

**OBSERVACIONES A COMISION DE PERSONAL NACIONAL
RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL -PROSPERIDAD SOCIAL
07 de diciembre de 2023**

De acuerdo con las funciones establecidas a la Comisión de Personal por parte de la ley 909 de 2004, en mi calidad de comisionado principal en representación de los servidores públicos de la entidad, procedo a compartir las observaciones sobre los resultados de medición de clima organizacional socializados el 16 de noviembre de 2023.

ANTECEDENTES

1.- El artículo 16 de la ley 909 de 2004 establece la siguiente función de la comisión de personal:

i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;

2.- En sesión de instalación de la actual comisión de personal periodo 2023-2025, adelantada el 04 de octubre de 2023, se refirió por parte del suscrito:

4.- La revisión de los resultados generales de clima organizacional, inicialmente con una mirada especial en las regionales de Cauca, Valle, Nariño, Cundinamarca y del Git de Enfoque Diferencial, a la luz de las alertas que nos han informado los servidores en dichas dependencias.

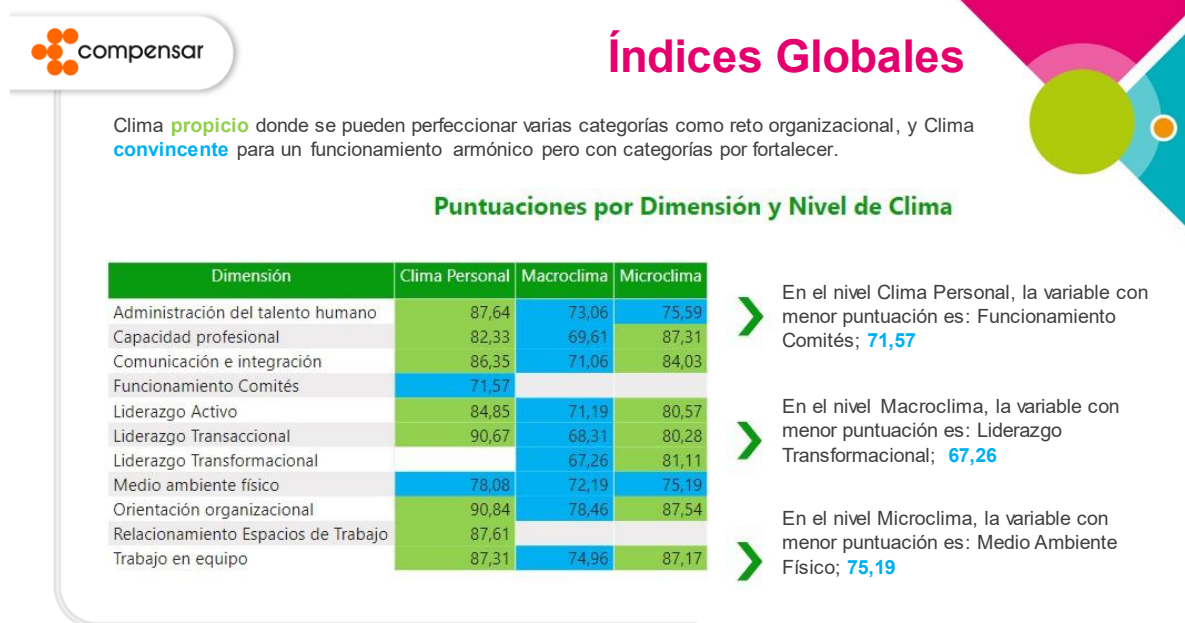
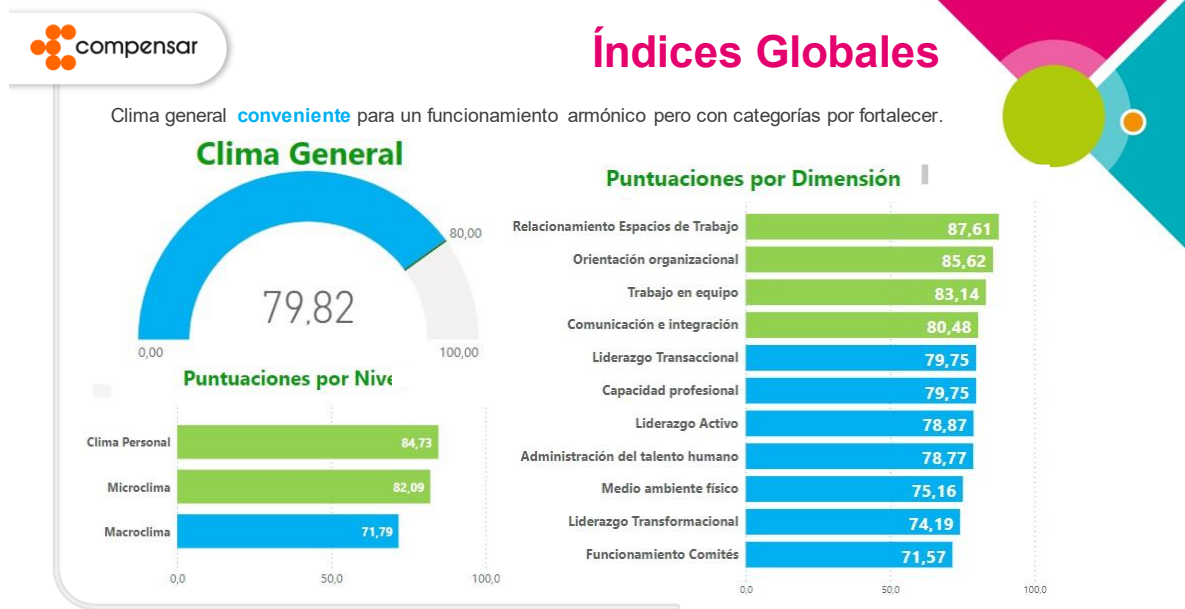
3.- Por tal motivo de mi parte se solicitó a Talento Humano se compartieran los resultados generales de dicha medición.

4.- El día 15 de noviembre se recibe correo del GIT de Bienestar, invitando a la reunión Teams de socialización de resultados, frente a la cual algunos comisionados informaron su imposibilidad de asistir por cruce de agenda. El suscrito servidor solicitó el envío de los resultados y la grabación de la socialización para quienes no puedan asistir y, de cualquier manera, como insumo para la revisión del órgano bipartito.

5.- El día 16 de noviembre el suscrito comisionado asiste a la socialización y eleva algunas inquietudes sobre los resultados esperados.

6.- El día 27 de noviembre se remite desde el GIT de Bienestar a la Comisión de Personal el enlace de la grabación y la presentación para su estudio y revisión.

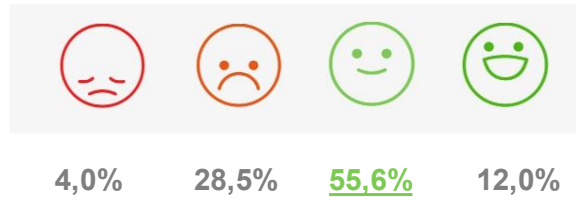
DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS PRESENTADOS EN LA SOCIALIZACION





Satisfacción general sobre el Clima

A continuación, se presenta la distribución de respuestas de los servidores para cada una de las opciones a la pregunta "Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro de **Prosperidad Social** :"



Ranking Clima

A continuación, se presenta la puntuación obtenida para cada dependencia del Nivel Nacional en el Índice de Clima Organizacional. Los puntajes indican:

Clima **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, y Clima **convinciente** para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer.

Dimensión	Índice Clima
Índice Clima	
Despacho Del Director Del Departamento	79,40
Dirección De Acompañamiento Familiar Y Comunitario	80,77
Dirección De Gestión Y Articulación De La Oferta Social	69,64
Dirección De Inclusión Productiva	78,20
Dirección De Infraestructura Social Y Hábitat	76,55
Dirección De Transferencias Monetarias	81,75
Oficina Asesora De Comunicaciones	69,48
Oficina Asesora De Planeación	77,61
Oficina Asesora Jurídica	70,38
Oficina De Control Interno	84,07
Oficina De Gestión Regional	87,23
Oficina De Tecnologías De Información	77,86
Secretaría General	78,73
Subdirección De Contratación	77,99
Subdirección De Operaciones	83,62
Subdirección De Talento Humano	83,76
Subdirección De Transferencias Monetarias Condicionadas	68,50
Subdirección De Transferencias Monetarias No Condicionadas	80,93
Subdirección Financiera	82,26
Subdirección General De Programas Y Proyectos	75,18
Subdirección General Para La Superación De La Pobreza	86,92



Ranking Clima por Regional

Nivel de Evaluación	Índice Clima	Nivel de Evaluación	Índice Clima
<input type="checkbox"/> Índice Clima		Huila	82,97
Amazonas	90,55	La Guajira	83,71
Antioquia	69,64	Magdalena	84,45
Arauca	89,13	Magdalena Medio	84,48
Atlántico	77,81	Meta	77,27
Bogotá D.C.	76,56	Nariño	76,80
Bolívar	81,57	Norte De Santander	86,49
Boyacá	77,51	Putumayo	88,74
Caldas	87,14	Quindío	85,12
Caquetá	90,52	Risaralda	82,27
Casanare	85,03	San Andrés	83,88
Cauca	79,77	Santander	81,72
Cesar	88,52	Sucre	82,33
Choco	79,54	Tolima	86,22
Córdoba	79,07	Urabá	82,83
Cundinamarca	70,88	Valle Del Cauca	77,28
Guainía	92,86	Vaupés	85,67
Guaviare	93,30	Vichada	84,07



Recomendaciones

- Se recomienda hacer un despliegue y socialización de resultados generales a todos los servidores de **Prosperidad Social** y por dependencias o áreas únicamente con su respectiva información. De esta manera, se demostraría un interés no sólo por evaluar, sino por promover un trabajo conjunto entre directivos y servidores para construir un clima aún mejor para todos. Es importante hacer énfasis en lo positivo de estos hallazgos para continuar reforzando esta identidad organizacional.
- Es importante promover en los servidores participantes del estudio su importancia dentro de **Prosperidad Social**, para que puedan visibilizar que el trabajo conjunto que han llevado dentro de la organización ha logrado posicionarlos como una organización con un **CLIMA ORGANIZACIONAL Conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer**, para lo cual es indispensable contar con el apoyo de todos y cada uno de los servidores.



Observaciones:

Durante el desarrollo de la socialización, surgieron inquietudes por parte del suscrito, así como de otros servidores que participaron en dicha sesión, que no fueron resueltas suficientemente por el equipo de Compensar y que en el entendido que corresponde resolverlas a Prosperidad Social, se hace necesario compartirlas a la Comisión de Personal, que junto con las observaciones de otros comisionados se eleve un requerimiento a la administración para que sean resueltas de fondo:

1.- ¿Cuál fue el ejercicio comparativo realizado entre la medición de resultados anterior (se desconoce vigencia, pero por norma debe ser cada dos años) y los resultados obtenidos en la presente medición de clima organizacional?

¿Qué variaciones positivas o negativas se presentaron, en qué dependencias y cuál es el análisis de las causas de dichas variaciones?

2.- Al respecto de la medición de clima organizacional, el Departamento Administrativo para la Función Pública DAFP, señala:

“El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral que tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP identifica el CO como el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Es así que el CO afecta positiva o negativamente en los resultados, crecimiento y en el desempeño de una empresa. De ahí la importancia de realizar un apropiado diagnóstico para conocer y comprender como perciben la realidad laboral los trabajadores, con el fin de identificar áreas de conflicto y así poder planificar un cambio que conduzca a una mayor productividad y un mejor bienestar”. (subrayado fuera de texto)

Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/la-importancia-de-un-apropiado-diagnostico-del-clima-organizacional/28585938

En virtud de lo anterior, de la presentación de resultados no queda claro:

¿Cuáles son las áreas de conflicto identificadas y que plan, estrategias, o acciones de mejora se ha previsto implementar en dichas áreas para mejorar el ambiente laboral, la productividad y el bienestar?

Es de señalar que la medición de resultados presentada solo precisa las dependencias de la entidad sin detallar la medición por los Grupos Internos de trabajo GITS en los cuales es necesario conocer los resultados específicos para focalizar las medidas o planes a implementar.

3.- ¿Existe o se evidencia una relación del clima organizacional con cargas laborales? Se considera necesario conocer la relación entre estos dos aspectos y la percepción de los servidores.

4.- Un documento académico realizado por una estudiante de la facultad de psicología de la Universidad de la sabana, Jennifer Mariana Ramos, en el que se estudia la relación entre el acoso laboral y el clima organizacional, señala en uno de sus apartes:

“Clima organizacional

El clima organizacional es considerado un constructo multidimensional y complejo que se puede estudiar como causa, efecto o como condición intermediaria. Adicionalmente hace referencia a las representaciones cognitivas construidas por las personas, a partir de la realidad en la que viven (Toro, 2001). De esta manera, las representaciones cognitivas que construyen las personas pueden ser compartidas, por lo tanto se dice que el clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones que comparten los trabajadores, acerca de las realidades internas del grupo y de su organización (Toro, 2001).

Así, el clima organizacional refleja los puntos de vista de los empleados, frente a la manera en que perciben la empresa, lo cual incluye sus percepciones frente a los tratos que reciben por parte de jefes y/o compañeros, lo que permite conocer los posibles conflictos interpersonales que se presentan dentro de la organización.

Adicionalmente, el clima organizacional está determinado por los comportamientos de jefes y directivos, por ende son ellos quienes modulan el clima de sus equipos de trabajo y por consiguiente, de la organización (Toro, 2001). Esto demuestra la importancia de mantener adecuadas relaciones interpersonales dentro de la empresa, procurando que éstas sean

pacíficas, armoniosas y se basen en el respeto, lo cual permitirá reducir conflictos entre los trabajadores y mantener un clima organizacional positivo, trayendo consigo beneficios para la empresa. Según Toro (2001) “las relaciones interpersonales constituyen un agente importante de influencia sobre el clima organizacional” (p 43). Por lo tanto, si un empleado se siente atacado por su jefe, de quien frecuentemente recibe un trato agresivo con comentarios despectivos, esto bloqueará la comunicación entre ellos e indiscutiblemente traerá conflictos laborales, que afectarán significativamente el clima de la organización.

De esta manera, es de vital importancia auditar el clima, pues se facilitarán procesos tales como: distinguir los hechos de las opiniones, recopilar información administrativa objetiva, conocer con hechos si la empresa está en peligro, identificar áreas de oportunidad, mejorar la comunicación y la motivación, mejorar el discernimiento en el reclutamiento y selección, así como asegurar la supervivencia de recursos humanos (Furnham, 2006)”. (subrayado fuera de texto).

Por lo anterior, es preciso que se aclare por parte de Prosperidad Social ¿cómo con estos resultados de medición de clima, se pueden identificar las posibles situaciones críticas que generan los directivos y jefes en el clima laboral de ciertas dependencias y cómo o bajo qué parámetros establecidos en el instrumento previamente, puede relacionarse con posibles conductas de acoso laboral?

Esta inquietud es de suma importancia, más aún cuando en la socialización (minuto 59 de la grabación en adelante) la expositora ante mi intervención confirma por una parte que los resultados promediados no permiten ver los problemas de las dependencias críticas pero que dicha información si la tiene la entidad para tomar acciones específicas y por otra parte cuando en el minuto 1.02.15 de la grabación, la expositora informa sobre posibles conductas de acoso laboral identificadas que:

“Si bien tienes razón en el tema del acoso y todos estos temas, digamos que no es tan fácil porque en esta encuesta no se midió, entonces si lo hubiéramos medido, por ejemplo, hubiéramos podido sacar o revisar esas posibles tendencias que puede existir, de pronto lo que te podía recomendar en este caso es evaluarlo desde otra forma, también una encuesta, y determinar si existe una relación puntual entre los resultados versus ese tema, porque hay que tener en cuenta que no todas las personas están abiertas a hablar sobre acoso, es un tema que no está tan aceptado socialmente, es decir que puede pasar lo que tes estaba comentando, que a mí me estén acosando pero cuando se cita para hablar del tema diga que no, que eso nunca jamás ha pasado...” De pronto para la siguiente medición, pues si lo consideran

importante y pertinente, se podrían incluir algunas preguntas, en algunas entidades se ha hecho...”

En consecuencia de lo expuesto por la expositora, no se tuvo en cuenta en el instrumento las preguntas que permitieran identificar posibles situaciones de acoso laboral, por lo que sería necesario implementar un instrumento complementario en el corto plazo (encuesta) que permita identificar las situaciones críticas y posibles conductas de acoso laboral, que finalmente a la luz de lo indicado por el DAFP, es el objetivo de la medición de clima: identificar las situaciones críticas o área de conflicto para resolverlas.

De mi parte es necesario reiterar que se ha tenido conocimiento de situaciones de alteración del clima laboral en las regionales Antioquia, Cauca, Cundinamarca, Nariño, Valle y en el GIT de Enfoque Diferencial del nivel nacional.

En tal sentido, en los resultados de nivel regional es posible observar que, a pesar del arrastre del promedio de otras dimensiones, estas regionales enunciadas aparecen con la calificación más baja (color azul):



En consecuencia, es necesaria una revisión detallada de estas dependencias, así como de los GITS ya que no se visibilizan dichos resultados en este informe.

5.- En virtud del resultado general global, ¿cómo la entidad hace lectura del diagnóstico general de 79.82% clima conveniente versus el 32.5% de percepción de insatisfacción general frente al clima laboral que los servidores evidencian?

Es de preocupación para el suscrito comisionado representante de los trabajadores, que el promedio de las dimensiones, no permitan evidenciar con mayor precisión las situaciones críticas y de conflicto que viven algunas dependencias y en consecuencia no se tomen medidas efectivas.

CONCLUSION

Por lo anterior, se hace necesario poder tener respuesta de la entidad a estos interrogantes planteados y que de ser necesario se amplíe la información del clima por grupos de trabajo, confirmándose adicionalmente la posibilidad de aplicar un instrumento adicional y complementario que permita determinar la percepción de los servidores frente a la posible carga laboral, y posibles conductas de acoso laboral en la entidad que pueden afectar la productividad y bienestar de los trabajadores, instrumento en el cual se permita la participación de la Comisión de Personal en su formulación de manera que se pueda recoger el aporte de quienes fuimos elegidos por los servidores para representarlos.

Así mismo, considero importante que la Comisión de Personal pueda conocer si se atenderán o no las recomendaciones planteadas, entre ellas, la socialización y despliegue de resultados con cada dependencia, el cronograma para desarrollarlo, la metodología de trabajo y las medidas a implementar para mejorar las condiciones negativas que en este ejercicio se puedan identificar.

Para su conocimiento y fines pertinentes

Cordialmente



Carlos Humberto Celis Ramírez
Comisionado de personal principal 2023-2025