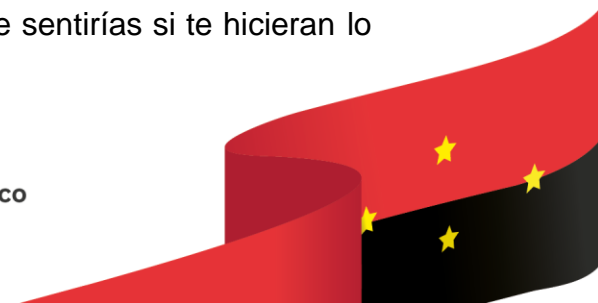


Análisis de resultados

La mayoría de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo 94% con que sus objetivos personales están alineados con los objetivos de la Gobernación. Esto sugiere una percepción positiva sobre la coherencia entre las metas individuales y las políticas gubernamentales y 6 % de los funcionarios dicen estar ni en acuerdo ni en desacuerdo

56. Si tiene algún comentario por favor, dé a conocer su opinión.

- Se hace necesario el mobiliario ergonómico y los equipos tecnológicos en nuestras dependencias. Gracias
- Las capacitaciones deben ser acordes a las necesidades de los cargos en los que permitan adquirir conocimientos, herramientas y habilidades para desempeñar las funciones y no capacitaciones de RELLENO que solo desmotivan, igualmente se supone que las capacitaciones, forman parte de las actividades laborales, por lo tanto, deben hacerse dentro de la jornada laboral.
- Tener presente a las personas que ya se encuentran pensionadas y/o pre - pensionado y están allí activas bajar un poco la carga laboral para que su ritmo de vida sea más tranquilo y más placentero al llegar cada día a su segunda casa, mientras deciden tener su retiro definitivo de la administración. Sería un excelente premio para aquellos que entregaron toda su juventud en prestación de servicios y cumplimiento a la administración Departamental, además los procesos avanzarían más en el desarrollo de las nuevas tecnologías dar paso a la juventud para liderar los procesos.
- Empatía; ponerse en el lugar del otro y ver cómo te sentirías si te hicieran lo mismo. Eso le falta a la gente.



- Realmente sobre jefe inmediato, la recomendación es que cuando un jefe este a cargo de personal es que sea para ellos equitativo y que valoren su sentido de PERTENENCIA, CUANDO SE LE ASIGNE un puesto es para realizar sus respectivas tareas mas no dejarlas a medias, a veces se hacen de la vista gorda y carecen de no participar ni en la oficina, ni en grupo. A lo que reitero es que se llenen de valor profesional aquellos que dicen o quieren trabajar, pero no lo hacen. lo digo porque ya ve lo que está pasando. y cuando el jefe no le dan abasto se coloca persona muy introvertida, falta de dialogo y falta de integración. el jefe escoge a su grupo mas no por igual, espero q se me respete mi recomendación a lo dicho. gracias.
- El cambio de puesto de trabajo y de secretaria no fue adecuado para cada funcionaria ya que no se tuvieron en cuenta el conocimiento y el perfil de cada uno.
- Considero que se deben analizar más las capacidades intelectuales para que las personas que se encarguen cumplan con todo lo contemplado en la ley de carrera adva.
- Mejorar las condiciones tecnológicas, y ergonómicas del personal, por lo demás compromiso total con mi casa Gobernación de Norte de Santander mi orgullo.
- La oficina de proyectos especiales tiene inconvenientes con el mobiliario como las sillas de trabajo, las cuales se encuentran en mal estado (dañadas) y por lo tanto el funcionario o contratista se ve en la obligación de trabajar de manera incómoda en su puesto de trabajo.
- No se debería realizar tanta capacitación en temas que no aportan a las funciones del cargo y vida personal, es una perdedera de tiempo, debería existir en el año, dos a tres capacitaciones certificadas y que de verdad aporten algo al cargo y funciones, los puestos de trabajo son muy malos, el estado de las sillas, los aires acondicionados, algunos computadores.
- Recomendación. Es importante que puedan respaldar el rol de los profesionales especializados para que independiente de los secretarios despachos, ellos comprendan y permitan que apoyen su labor estratégica, de planeación, seguimiento en los profesionales de planta, porque los jefes de despacho son permisivos y quitan funciones y procesos de nivel profesional y se los dan a auxiliares administrativos, o contando con personal profesional de planta capacitado para abordar varios temas, quitan procesos y dan a contratistas que no tienen la experticia. Estas dinámicas afectan el buen desempeño, cumplimiento de resultados de la secretaria y Plan de desarrollo, además, desmotiva al personal profesional de planta. Varios casos de extralimitación de funciones de auxiliares administrativos en procesos generan

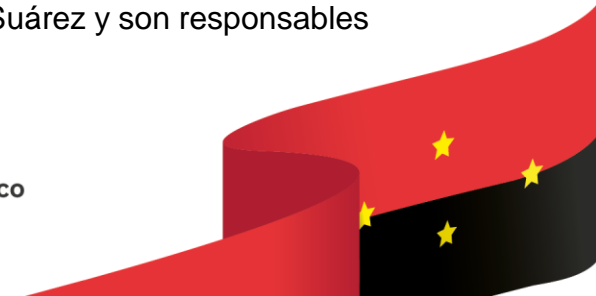


dinámicas que saltan al supervisor y solo el ordenador de gasto firma las cuentas, y después cómo continúa el supervisor, cómo da fe e informes técnicos con soportes de metas de unas cuentas que no avalo.

- Para un adecuado clima organizacional deben identificar muchos aspectos entre ellos la parte locativa paredes, disposición de agua potable, sanitarios en buen estado y funcionando, y herramientas de trabajo como escritorios, sillas, computadores...etc que no se ven reflejados en la encuesta de forma específica.

Lo anterior afecta el clima organizacional y demás relacionado.

- Buenas tardes es muy importante la igualdad derechos para todos los funcionarios de carrera tengan en cuenta las personas pre pensionadas hemos dado todo años y años y todo igual-tiene ya varios años que no volvieron a celebrar el día del empleado departamental y de verdad una esperaba es día de esparcimiento y integración ahora es día libre día de la flia día libre, se debe celebrar como lo establece la ley. De verdad necesitamos más motivación.
- Reconocer y premiar el desempeño: El reconocimiento del trabajo bien hecho es fundamental para mantener motivados a los empleados. Celebrar los logros individuales y colectivos, ya sea con palabras de agradecimiento, bonificaciones o incentivos, crea un ambiente positivo y estimulante. Además, esto demuestra que la Entidad o la Empresa valora y aprecia el esfuerzo de sus trabajadores.
- Enfatizar mucho más sobre la importancia del manejo de relaciones interpersonales y que exijan a los directivos de cada dependencia a participar en capacitaciones relacionadas con el tema en mención.
- Existe un funcionario, Manuel Suárez, que se extralimita en sus funciones sin tener el cargo asignado, y cuenta con el aval de su jefe inmediato. Se le da preferencia, sin importar si esto perjudica a sus compañeros. Manuel Suárez tiene la capacidad de manipular al jefe, con la colaboración de la contratista Claudia Maldonado, quien, aunque no forma parte de la planta, ejerce autoridad en la oficina y da órdenes a los funcionarios de planta. Cuando no se le obedece, acude a la jefe para que esta imparta las instrucciones de forma directa.
El ambiente laboral es muy negativo. Se ha creado una división entre los pocos funcionarios que trabajan por el bien de la institución y la mayoría, quienes están vinculados al movimiento político de Ramiro Suárez y son responsables de generar el mal clima laboral.



8. Conclusión

A pesar de que los resultados de la encuesta inicial en la Gobernación de Norte de Santander indicaron que no existían problemáticas significativas, las intervenciones y dinámicas posteriores revelaron una realidad diferente. Se identificaron varios problemas que afectan el clima organizacional, incluyendo insatisfacción laboral, problemas en las relaciones interpersonales y una notable ausencia de liderazgo activo por parte de los jefes.

Puntos clave:

- **Discrepancia en Percepciones:** Existe una discrepancia entre los resultados de la encuesta y las observaciones realizadas durante las intervenciones. Esto sugiere que los funcionarios pueden no sentirse cómodos expresando sus verdaderas opiniones en encuestas formales o que las encuestas no capturaron adecuadamente la realidad del entorno laboral.
- **Problemas Identificados:** Las dinámicas revelaron problemas de insatisfacción laboral y relaciones interpersonales tensas, aunque hay un buen trabajo en equipo dentro de las oficinas, esta colaboración no se extiende fuera de ellas. La falta de interacción y cooperación entre diferentes secretarías es un problema significativo. Los servidores disponen de poco espacio para trabajar, lo que puede afectar su comodidad y productividad. Los contratistas, que son una parte fundamental de la gobernación, no reciben inclusión a sensibilizaciones o capacitaciones que se realizan en la entidad, (ejemplo en la intervención realizada del clima organizacional). Esto puede llevar a una disminución en la moral y el compromiso de estos empleados, que no fueron reflejados en la encuesta. Estos problemas están afectando la productividad y el bienestar de los funcionarios.
- **Falta de Liderazgo Activo:** La ausencia de participación activa de los jefes en las iniciativas de mejora del clima y cultura organizacional es un obstáculo significativo. Los líderes escépticos no están apoyando las dinámicas necesarias para fomentar un ambiente de trabajo positivo.



9. Recomendaciones

La insatisfacción laboral se refiere a la falta de satisfacción o contento que los funcionarios sienten respecto a su trabajo y entorno laboral. Esta insatisfacción puede manifestarse de diversas maneras y puede ser causada por varios factores.

Estrategias para Abordar la Insatisfacción Laboral:

- **Reconocimiento y Recompensas:** Fomentar el programa de incentivos y un sistema de reconocimiento para valorar el trabajo de los servidores públicos; es fundamental para promover la motivación, mejorar el desempeño y fortalecer el compromiso con la Administración. Organizando eventos o ceremonias donde se reconozca públicamente el esfuerzo y logros de los servidores públicos, ya sea en reuniones departamentales, carteleras, redes sociales e institucionales así mismo entregar diplomas, medallas, placas o certificados de reconocimiento por desempeño sobresaliente.
- **Oportunidades de Desarrollo:** Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional, innovadoras y dinámicas. En temas como:
 1. Cursos de Comunicación Eficaz y Resolución de Conflictos
 2. Entrenamiento en Gestión del Estrés y Mindfulness
 3. Entrenamiento en Liderazgo Transformacional
- **Condiciones de Trabajo Adecuadas:** Asegurar que los empleados tengan un ambiente de trabajo cómodo y los recursos necesarios.
- **Liderazgo Efectivo:** Capacitar a los líderes para que sean más efectivos y apoyen a sus equipos.
- **Dinámicas grupales:** Organizar talleres y actividades que se incluyan otras secretarías, para así poder realizar juegos, desafíos y dinámicas de grupales.
- **Eventos Sociales:** Planificar eventos sociales como almuerzos, cenas, picnics o celebraciones de cumpleaños y aniversarios.
- **Programas de Mentoría:** Implementar programas de mentoría donde servidores públicos más experimentados guíen a los nuevos o menos experimentados.





- **Grupos de Interés Común:** Crear grupos basados en intereses comunes, como deportes, lectura, danza, arte o teatro.
- **Dinámicas de Comunicación:** Realizar dinámicas y talleres enfocados en mejorar las habilidades de comunicación, como la escucha activa y la empatía.
- **Encuestas de Clima y cultura organizacional:** Realiza encuestas periódicas, (al empezar el año y al terminar) para medir el clima laboral y obtener feedback sobre las relaciones interpersonales.

