

**INFORME**  
**MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN HUMANA**  
**ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA**

**DICIEMBRE 2021**

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es un aspecto relevante del ser humano, en donde el conocimiento cada vez cobra mayor relevancia. Las organizaciones con mejores resultados no tienen un enfoque solamente en el cliente, sino que también le agregan una visión más profunda, centrándose en sus funcionarios, con el propósito de integrar al ser humano, los equipos de trabajo y la organización. Por tal razón, para comprender el clima laboral de una organización se debe entender la conducta de los funcionarios, la estructura de la entidad y el funcionamiento de los procesos organizacionales. Cuando los funcionarios se desenvuelven en un clima laboral favorable, con retos, objetivos, productividad, satisfacción e innovación, los resultados de la organización tienen un comportamiento hacia la mejora. En cambio, cuando el clima laboral es causa de una alta rotación, ausentismo, poca creatividad y, además, baja productividad, los resultados tienden a ser negativos.

La concepción de clima laboral surge de la premisa de que el hombre convive en ambientes dinámicos y complejos, teniendo en cuenta que las organizaciones están conformadas por personas, grupos y colectivos que generan conductas heterogéneas y que afectan el ambiente. Teniendo en cuenta lo anterior, se podría conceptualizar el clima laboral como las percepciones que tiene los funcionarios respecto al entorno laboral, condiciones de trabajo y las relaciones que tienen lugar en torno a él y que configuran un ambiente determinado.

Para llevar a cabo una medición de clima laboral hay que estudiar cada uno de los integrantes de la organización en la mayor parte posible y basarse en la percepción de cada uno de ellos acerca de las relaciones interpersonales allí presentes y el nivel de motivación, teniendo en cuenta que el comportamiento de cada funcionario puede generar consecuencias en la organización y de esta manera influir en la productividad.

Es de interés de la Secretaría Distrital de Gestión Humana, identificar las percepciones de su población trabajadora con relación al potencial humano, estructura y cultura de la organización. Para la presente medición se emplea la herramienta ADN Clima Laboral, la cual evalúa las siguientes dimensiones:

- Demandas cuantitativas.
- Liderazgo.
- Comunicación y relaciones sociales en el trabajo.
- Reconocimiento y sentimiento de orgullo / Pertenencia.
- Capacitación y desarrollo.
- Claridad del rol / Compromiso.
- Seguridad laboral.
- Percepción de la proyección social.

De igual forma, además de la descripción gráfica de los resultados obtenidos en cada ítem, se hace una presentación del consolidado de resultados por dimensión, sus conclusiones y recomendaciones, con el fin de mejorar las características del clima laboral presente en la Alcaldía de Barranquilla.

La Secretaría Distrital de Gestión Humana ha querido recoger la percepción de su personal con el objetivo de promover iniciativas para la mejora del clima laboral, así como facilitar los medios y condiciones de trabajo. A partir de esta información, se podrá tomar decisiones encaminadas a la mejora del bienestar de la población trabajadora.

El objetivo del cuestionario diseñado consiste en recolectar e identificar una serie de indicadores cuantificables sobre la opinión y satisfacción que la población trabajadora tiene sobre aspectos relacionados sobre su puesto de trabajo y la organización en general. En el caso de la presente medición, los datos fueron recolectados durante el mes de diciembre 2021.

Los indicadores cuantificables en diez dominios, en cada uno de los cuales se plantean una serie de afirmaciones sobre las que el personal al que va dirigida la encuesta debe indicar su grado de acuerdo - desacuerdo, satisfacción – insatisfacción.

### ***Instrucciones de la encuesta:***

*Este cuestionario pretende conocer las expectativas y el grado de satisfacción de la población trabajadora, así como algunos aspectos y factores que configuran el denominado clima laboral.*

*Esta encuesta es de aplicación anónima. Será entregada a través de un sistema que garantice dicho anonimato y confidencialidad, ha sido elaborada por el equipo de consultores en recursos humanos de la Fundación Amílcar Guido Vida Digna y en donde los resultados de esta serán procesados de manera ética, para posteriormente socializarlos a los responsables de Gestión Humana de la alcaldía, y así poner en marcha acciones que favorezcan adecuado desarrollo del clima laboral.*

*Vale la pena anotar recalcar, que se preservarán los resultados individuales en su confidencialidad y la información será sólo conocida por el equipo de expertos - consultores.*

*Es importante tu sinceridad al momento de contestar las preguntas.*

*Gracias por tu colaboración.*

Los dominios evaluados e ítems de la herramienta son:

<b>Información sociodemográfica</b>	
<p>Consiste en la información del área o proceso en el cual labora el funcionario, su intervalo de edad según la parametrización de la encuesta y su género.</p>	
<p><b>Nombre de la Secretaría - Dependencia a la cual pertenece:</b></p>	<p>Alcaldía local metropolitana.                      Alcaldía local norte - Centro histórico.                      Alcaldía local Riomar.                      Alcaldía local Suroccidente.                      Alcaldía local Suroriente.                      Despacho del Alcalde.                      Despacho del Alcalde Distrital.                      Gerencia de Ciudad.                      Gerencia de Control Interno de Gestión.                      Gerencia de Desarrollo Social.                      Gerencia de las TIC's.                      Gerencia de Proyectos especiales.                      Oficina de gestión del riesgo.                      Oficina de la mujer, equidad y género.                      Oficina de protocolo y relaciones públicas.                      Oficina para la seguridad y convivencia ciudadana.                      Secretaría Distrital de Comunicaciones.                      Secretaría Distrital de control urbano y espacio público.                      Secretaría Distrital de cultura y patrimonio.                      Secretaría Distrital de desarrollo económico.                      Secretaría Distrital de educación.                      Secretaría Distrital de gestión humana.                      Secretaría Distrital de gestión social.                      Secretaría Distrital de gobierno.                      Secretaría Distrital de Hacienda.                      Secretaría Distrital de Obras Públicas.                      Secretaría Distrital de Planeación.                      Secretaría Distrital de recreación y deportes.                      Secretaría Distrital de Salud.                      Secretaría Distrital de Tránsito y Seguridad Vial.</p>

	Secretaría General del Distrito. Secretaría Jurídica Distrital. Secretaría Privada del Distrito.
<b>¿Cuál es su grupo de edad?</b>	18 – 20 años 21 – 29 años 30 – 39 años 40 – 49 años 50 – 59 años 60 o más
<b>Relacione el tiempo de vinculación como funcionario en la Alcaldía de Barranquilla:</b>	Menos de un (1) año. Entre 1 a 2 años Entre 3 a 5 años Entre 6 a 10 años Entre 11 a 15 años Entre 16 a 20 años Entre 21 a 25 años Más de 26 años
<b>¿Cuál es su género?</b>	Mujer Hombre

<b>Demandas cuantitativas</b>	
Exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo por ejecutar y los recursos – elementos necesarios para desarrollar la labor para la cual el funcionario o contratista ha sido contratado.	
<b>¿Las herramientas y el equipo informático con el que trabaja es el adecuado para el desarrollo de su trabajo?</b>	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.
<b>¿Es adecuada la carga de trabajo que tiene habitualmente?</b>	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.
<b>¿Su trabajo le permite conciliar responsabilidades personales con laborales?</b>	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.

<b>Liderazgo</b>	
Hace referencia a los atributos de la gestión del jefe inmediato en relación con su direccionamiento, desarrollo de personas y el recibimiento de información por parte de su equipo de trabajo.	
<b>¿Qué tan eficaz es el liderazgo del jefe de su dependencia?</b>	Extremadamente eficaz. Muy eficaz. Algo eficaz. No tan eficaz. Nada eficaz.
<b>¿Qué necesita hacer su líder (jefe) para mejorar su rendimiento?</b>	Respuesta abierta.
<b>¿Qué tan bien el líder (jefe) de la dependencia recibe los comentarios y/o aportes de los miembros del equipo?</b>	Extremadamente bien. Muy bien. Algo bien. No tan bien. Nada bien.

<b>Comunicación y relaciones sociales en el trabajo</b>	
Se refiere a la calidad de las interacciones que establece el funcionario con otras personas de la organización y cómo éstas ayudan a la construcción de resultados por medio del trabajo en equipo.	
<b>En general, ¿Cuánta comunicación hay entre su líder (jefe) y usted?</b>	Demasiada comunicación. Mucha comunicación. Suficiente comunicación. Poca comunicación. Nada de comunicación.
<b>En general, ¿Cuánta confianza siente al momento de formular preguntas o dudas a sus compañeros de trabajo?</b>	Demasiada confianza. Mucha confianza. Suficiente confianza. Poca confianza. Nada de confianza.
<b>En general, ¿Qué tan motivado(a) se siente de trabajar en el equipo de trabajo?</b>	Extremadamente motivado(a). Muy motivado(a). Moderadamente motivado(a). Poco motivado(a). Nada motivado(a).

<p><b>¿Qué tan bien trabajan otros miembros de su equipo con las otras dependencias? (1 estrella es lo mínimo, 5 estrellas es la valoración máxima).</b></p>	<p>Valoración de 1 a 5.</p>
--	-----------------------------

<p align="center"><b>Reconocimiento y sentimiento de orgullo / pertenencia</b></p> <p>Hace referencia al sentimiento de orgullo por laborar en la organización, teniendo en cuenta que se siente parte de esta, se identifica con su cultura y supera sus expectativas.</p>	
<p><b>En general, ¿Qué tan valorado(a) se siente en su trabajo por su desempeño laboral?</b></p>	<p>Extremadamente valorado(a). Muy valorado(a). Moderadamente valorador(a). Poco valorado(a). Nada valorado(a).</p>
<p><b>¿Qué tan orgulloso/a se siente de trabajar para la Alcaldía de Barranquilla? (1 estrella es lo mínimo, 5 estrellas es la valoración máxima).</b></p>	<p>Valoración de 1 a 5.</p>
<p><b>¿Le gusta la imagen que la alcaldía proyecta de sí misma? Califica su respuesta desde 1 a 10 estrellas.</b></p>	<p>Valoración de 1 a 10.</p>
<p><b>¿Se han visto cumplidas las expectativas que tenías al comenzar a trabajar en la alcaldía?</b></p>	<p>Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.</p>
<p><b>¿Se siente identificado(a) con la cultura y los valores de la Alcaldía?</b></p>	<p>Totalmente identificado(a). Me es indiferente. Nada identificado(a).</p>
<p><b>Estoy satisfecho/a con la cultura organizacional de mi lugar de trabajo</b></p>	<p>Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.</p>

<b>Capacitación y desarrollo</b>	
Hace referencia a la percepción que tiene el funcionario con relación a la inducción, formación y entrenamiento para realizar de manera eficaz su trabajo y así lograr desarrollo dentro de la organización.	
<b>¿Le ha sido útil la inducción y/o reinducción general que recibió bajo la modalidad virtual?</b>	Extremadamente útil. Muy útil. Algo útil. No tan útil. Nada útil.
<b>¿Cómo valora la utilidad de la inducción al cargo que recibió a su ingreso a la Alcaldía?</b>	Extremadamente útil. Medianamente útil. Poco útil. No recibí inducción al cargo.
<b>¿Cuánta capacitación ha recibido para su trabajo?</b>	Gran cantidad de capacitación. Mucha capacitación. Una cantidad moderada de capacitación. Un poco de capacitación. Ninguna capacitación en absoluto.
<b>¿Qué tipo de estrategia de capacitación prefiere para el desarrollo de actividades de formación y desarrollo?</b>	Formación Online Formación presencial Formación colaborativa entre compañeros.
<b>En el tiempo que lleva laborando en la alcaldía, ¿ha alcanzado un cambio de categoría o promoción en su carrera profesional?</b>	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.
<b>¿Su familia podría decir que ha experimentado transformación en su vida personal, desde que es parte de la alcaldía? Califica su respuesta desde 1 a 10 estrellas.</b>	Valoración de 1 a 10.

<b>Claridad del rol - Compromiso</b>	
Se refiere a la definición y comunicación del papel que se espera que el funcionario desempeñe en desarrollo de su labor, hasta lograr la consecución de los objetivos propuestos.	
<b>¿Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?</b>	Si No estoy seguro No
<b>En general, ¿Qué tan dispuestos están los miembros del equipo para trabajar hasta que la tarea esté terminada con éxito?</b>	Extremadamente dispuestos. Muy dispuestos. Moderadamente dispuestos. Poco dispuestos. Nada dispuestos.
<b>Entiendo como mi trabajo afecta los objetivos de la alcaldía.</b>	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. En desacuerdo. Totalmente en desacuerdo.
<b>Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo:</b>	Si No

<b>Seguridad laboral</b>	
Hace referencia a la percepción que tiene el funcionario con relación a las condiciones ambientales de su puesto de trabajo que favorece el desarrollo de su labor y sin afectar su seguridad – salud.	
<b>¿La alcaldía ofrece un entorno laboral seguro?</b>	Totalmente en desacuerdo. De desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
<b>¿Las condiciones ambientales son adecuadas: limpieza, temperatura, iluminación, comodidad ruido, ventilación, etc.?</b>	Totalmente adecuadas. Adecuadas. Inadecuadas. Totalmente inadecuadas.
<b>¿Conoce cuál es la función del Comité de Convivencia Laboral y considera que puede contar con este órgano para canalizar sus solicitudes o peticiones?</b>	Si No

<b>Aportes de los Funcionarios</b>	
Espacio creado para expresar propuestas con relación al mejoramiento del clima laboral.	
<b>Menciona máximo tres aspectos positivos que percibe en su dependencia:</b>	Respuesta abierta.
<b>Menciona máximo tres aspectos negativos que percibe en su dependencia:</b>	Respuesta abierta.
<b>¿Qué podemos hacer para mejorar el clima laboral de la alcaldía?</b>	Respuesta abierta.

<b>Percepción de la proyección social</b>	
Percepción que tiene el funcionario con relación a la imagen que proyecta la organización con relación a la inclusión social, en un medio más allá de su entorno inmediato.	
<b>¿La Alcaldía está comprometida con la diversidad y la inclusión?</b>	Totalmente de acuerdo. De acuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
<b>¿Se siente inspirado por la misión y propósito de la Alcaldía?</b>	Si No

<b>Identidad corporativa</b>	
Percepción que tiene el funcionario con relación a la alineación que tiene el funcionario versus los principios y valores de la organización.	
<b>¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos comportamos al interior de la Alcaldía?</b>	Si No
<b>¿Considera que los funcionarios tienen una visión compartida de cómo será la Alcaldía en el corto plazo? (2 años)</b>	Si No

## ACTIVIDADES DESARROLLADAS

El equipo de consultores de RRHH de la Fundación Amílcar Guido, en articulación con la Secretaría Distrital de Gestión Humana adelantaron las actividades relacionadas a continuación:

### 1. Relación de personal:

Construcción de la base de datos del personal: la Alcaldía de Barranquilla remite el listado del personal que participarán en la evaluación de clima, indicando nombres y correos electrónicos. Lo anterior con el fin de cargar los datos en la plataforma en donde se desarrollaría la aplicación de la encuesta.

### 2. Modalidad de aplicación del instrumento

ON LINE - Proceso virtual. Cada funcionario puede aplicar al proceso de evaluación desde un espacio libre de distractores. Contará con un (1) equipo de cómputo de última generación o Smartphone con conexión a internet con mínimo dos (2) megabytes de velocidad. Navegador de internet Google Chrome / Mozilla Fire Fox / Safari.

El ingreso a la plataforma para acceder a la encuesta se podía realizar por medio de:

#### a) Código QR



#### b) Enlace web

<https://es.surveymonkey.com/r/JRW2N7D>

El ambiente web de la encuesta contaba con la siguiente presentación:



### 3. Duración de aplicación del instrumento (individual)

Se requiere de un espacio de 20 minutos para el desarrollo de la aplicación del instrumento.

### 4. Presentación del informe

Teniendo en cuenta el número de funcionarios se requiere de una (1) semana para la respectiva compilación, análisis e interpretación y posterior envío de los informes, este tiempo inicia desde el día en que se cierre la plataforma para la aplicación del instrumento.

La plantilla de presentación podrá ser la definida por la Alcaldía o en su defecto, la definida por la Fundación Amílcar Guido – Vida digna.

### 5. Población: Muestra

N= 2102  
 k= 1.96 (95%)  
 e= 3% (error muestral)  
 p= 0.5  
 q= 1  
 n= 1128

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

## 6. Cronograma

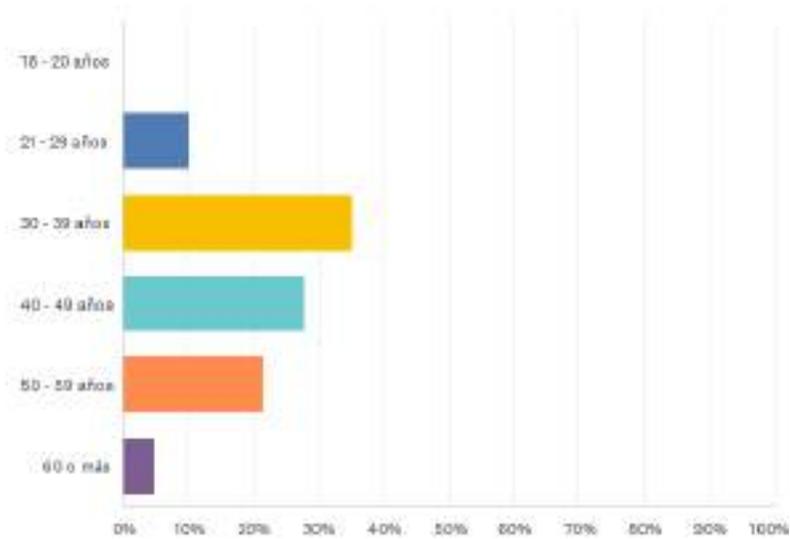
Actividad	Descripción de actividades	Fecha	Responsable(s)	Recursos
Reunión presencial preoperativa	Delimitar los objetivos de la actividad y el conocimiento de la estrategia de RRHH. Entender los cambios en los procesos que han surtido desde la medición anterior al día de hoy. Descripción de situaciones que hayan afectado el normal desarrollo del clima laboral. Revisión de aspectos logísticos	11/22/2021	Equipo de Talento Humano de la Alcaldía de Barranquilla. Fundación Amílcar Guido (FAG). KPI	Humano: Equipo de consultores (FAG-KPI)
Reunión virtual con los líderes de equipos de trabajo	Socialización del objetivo de la medición de clima laboral, de las fechas y la importancia de los líderes para la promoción de la actividad.	11/24/2021	Fundación Amílcar Guido. KPI	Tecnológico: Plataforma de reunión para el desarrollo de la reunión. Humano: Equipo de Consultores (FAG - KPI)
Comunicación de la medición de clima laboral a los funcionarios y contratistas.	Campaña de expectativa y divulgación de la información acerca del alcance de la medición del clima laboral, sus beneficios y la importancia de la participación. Esto se adelantará por medio de los canales de comunicación definidos por la entidad.	25/11/2021 al 07/12/2021	Fundación Amílcar Guido	Diseño gráfico
Aplicación virtual del instrumento de medición de clima laboral	Se comparte enlace para la aplicación del instrumento de manera virtual, este es anonimizado, consta de 30 ítems, con una duración estimada total de 10 minutos.	06/12/2021 al 12/12/2021	KPI. Población trabajadora	API para el desarrollo del instrumento de medición
Tabulación y análisis de resultados	Recolección de la información, elaboración de gráficas, análisis de tendencias y construcción de recomendaciones	08/12/2021 al 12/12/2021	Equipo consultor KPI	API para el desarrollo del instrumento de medición
Envío del informe a la Fundación Amílcar Guido (E-mail)	Entrega del informe a FAG para que con antelación conozca los pormenores de este, a su vez, si hay lugar a recomendación o sugerencia se realicen los ajustes previa entrega a la Alcaldía de Barranquilla.	12/15/2021	KPI. Población trabajadora	Informe digital

Reunión presencial de socialización de resultados	Socialización de los resultados al Equipo de Talento Humano de la Alcaldía de Barranquilla, en donde se realiza informe descriptivo y recomendaciones de intervención.	12/20/2021	Fundación Amílcar Guido. KPI	
---	--	------------	---------------------------------	--



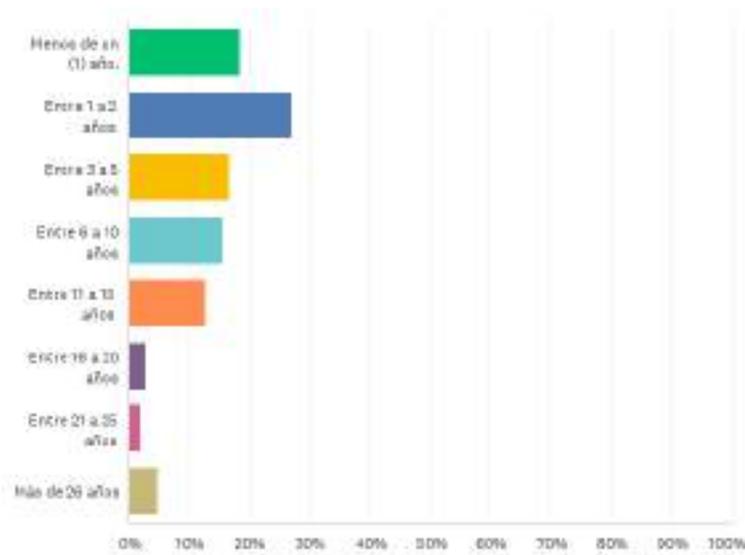
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Alcaldía local metropolitana	0.43%	4
Alcaldía local norte - Centro histórico	0.54%	5
Alcaldía local Riomar	0.33%	3
Alcaldía local Suroccidente	0.22%	2
Alcaldía local Sureste	0.11%	1
Despacho del Alcalde	0.87%	8
Despacho del Alcalde Distrital	0.33%	3
Gerencia de Ciudad	0.22%	2
Gerencia de Control Interno de Gestión	0.65%	6
Gerencia de Desarrollo Social	0.00%	0
Gerencia de las TICs	1.41%	13
Gerencia de Proyectos especiales	0.00%	0
Oficina de gestión del riesgo	0.65%	6
Oficina de la mujer, equidad y género	0.22%	2
Oficina de protocolo y relaciones públicas	0.43%	4
Oficina para la seguridad y convivencia ciudadana	1.52%	14
Secretaría Distrital de Comunicaciones	1.95%	18
Secretaría Distrital de control urbano y espacio público	4.66%	43
Secretaría Distrital de cultura y patrimonio	0.87%	8
Secretaría Distrital de desarrollo económico	1.41%	13
Secretaría Distrital de educación	9.44%	87
Secretaría Distrital de gestión humana	4.77%	44
Secretaría Distrital de gestión social	1.95%	18
Secretaría Distrital de gobierno	8.22%	80
Secretaría Distrital de Hacienda	13.23%	122
Secretaría Distrital de Obras Públicas	1.52%	14
Secretaría Distrital de Planeación	6.18%	57
Secretaría Distrital de recreación y deportes	1.10%	11
Secretaría Distrital de Salud	17.68%	163
Secretaría Distrital de Tránsito y Seguridad Vial	12.69%	117
Secretaría General del Distrito	3.69%	34
Secretaría Jurídica Distrital	1.41%	13
Secretaría Privada del Distrito	0.22%	2
<b>TOTAL</b>		<b>922</b>

**P3: Teniendo en cuenta su edad actual, ¿a cuál de los siguientes grupos pertenece?**



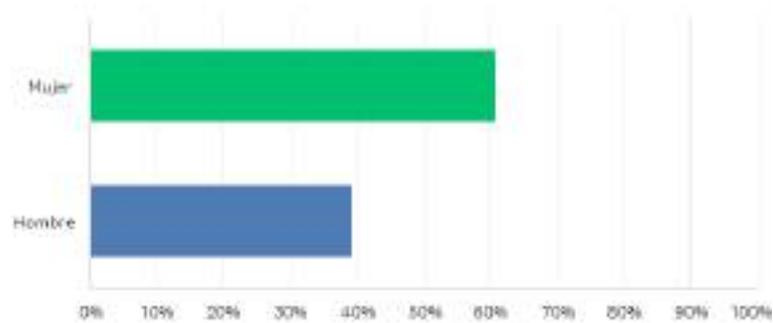
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
18 - 20 años	0.22%	2
21 - 29 años	10.20%	94
30 - 39 años	35.14%	324
40 - 49 años	27.98%	258
50 - 59 años	21.48%	198
60 o más	4.99%	46
<b>TOTAL</b>		<b>922</b>

**P4: Relacione el tiempo de vinculación como funcionario en la Alcaldía de Barranquilla:**



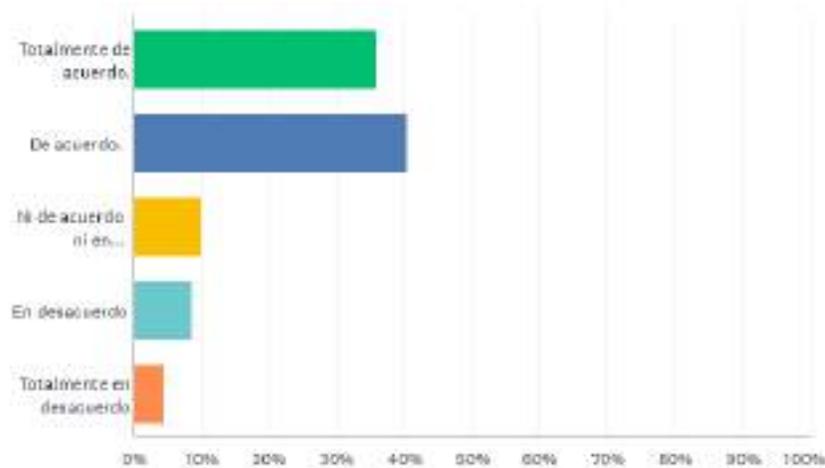
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Menos de un (1) año	18.49%	171
Entre 1 a 2 años	27.03%	250
Entre 3 a 5 años	16.65%	154
Entre 6 a 10 años	15.48%	143
Entre 11 a 15 años	12.60%	119
Entre 16 a 20 años	2.70%	25
Entre 21 a 25 años	1.95%	18
Más de 26 años	4.80%	45
<b>TOTAL</b>		<b>925</b>

**P5: ¿Cuál es su género?**



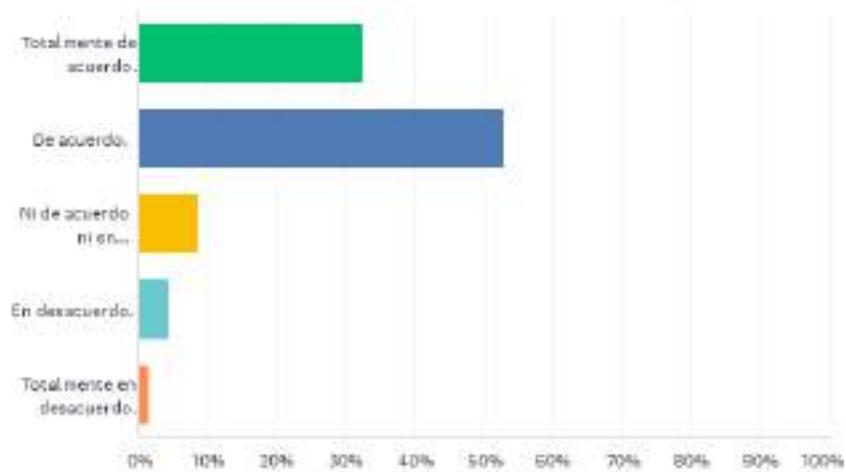
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Mujer	60.73% 563
Hombre	39.27% 364
TOTAL	927

**P6: ¿Las herramientas y el equipo informático con el que trabaja es el adecuado para el desarrollo de su trabajo?**



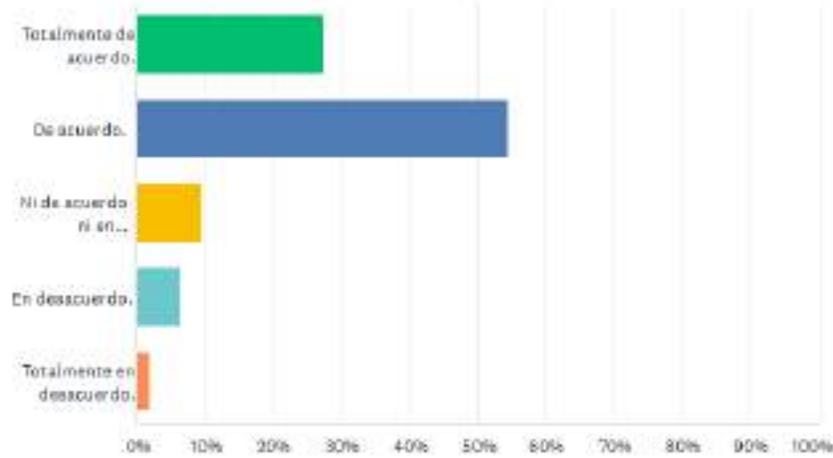
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Totalmente de acuerdo.	36.00%	333
De acuerdo.	40.43%	374
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	10.05%	93
En desacuerdo.	8.76%	81
Totalmente en desacuerdo.	4.76%	44
<b>TOTAL:</b>		<b>925</b>

**P7: ¿Es adecuada la carga de trabajo que tiene habitualmente?**



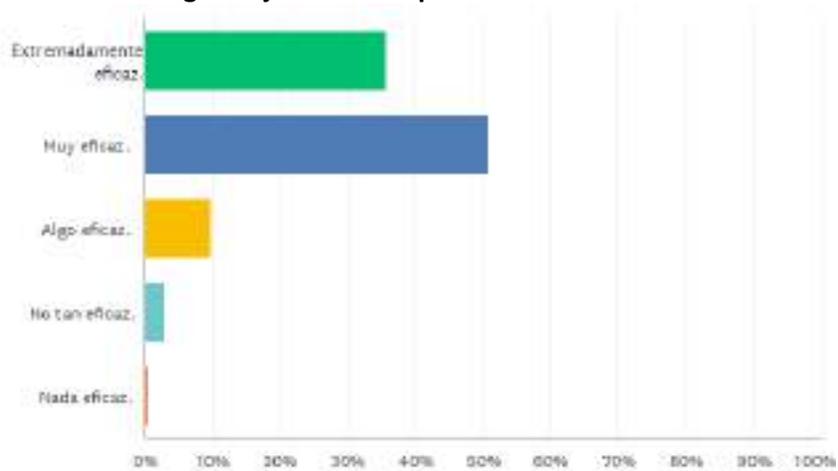
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Totalmente de acuerdo.	32.58%	301
De acuerdo.	52.81%	488
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	8.77%	81
En desacuerdo.	4.44%	41
Totalmente en desacuerdo.	1.41%	13
<b>TOTAL:</b>		<b>924</b>

**P8: ¿Su trabajo le permite conciliar responsabilidades personales con laborales?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	CANTIDAD
Totalmente de acuerdo.	27.52%	254
De acuerdo.	54.50%	503
Ni de acuerdo ni en...	9.54%	89
En desacuerdo.	6.39%	59
Totalmente en desacuerdo	1.95%	18
<b>TOTAL</b>		<b>923</b>

**P9: ¿Qué tan eficaz es el liderazgo del jefe de su dependencia?**

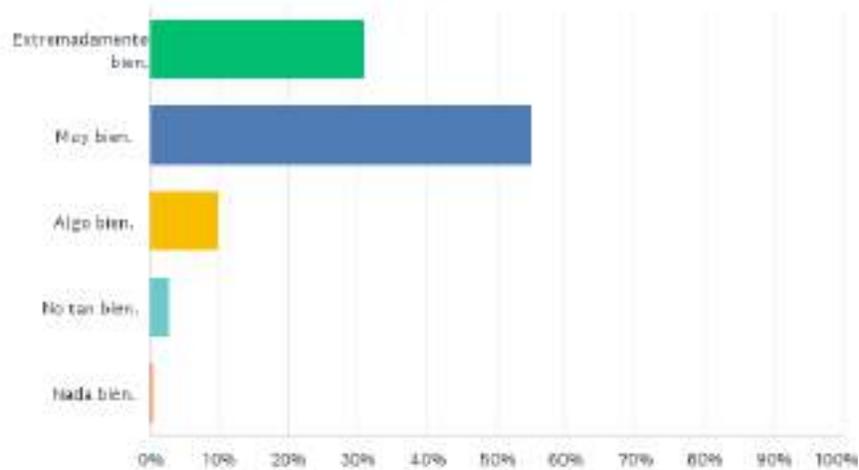


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente eficaz.	35,75%	330
Muy eficaz.	50,92%	470
Algo eficaz.	9,75%	90
No tan eficaz.	2,93%	27
Nada eficaz.	0,65%	6
TOTAL		923

**P10: ¿Qué necesita hacer su líder (jefe) para mejorar su rendimiento?**

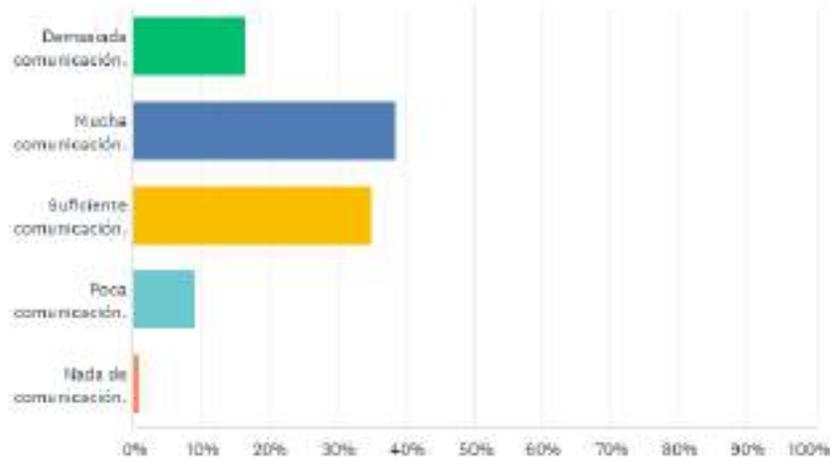
es un buen Realiza mejorar la realizar con los oficina liderazgo Mi jefe es por todo esta bien es una persona Considero que Delegar Continuar con comunicación desarrollo Mi jefe funcionario Mejorar gestión grupo responsabilidades Gestionar rendimiento se con los funcionarios N lo que Escuchar hacer e aplica trabajo de trabajo y mejor su rendimiento es de la oficina su liderazgo que se todos los mi necesita más tener que Mantener Nada desempeño de de la dependencia y hace para Seguir en bien mas conocer equipo de trabajo muy bien con su cargo en la Es un excelente todo todos personal recursos ser Hasta ahora jefe su trabajo de los La de las Ninguna como Continuar tengo cargo funciones compañeros hasta momento ser más con las Por momento tiempo con su equipo apoyo de los funcionarios su equipo de laboral siempre nivel tareas uno es excelente responsabilidad en equipo un poco mas

**P11: ¿Qué tan bien el líder (jefe) de la dependencia recibe los comentarios y/o aportes de los miembros del equipo?**



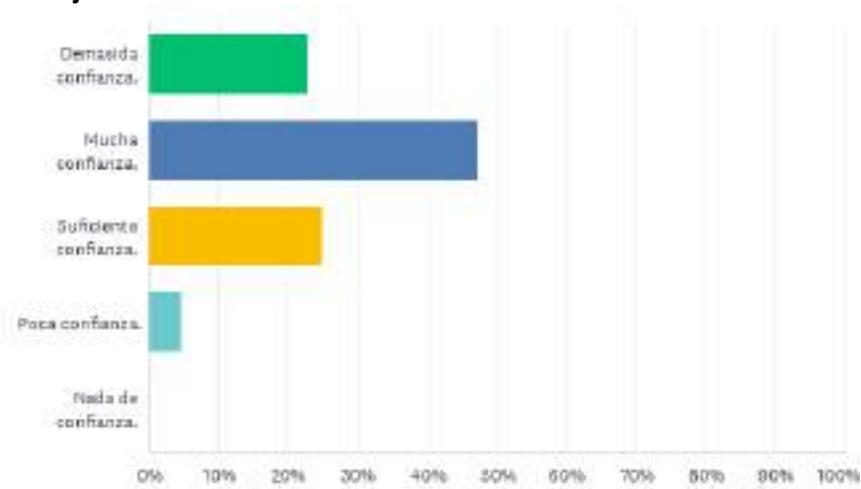
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente bien	31.20%	288
Muy bien	55.15%	509
Algo bien	10.08%	93
No tan bien	2.93%	27
Nada bien	0.65%	6
<b>TOTAL</b>		<b>923</b>

**P12: En general, ¿Cuánta comunicación hay entre su líder (jefe) y usted?**



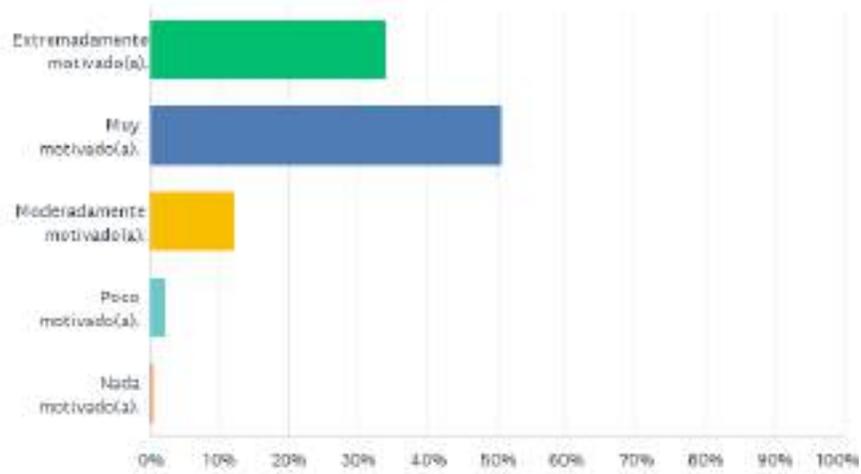
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Demasiada comunicación.	16.41%	152
Mucha comunicación.	38.66%	359
Suficiente comunicación.	34.99%	324
Poca comunicación.	9.18%	85
Nada de comunicación.	0.75%	7
<b>TOTAL</b>		<b>926</b>

**P13: En general, ¿Cuánta confianza siente al momento de formular preguntas o dudas a sus compañeros de trabajo?**



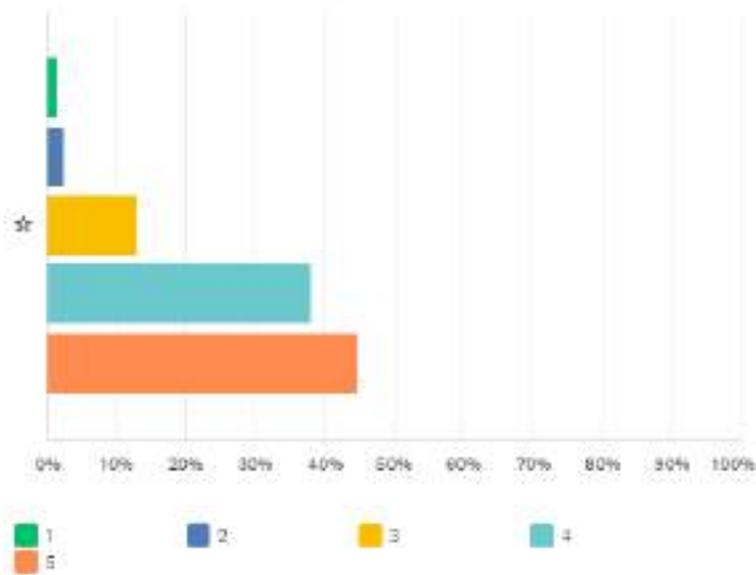
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Demasiada confianza.	22.87%	212
Mucha confianza.	47.36%	439
Suficiente confianza.	24.92%	231
Poca confianza.	4.64%	43
Nada de confianza.	0.22%	2
<b>TOTAL</b>		<b>927</b>

**P14: En general, ¿Qué tan motivado(a) se siente de trabajar en el equipo de trabajo?**



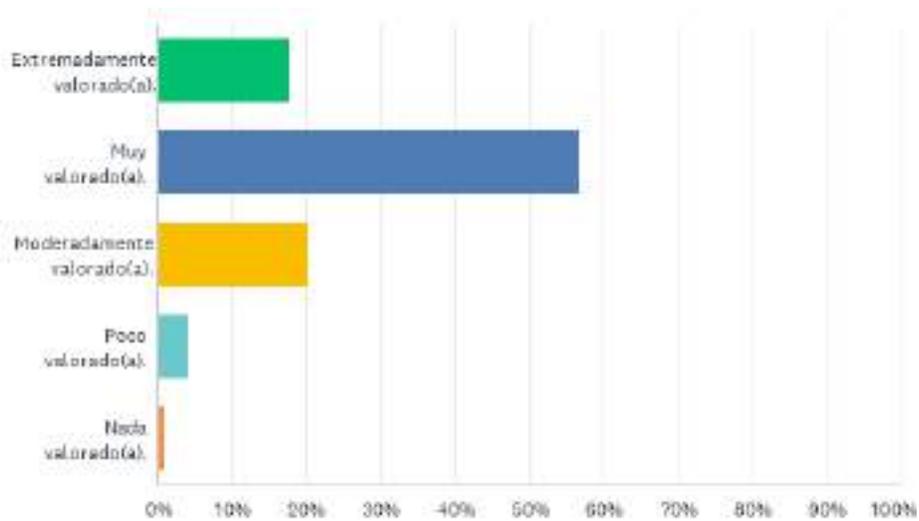
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente motivado(a).	34.02%	315
Muy motivado(a).	50.76%	470
Moderadamente motivado(a).	12.31%	114
Poco motivado(a).	2.27%	21
Nada motivado(a).	0.65%	6
<b>TOTAL</b>		<b>926</b>

P15: ¿Qué tan bien trabajan otros miembros de su equipo con las otras dependencias? (1 estrella es lo mínimo, 5 estrellas es la valoración máxima).



	1	2	3	4	5	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO
★	1.82% 15	2.49% 23	12.99% 120	38.20% 353	44.70% 413	924	4.22

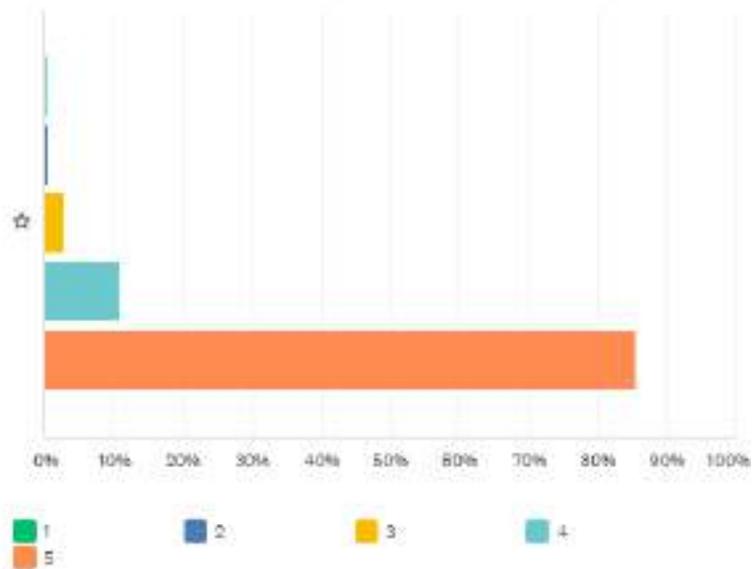
**P16: En general, ¿Qué tan valorado(a) se siente en su trabajo por su desempeño laboral?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente valorado(a).	17.95%	166
Muy valorado(a).	56.65%	524
Moderadamente valorado(a).	20.22%	187
Poco valorado(a).	4.22%	39
Nada valorado(a).	0.97%	9
<b>TOTAL</b>		<b>925</b>

P17: ¿Qué tan orgulloso/a se siente de trabajar para la Alcaldía de Barranquilla? (1 estrella es lo mínimo, 5 estrellas es la valoración máxima).

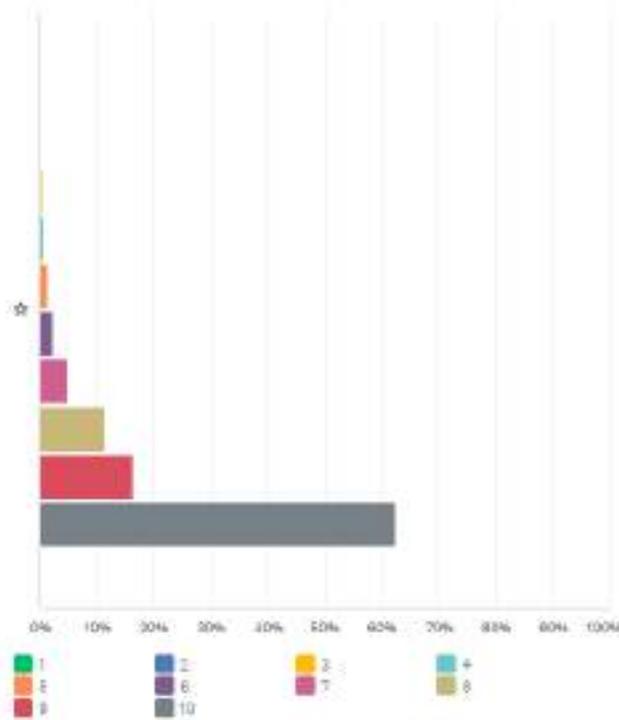
4,8★  
valoración promedio



	1	2	3	4	5	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO
★	0.33%	0.54%	2.71%	10.97%	85.45%	921	4.81
	3	5	25	101	787		

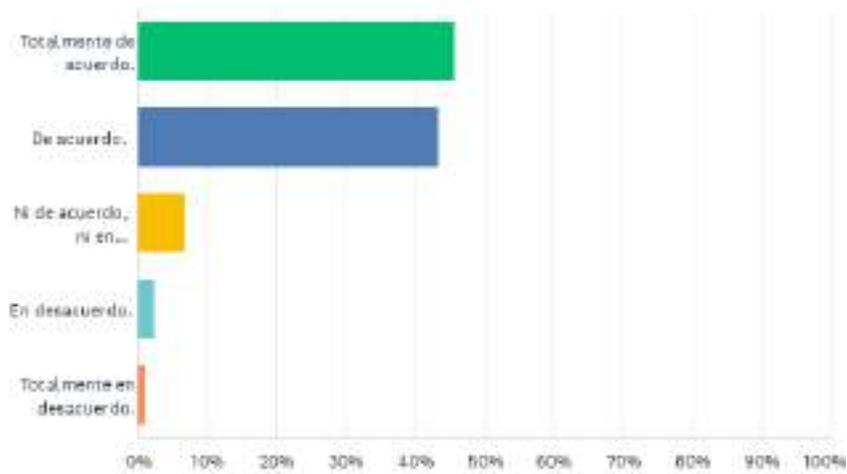
**P18: ¿Le gusta la imagen que la alcaldía proyecta de sí misma? Califica su respuesta desde 1 a 10 estrellas.**

9,2★  
valoración promedio



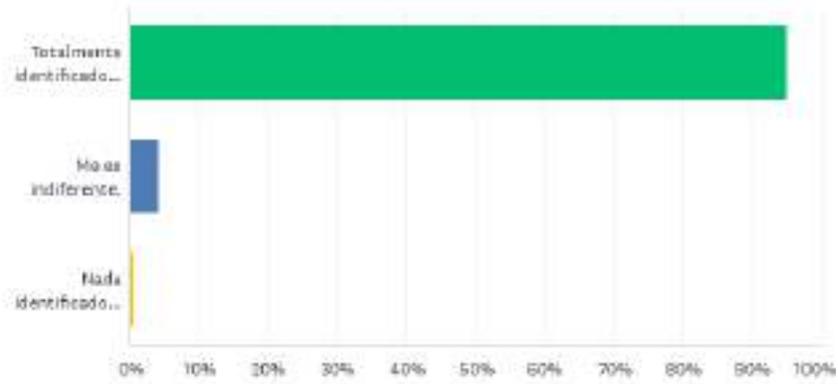
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO
★	0.11%	0.00%	0.33%	0.54%	1.41%	2.38%	4.88%	11.50%	16.36%	62.41%	923	9.23
	1	0	3	5	13	22	45	107	151	576		

**P19: ¿Se han visto cumplidas las expectativas que tenía al comenzar a trabajar en la alcaldía?**



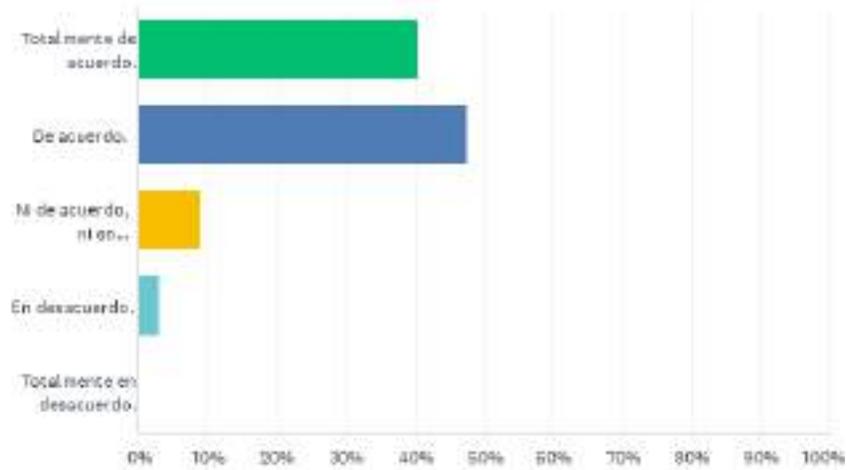
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Totalmente de acuerdo.	45.78%	423
De acuerdo.	43.51%	402
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	7.03%	65
En desacuerdo.	2.49%	23
Totalmente en desacuerdo.	1.19%	11
<b>TOTAL</b>		<b>924</b>

**P20: ¿Se siente identificado(a) con la cultura y los valores de la Alcaldía?**



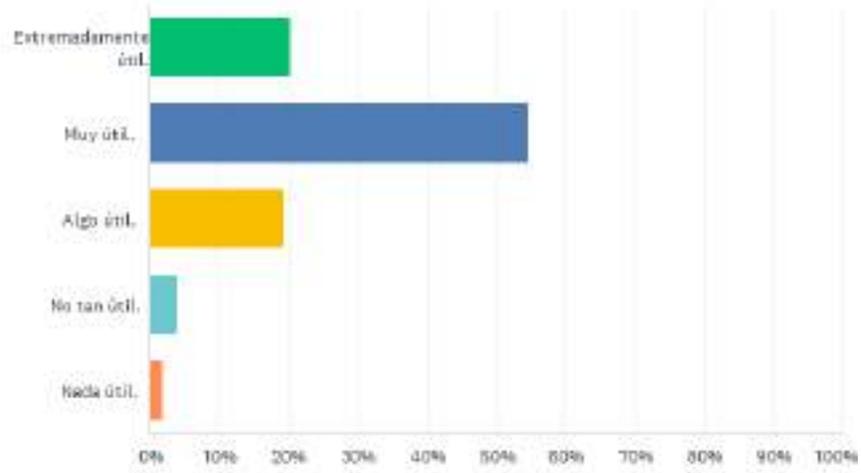
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Totalmente identificado(a)	95.03%	880
Me es indiferente	4.32%	40
Nada identificado(a)	0.65%	6
<b>TOTAL</b>		<b>926</b>

**P21: Estoy satisfecho/a con la cultura organizacional de mi lugar de trabajo?**



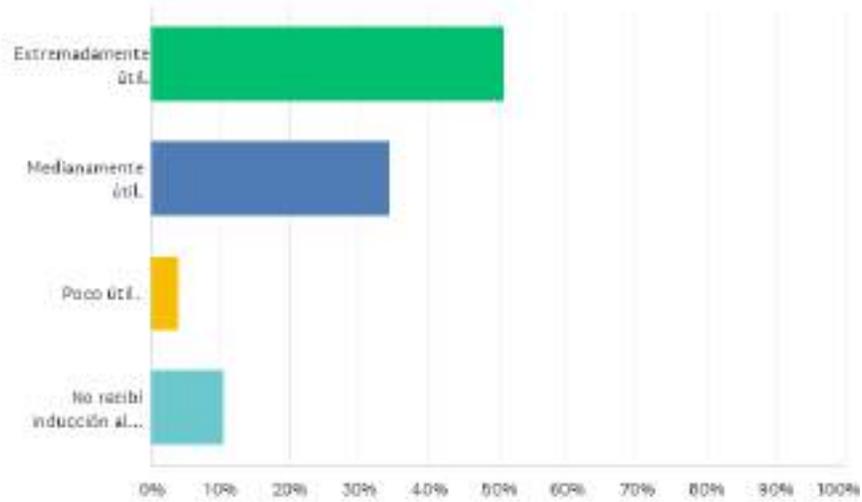
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Totalmente de acuerdo.	40.54% 375
De acuerdo.	47.46% 439
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	8.80% 82
En desacuerdo.	2.92% 27
Totalmente en desacuerdo.	0.22% 2
<b>TOTAL</b>	<b>925</b>

**P22: ¿Le ha sido útil la inducción y/o reinducción general que recibió bajo la modalidad virtual?**



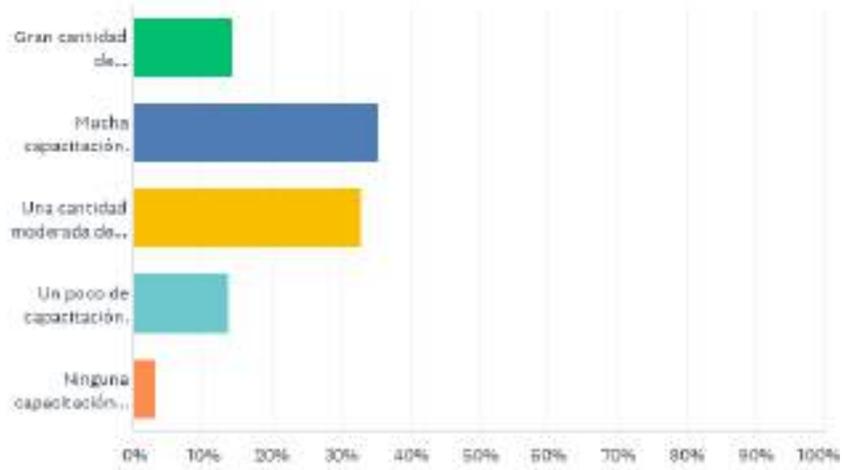
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente útil.	20.20%	188
Muy útil.	54.51%	502
Algo útil.	18.33%	178
No tan útil.	4.13%	39
Nada útil.	1.85%	17
<b>TOTAL</b>		<b>921</b>

**P23: ¿Cómo valora la utilidad de la inducción al cargo que recibió a su ingreso a la Alcaldía?**



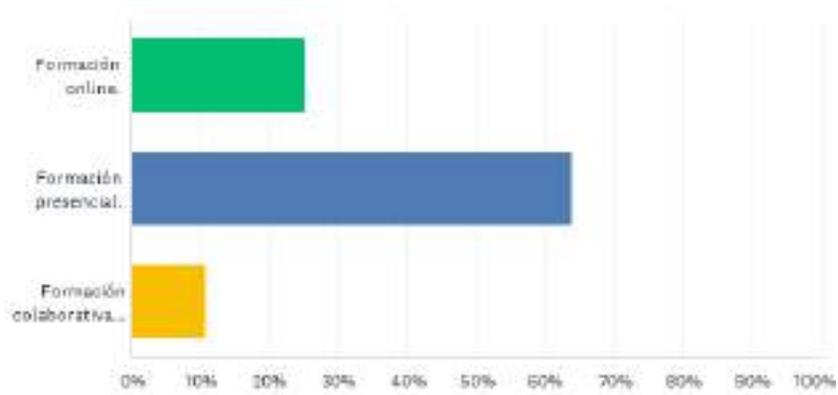
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente útil	50.87%	470
Medianamente útil	34.52%	319
Poco útil	4.00%	37
No recibí inducción al cargo	10.61%	98
<b>TOTAL</b>		<b>924</b>

**P24: ¿Cuánta capacitación ha recibido para su trabajo?**



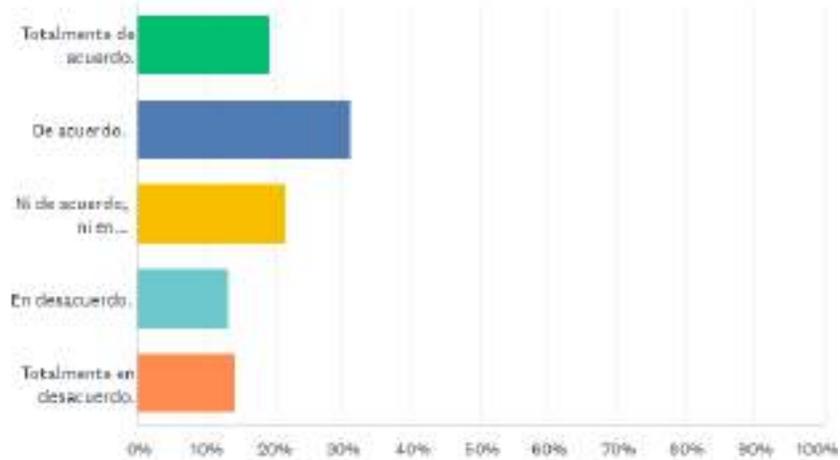
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Gran cantidad de capacitación.	14.35%	133
Mucha capacitación.	35.48%	329
Una cantidad moderada de capacitación.	33.12%	307
Un poco de capacitación.	13.81%	128
Ninguna capacitación en absoluto.	3.24%	30
<b>TOTAL</b>		<b>927</b>

**P25: ¿Qué tipo de estrategia de capacitación prefiere para el desarrollo de actividades de formación y desarrollo?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Formación online	25.05% 232
Formación presencial	64.04% 593
Formación colaborativa entre compañeros.	10.91% 101
TOTAL	926

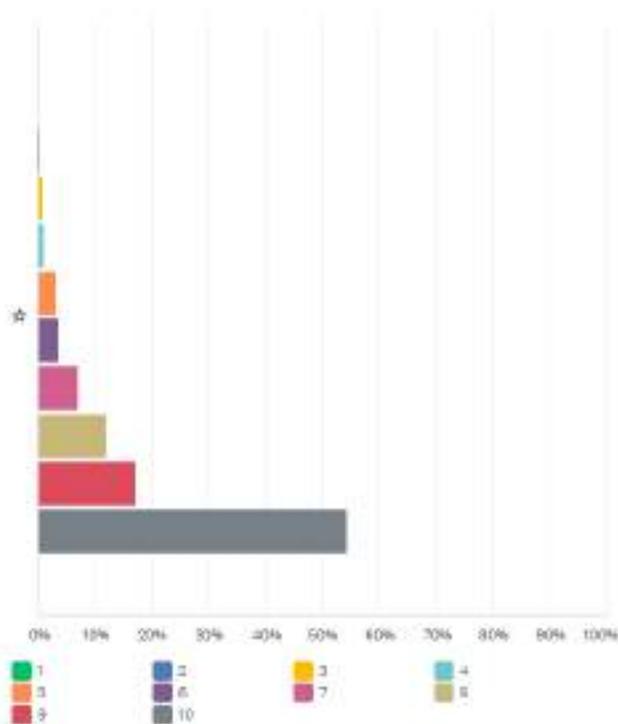
**P26: En el tiempo que lleva laborando en la alcaldía, ¿ha alcanzado un cambio de categoría o promoción en su carrera profesional?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Totalmente de acuerdo	19.33%	179
De acuerdo	31.21%	289
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21.71%	201
En desacuerdo	13.39%	124
Totalmente en desacuerdo	14.36%	133
<b>TOTAL</b>		<b>926</b>

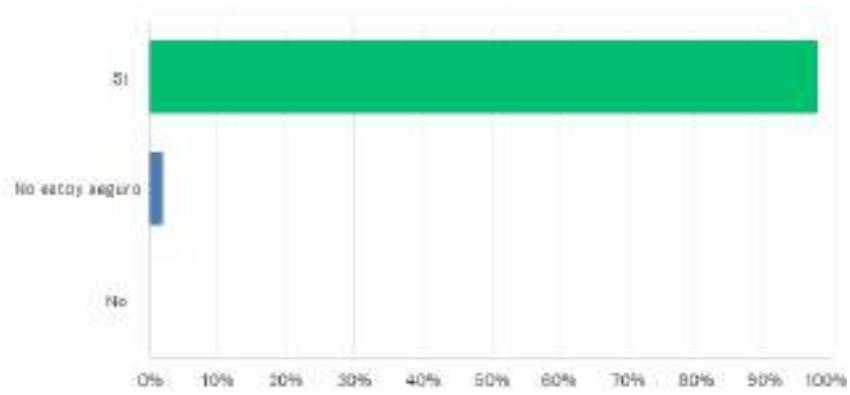
P27: ¿Su familia podría decir que ha experimentado transformación en su vida personal, desde que es parte de la alcaldía? Califica su respuesta desde 1 a 10 estrellas.

8,9★  
valoración promedio



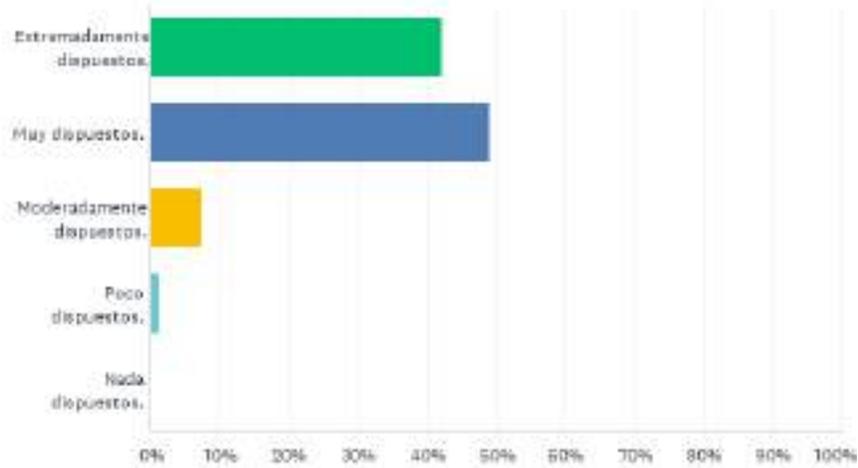
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	PROMEDIO PONDERADO
★	0.11%	0.43%	0.86%	1.08%	3.23%	3.66%	7.11%	11.85%	17.35%	54.31%	928	8.90
	1	4	8	10	30	34	66	110	161	504		

**P28: ¿Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?**



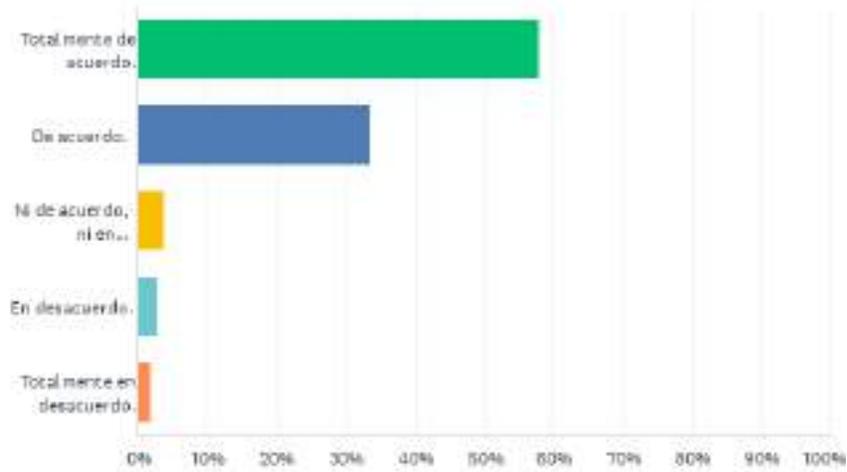
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	97.85%	909
No estoy seguro	2.15%	20
No	0.00%	0
<b>TOTAL</b>		<b>929</b>

**P29: En general, ¿Qué tan dispuestos están los miembros del equipo para trabajar hasta que la tarea esté terminada con éxito?**



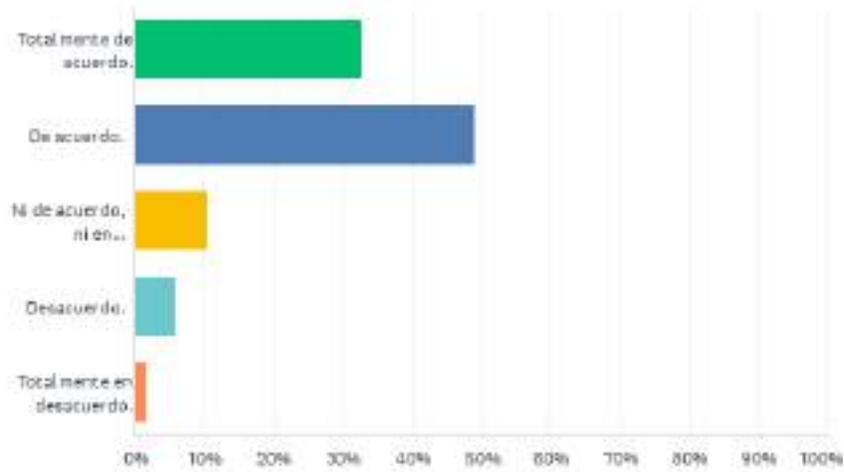
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Extremadamente dispuestos	42.13%	391
Muy dispuestos	49.14%	458
Moderadamente dispuestos	7.54%	70
Poco dispuestos	1.19%	11
Nada dispuestos	0.00%	0
<b>TOTAL</b>		<b>928</b>

**P30: Entiendo cómo mi trabajo afecta los objetivos de la alcaldía.**



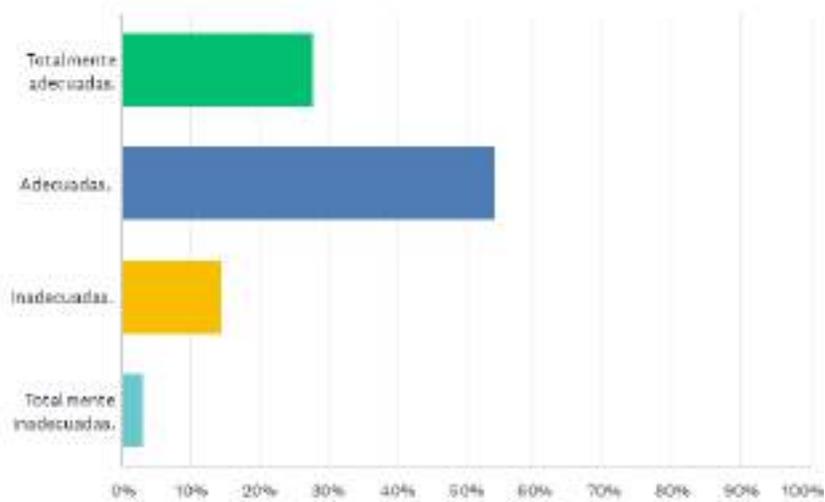
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Totalmente de acuerdo.	57.98%	534
De acuerdo.	33.44%	308
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	3.91%	36
En desacuerdo	2.82%	26
Totalmente en desacuerdo.	1.85%	17
<b>TOTAL</b>		<b>921</b>

**P31: ¿La alcaldía ofrece un entorno laboral seguro?**



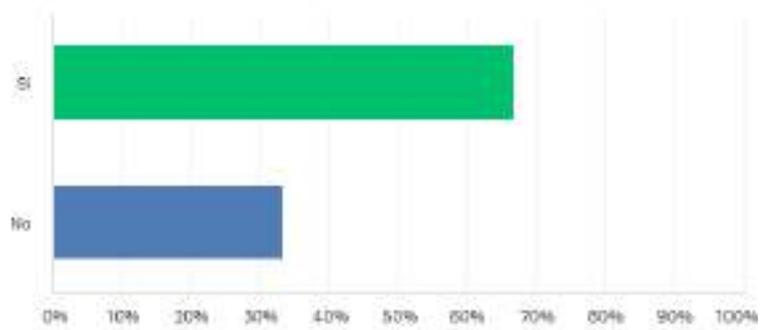
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Totalmente de acuerdo.	32.79%	304
De acuerdo.	49.08%	455
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	10.46%	97
Desacuerdo.	5.93%	55
Totalmente en desacuerdo.	1.73%	16
<b>TOTAL</b>		<b>927</b>

**P32: ¿Las condiciones ambientales son adecuadas: limpieza, temperatura, iluminación, comodidad ruido, ventilación, etc.?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Totalmente adecuadas.	28.03% 261
Adecuadas.	54.46% 507
Inadecuadas.	14.39% 134
Totalmente inadecuadas.	3.11% 29
<b>TOTAL</b>	<b>931</b>

**P33: ¿Conoce cuál es la función del Comité de Convivencia Laboral y considera que puede contar con este órgano para canalizar sus solicitudes o peticiones?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	66.74%	618
No	33.26%	308
TOTAL		926

**P34: Menciona máximo tres aspectos positivos que percibe en su dependencia:**

es sentido de COLABORACIÓN Transparencia Dedicación Diligencia EMPATIA  
Cooperación jefe Aprendizaje en equipo comunicación muy compañerismo y  
CON servicio para Buen clima laboral líder entre compañeros flexibilidad  
trabajo compañerismo y responsabilidad Sentido de pertenencia Buen ambiente  
y compromiso excelencia Compromiso Responsabilidad actitud  
La buen ambiente de en equipo Responsabilidad Clima laboral  
Confianza capacitación Disposición Eficiencia  
Comunicación Motivación Organización  
en equipo confianza buen ambiente laboral jefes  
Liderazgo Amistad Respeto de los  
Compromiso hay y de los compañeros  
Trabajo en equipo Cumplimiento  
Compañerismo ambiente de trabajo  
Responsabilidad Unión colaboración gestión  
de trabajo colaboración entre compañeros solidaridad disciplina  
Buen Calidad Apoyo Compañerismo solidaridad buena Buen trabo  
laboral entrega de Experiencia Unión resultados Excelente de la oficina  
Amabilidad oficina honestidad compañeros Trabajo en limpietas  
buena comunicación Disponibilidad unidad Ayuda de la instalaciones  
compromiso con la convivencia armonía seguridad Eficacia información  
ambiente laboral limpieza Profesionalismo la oficina Armonía y responsabilidad

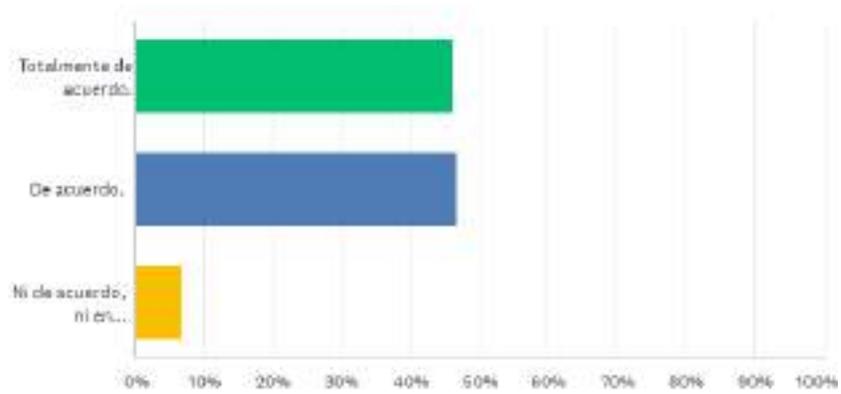
**P35: Menciona máximo tres aspectos negativos que percibe en su dependencia:**

aplica computadores puesto de trabajo hacinamiento que se horario procesos  
infraestructura tiempo de funciones Espacio los contratistas espacio para archivos  
falta de comunicación poco Falta de compromiso compromiso para la y es  
mobiliario tengo sillas en mal un falta de compañerismo más falta de herramientas  
en la en equipo Falta de equipos en cuenta Ninguna organización  
trabajo sin de la recursos se Nada por sentido de pertenencia que  
con las hay deficiente en actividades Falta de todos y Poca  
Ninguno iluminación para las sillas de una Falta Mala  
de trabajo Conectividad los funcionarios La hasta momento de los  
en algunos internet los funcionarios con de la dependencia  
puestos de trabajo equipos de cómputo laboral sistema en mal estado  
insumos más seguridad Mejorar área carga laboral como de la oficina ventilación  
equipo algunos compañeros por parte de en las oficinas del HERRAMIENTAS  
compañeros liderazgo Espacios tatan para trabajar del equipo en la oficina entre

**P36: ¿Qué podemos hacer para mejorar el clima laboral de la alcaldía?**

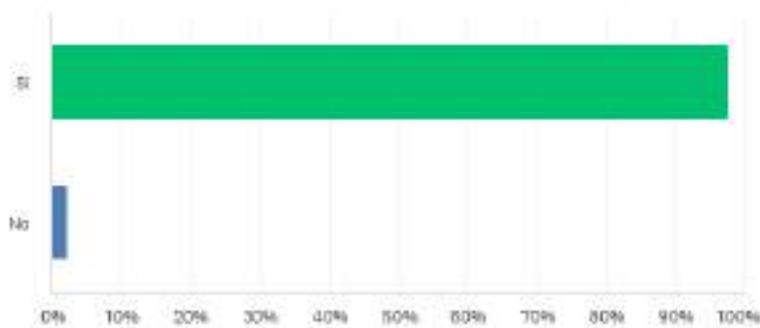
las dependencias sea Tener en cuenta Escuchar los funcionarios y metas  
al personal seguir sobre al Promover fuera del edificio todo en equipo y clima laboral  
entre compañeros todos los funcionarios pausas activas de los entre dependencias  
Realizar funciones Integraciones o Mayor Mantener  
actividades de integración dependencias Mejorar SE hacer  
actividades de bienestar de las de la oficina capacitación en todas las  
personal con las en la y de por dependencia es igualdad en apoyo  
mas Mejorar las condiciones que puestos de trabajo y funcionarios  
para oficinas de son con integrar más con los  
capacitaciones lugar de trabajo de trabajo del edificio central  
trabajo en equipo de los trabajadores los funcionarios  
buen clima laboral todas las dependencias integración que se charlas  
sus tener de los funcionarios oficina mejor conocer cargo y o una  
espacios para para que los puestos de del en cuenta las de la alcaldía fuera de la  
como hablar sentido de pertenencia área Mejorar las forma los contratistas  
fortalecer las necesidades de liderazgo contratistas Que haya

**P37: ¿La Alcaldía está comprometida con la diversidad y la inclusión?**



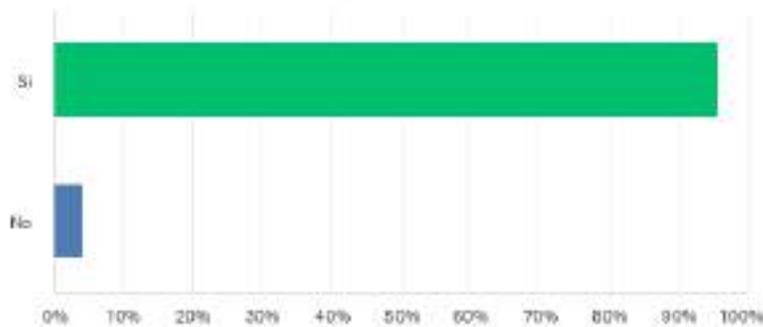
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Totalmente de acuerdo	46.27% 428
De acuerdo	46.92% 434
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6.81% 63
TOTAL	925

**P38: ¿Se siente inspirado por la misión y propósito de la Alcaldía?**



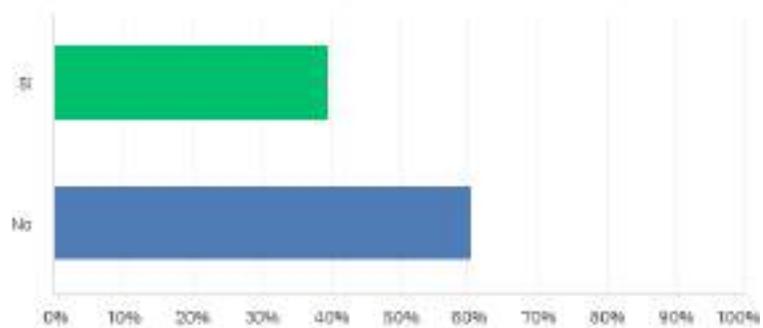
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Si	97.63% 908
No	2.37% 22
TOTAL	930

**P39: ¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos comportamos al interior de la Alcaldía?**



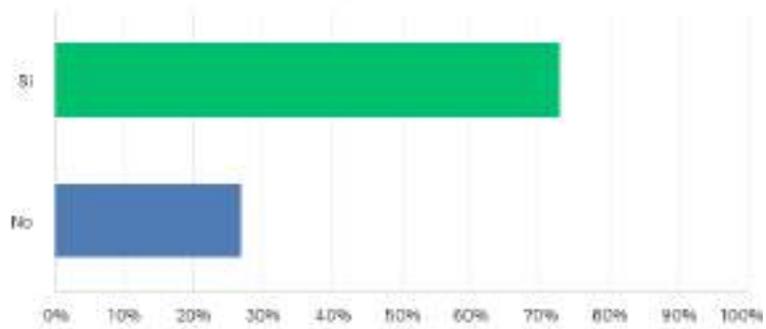
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	95.81%	892
No	4.19%	39
TOTAL		931

**P40: Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo:**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	39.59%	387
No	60.41%	560
TOTAL		927

**P41: ¿Considera que los funcionarios tienen una visión compartida de cómo será la Alcaldía en el corto plazo? (2 años)**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	72.95%	679
No	27.15%	253
TOTAL		932