

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 1 de 22



INFORME DE RESULTADOS MEDICION CLIMA LABORAL

Control Interno 2025

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Internos	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
--	---------	---

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3401165
personeria@dosquebradas.gov.co / personeriodosquebradas@gmail.com
www.personeriodosquebradas.gov.co

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 2 de 22

INTRODUCCIÓN.

El clima laboral es la expresión humana dentro de la estructura administrativa, técnica y operativa de una organización.

Puede ser objeto de análisis mediante la identificación de dimensiones comportamentales que a su vez se expresan a través de niveles de satisfacción o insatisfacción.

Esa manifestación experiencial, limitada a temas previamente seleccionados, es la síntesis de las percepciones de cada servidor frente a las vivencias y expectativas que le genera la entidad.

Las razones por las cuales una Entidad decide desarrollar un estudio de clima laboral obedecen a factores de diversa índole; pero todas apuntan a una preocupación y a un interés por parte de directivos y servidores por mejorar las condiciones que enmarcan las actividades laborales cotidianas.

La Personería Municipal de Dosquebradas en esta ocasión realiza medición de clima laboral dando cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, especialmente lo señalado en el Artículo 2.2.10.7 que indica: "1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención". El enfoque con el que se aborda la medición del clima laboral es integral ya que tiene en cuenta las características que son percibidas en la organización y sus dependencias, y que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización actúa con sus servidores y con la sociedad. Desde esta perspectiva, el clima laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (liderazgo, toma de decisiones, condiciones físicas, sistemas de reconocimientos e incentivos, entre otros), por lo que evaluando el clima laboral se mide la forma como se percibe la Entidad.

Dentro de este campo existen procesos que intervienen, tales como: capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional, etc.

El factor humano constituye un elemento vital para el desarrollo de los procesos de cualquier organización. Estudios sobre el comportamiento humano han demostrado que cuando un empleado se siente satisfecho y motivado alcanza un desempeño superior en la realización de su trabajo.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
---	---------	---

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 3 de 22

DESARROLLO

En la actualidad las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante que permite el logro de los objetivos institucionales.

Un tema importante en la medición del clima laboral es saber diferenciar la satisfacción y la motivación, que son dos conceptos frecuentemente utilizados como sinónimos, pero que implican temáticas distintas y estrategias de gestión diferenciadas. El hecho de estar satisfecho no asegura que la persona se encuentre motivada, pero ciertamente si te encuentras motivado es un signo de que estás satisfecho. La satisfacción puede disminuir el ausentismo en el trabajo, debido a que los colaboradores se sienten satisfechos con la labor que desempeñan, en el caso de la motivación hace que los colaboradores lleguen más allá de solo disminuir el ausentismo, sino que le ponen empeño a las labores que realizan, pudiendo dar más de lo solicitado.

La encuesta de Clima Laboral permitirá medir el nivel de satisfacción del personal en general, y en el caso de la motivación se requiere de un trabajo de profundización con cada uno de los funcionarios y desde el inicio de sus labores en la entidad, conociendo que aspectos son los que lo motivan. Para una evaluación integral de la satisfacción laboral es vital no quedarse con los resultados de la encuesta de clima laboral sino encontrar aquellos aspectos que realmente valoran los funcionarios ya que puede darse el caso que exista aspectos en los que no estén satisfechos pero que no son relevantes para ellos, por lo que será necesario profundizar dichos aspectos con entrevistas al personal o de grupos focales. Sobre los aspectos priorizados se tendrá que realizar los planes de acción.

ENCUESTA.

https://docs.google.com/forms/d/1K_vucTXVvivoLj8FwsSdAbKgGUqWv_TjdHPCX41DmOQ/preview?edit_requested=true

Encuesta de Clima Organizacional

Apreciados funcionarios,

Con el fin de conocer su percepción sobre el ambiente laboral y las condiciones de trabajo en la Personería Municipal de Dosquebradas, le solicitamos diligenciar esta encuesta de manera **anónima y confidencial**. Su opinión es muy valiosa para implementar acciones de mejora.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Internoo	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 4 de 22

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada afirmación y marque la opción que mejor refleje su percepción, según la siguiente escala:

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

* Indica que la pregunta es obligatoria

DIMENSIÓN 1 - AMBIENTE LABORAL

❖ El ambiente de trabajo en la Personería es cordial y respetuoso. *

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

❖ Existe un buen compañerismo entre el personal de la entidad. *

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

❖ Me siento a gusto trabajando en esta institución. *

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

❖ Me siento valorado(a) como parte del equipo de trabajo. *

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

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 5 de 22

DIMENSIÓN 2 - COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

❖ La información institucional se comunica de manera oportuna. *

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

❖ Existe claridad en las instrucciones y directrices que se reciben. *

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

❖ Se respetan los canales de comunicación establecidos. *

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

❖ Puedo expresar mis ideas y sugerencias con libertad. *

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

DIMENSIÓN 3 - LIDERAZGO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL

❖ Los directivos promueven un trato justo y respetuoso. *

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

❖ Recibo apoyo de mis superiores cuando lo necesito. *

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

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 6 de 22

❖ Se reconocen los logros y aportes del personal. *

- 1 - Totalmente en desacuerdo
 - 2 - En desacuerdo
 - 3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - 4 - De acuerdo
 - 5 - Totalmente de acuerdo
- ❖ El liderazgo en la Personería fomenta un clima de confianza. ***
- 1 - Totalmente en desacuerdo
 - 2 - En desacuerdo
 - 3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - 4 - De acuerdo
 - 5 - Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN 4- CONDICIONES LABORALES

❖ Las instalaciones y recursos físicos son adecuados para el desempeño laboral. *

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

❖ Cuento con las herramientas y recursos necesarios para realizar mis funciones. *

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

❖ Se promueve la seguridad y el bienestar del personal. *

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

❖ Los espacios de trabajo son cómodos y funcionales. *

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

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 7 de 22

DIMENSIÓN 5 - BIENESTAR Y MOTIVACIÓN LABORAL

❖ **La institución se preocupa por el bienestar de su personal. ***

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

❖ **Existen oportunidades para el desarrollo personal y profesional. ***

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

❖ **Me siento motivado para cumplir con mis funciones. ***

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

❖ **La Personería promueve actividades de bienestar y autocuidado. ***

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

DIMENSIÓN 6 - COMPROMISO INSTITUCIONAL

❖ **Me siento identificado con los objetivos de la Personería Municipal de Dosquebradas. ***

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

❖ **Estoy dispuesto a aportar ideas para mejorar el funcionamiento institucional. ***

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

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora _____



INFORME CLIMA LABORAL

CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
FECHA	JULIO 2024
VERSION	01
PAGINAS	Página 8 de 22

5 - Totalmente de acuerdo

 Me gustaría continuar trabajando en esta entidad.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4 - De acuerdo

5 - Totalmente de acuerdo

 Recomendaría trabajar en esta Entidad a otras personas.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4 - De acuerdo

5 - Totalmente de acuerdo

Observaciones o Sugerencias:

¡Gracias por su participación!

RESPUESTAS

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jrquPa2yUq9KhLuTSBwV8KlaNTOlnc_6dn1pAhiLfDQ/edit?resourcekey=&gid=1487910837#gid=1487910837

14 8/4/2023 15:02:22 5. Totalmente de acuerdo 3-4. Poco de acuerdo, ni en desacuerdo 5. Totalmente de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 4- De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 5. Totalmente de acuerdo

1.2.1 FORMATO DE ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (Responses)									
Archivos Editar Ver Insertar Herramientas Comunicación Ayuda									
Menú									
FP	+	/	...	A	B	C	D	E	F
1.	Resalta aquella que sea tu respuesta correcta	2.	Se resumen los logros y aportes del jefe	3.	El liderazgo en la Pioniería tiene un	4.	Las bondades y recursos tienen	5.	Contar con las bondades y recursos
2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.
10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.
13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.
14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.
15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.
16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.
17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.
18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.
19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.
20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.
21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.
23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.
24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.
25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.
26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.
27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.
28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.
29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.
30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.
31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.
32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.	41.
33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.	41.	42.
34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.	41.	42.	43.
35.	36.	37.	38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.
36.	37.	38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.	45.
37.	38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.	45.	46.
38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.
39.	40.	41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.
40.	41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.
41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.
42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.	51.
43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.
44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.	53.
45.	46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.	53.	54.
46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.	53.	54.	55.
47.	48.	49.	50.	51.	52.	53.	54.	55.	56.
48.	49.	50.	51.	52.	53.	54.	55.	56.	57.
49.	50.	51.	52.	53.	54.	55.	56.	57.	58.
50.	51.	52.	53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.
51.	52.	53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.
52.	53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.	61.
53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.	61.	62.
54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.	61.	62.	63.
55.	56.	57.	58.	59.	60.	61.	62.	63.	64.
56.	57.	58.	59.	60.	61.	62.	63.	64.	65.
57.	58.	59.	60.	61.	62.	63.	64.	65.	66.
58.	59.	60.	61.	62.	63.	64.	65.	66.	67.
59.	60.	61.	62.	63.	64.	65.	66.	67.	68.
60.	61.	62.	63.	64.	65.	66.	67.	68.	69.
61.	62.	63.	64.	65.	66.	67.	68.	69.	70.
62.	63.	64.	65.	66.	67.	68.	69.	70.	71.
63.	64.	65.	66.	67.	68.	69.	70.	71.	72.
64.	65.	66.	67.	68.	69.	70.	71.	72.	73.
65.	66.	67.	68.	69.	70.	71.	72.	73.	74.
66.	67.	68.	69.	70.	71.	72.	73.	74.	75.
67.	68.	69.	70.	71.	72.	73.	74.	75.	76.
68.	69.	70.	71.	72.	73.	74.	75.	76.	77.
69.	70.	71.	72.	73.	74.	75.	76.	77.	78.
70.	71.	72.	73.	74.	75.	76.	77.	78.	79.
71.	72.	73.	74.	75.	76.	77.	78.	79.	80.
72.	73.	74.	75.	76.	77.	78.	79.	80.	81.
73.	74.	75.	76.	77.	78.	79.	80.	81.	82.
74.	75.	76.	77.	78.	79.	80.	81.	82.	83.
75.	76.	77.	78.	79.	80.	81.	82.	83.	84.
76.	77.	78.	79.	80.	81.	82.	83.	84.	85.
77.	78.	79.	80.	81.	82.	83.	84.	85.	86.
78.	79.	80.	81.	82.	83.	84.	85.	86.	87.
79.	80.	81.	82.	83.	84.	85.	86.	87.	88.
80.	81.	82.	83.	84.	85.	86.	87.	88.	89.
81.	82.	83.	84.	85.	86.	87.	88.	89.	90.
82.	83.	84.	85.	86.	87.	88.	89.	90.	91.
83.	84.	85.	86.	87.	88.	89.	90.	91.	92.
84.	85.	86.	87.	88.	89.	90.	91.	92.	93.
85.	86.	87.	88.	89.	90.	91.	92.	93.	94.
86.	87.	88.	89.	90.	91.	92.	93.	94.	95.
87.	88.	89.	90.	91.	92.	93.	94.	95.	96.
88.	89.	90.	91.	92.	93.	94.	95.	96.	97.
89.	90.	91.	92.	93.	94.	95.	96.	97.	98.
90.	91.	92.	93.	94.	95.	96.	97.	98.	99.
91.	92.	93.	94.	95.	96.	97.	98.	99.	100.

ELABORÓ: MARIA GILMA
MANRIQUE NOREÑA. Contro
Interno

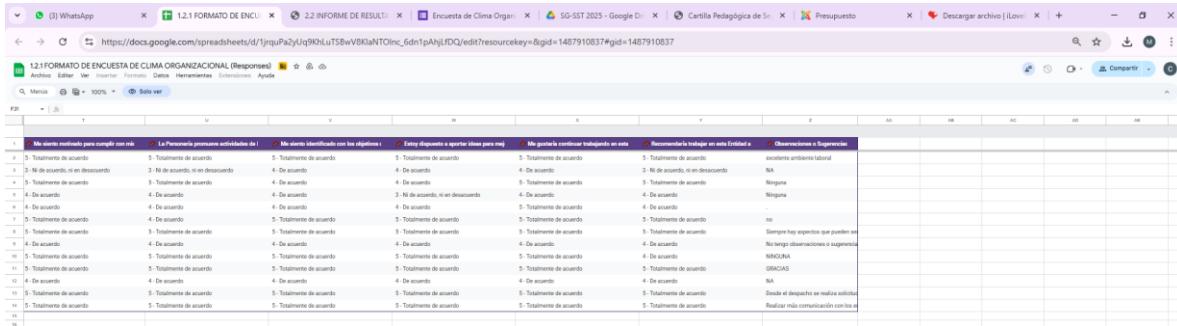
REVISOR

RECIBIDO POR:

Día Mes Año Hora

CAM PISO 02 OFICINA 208-209 TELEFONO 3401165
personería@dosquebradas.gov.co / personeradiadosquebradas@gmail.com
www.personeradiadosquebradas.gov.co

 Personería de DOSQUEBRADAS	INFORME CLIMA LABORAL	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 9 de 22



The screenshot shows a Google Sheets document with 13 rows of data. Each row corresponds to one of the 13 respondents. The columns represent different dimensions of organizational climate, each with four items. The responses are marked with numbers 1 through 5, where 1 is 'Totalmente en desacuerdo' and 5 is 'Totalmente de acuerdo'. The last column, 'Observaciones o Sugerencias', contains notes such as 'exceiente ambiente laboral', 'Ninguna', 'no', 'Siempre hay expectativas que pueden ser mejoradas', 'No tengo observaciones o sugerencias', 'SINCRONA', 'NA', and 'Realizar más comunicación con los empleados'.

Metodología. La Encuesta de Clima Organizacional fue aplicada entre el 31 de julio y el 04 de agosto de 2025 de manera digital, garantizando el carácter anónimo y confidencial de las respuestas. Participaron los 13 funcionarios que integran la Personería Municipal de Dosquebradas, logrando así una cobertura del 100 % de la población objetivo, lo que asegura la representatividad total de los resultados obtenidos

La escala empleada se presentó de la siguiente manera:

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

El cuestionario estuvo conformado por seis dimensiones principales, cada una compuesta por cuatro ítems orientados a explorar aspectos específicos del clima organizacional:

1. **Ambiente laboral:** percepción del entorno, las relaciones interpersonales y el compañerismo.
2. **Comunicación organizacional:** claridad, oportunidad y bidireccionalidad de la información institucional.
3. **Liderazgo y gestión institucional:** estilo de dirección, apoyo del superior inmediato y orientación hacia resultados.
4. **Condiciones laborales:** recursos, infraestructura y herramientas disponibles para el desempeño.
5. **Bienestar y motivación laboral:** satisfacción general y equilibrio entre vida personal

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Internoo	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

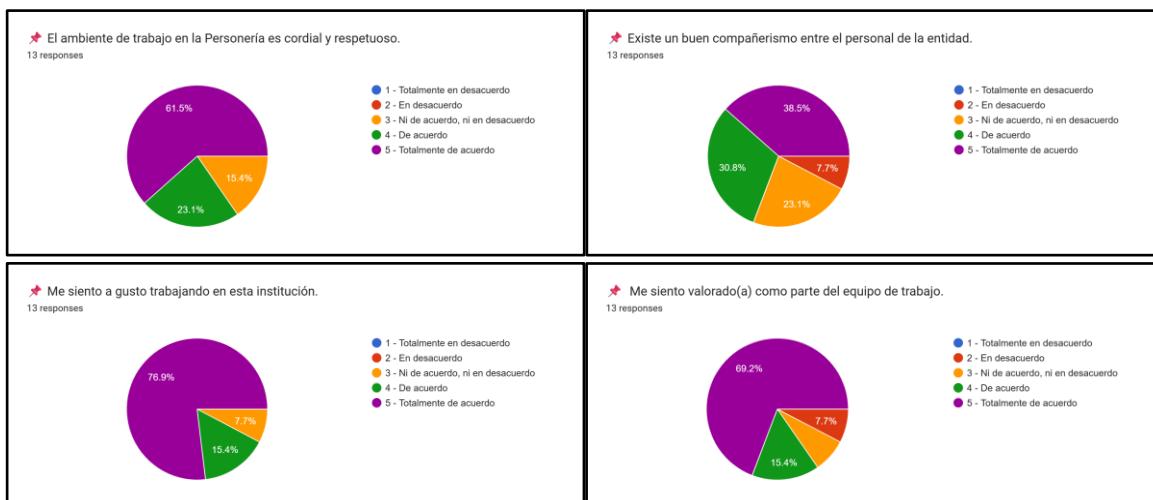
 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 10 de 22

y laboral.

- 6. Compromiso institucional:** sentido de pertenencia, identificación con los valores organizacionales y disposición al cumplimiento de los objetivos misionales.

Resultados generales del Clima Organizacional. A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional en la Personería Municipal de Dosquebradas. Los resultados se agrupan por dimensiones, con el fin de facilitar la comprensión de los aspectos más representativos y de las percepciones de los funcionarios.

Dimensión 1. Ambiente Laboral. Esta dimensión evaluó la percepción de los funcionarios sobre el ambiente de trabajo, el compañerismo, el sentido de pertenencia y el reconocimiento dentro de la Personería Municipal de Dosquebradas.



Nota: Las gráficas presentan el porcentaje de respuestas por nivel de acuerdo en cada ítem, evidenciando la percepción del personal frente al ambiente institucional.

De acuerdo con los resultados, se evidencia una **valoración positiva del ambiente laboral**. En promedio, el **82.7%** de los participantes manifestó estar “*de acuerdo*” o “*totalmente de acuerdo*” con los ítems que integran esta dimensión, lo cual refleja un entorno caracterizado por la cordialidad, el respeto y la satisfacción de pertenecer a la institución.

El **84.6%** de los funcionarios considera que el ambiente de trabajo es cordial y respetuoso y el **69.3%** percibe un buen compañerismo entre los miembros del equipo. Así mismo, el **92.3%** expresó sentirse a gusto trabajando en la entidad y el **84.6%** manifestó sentirse

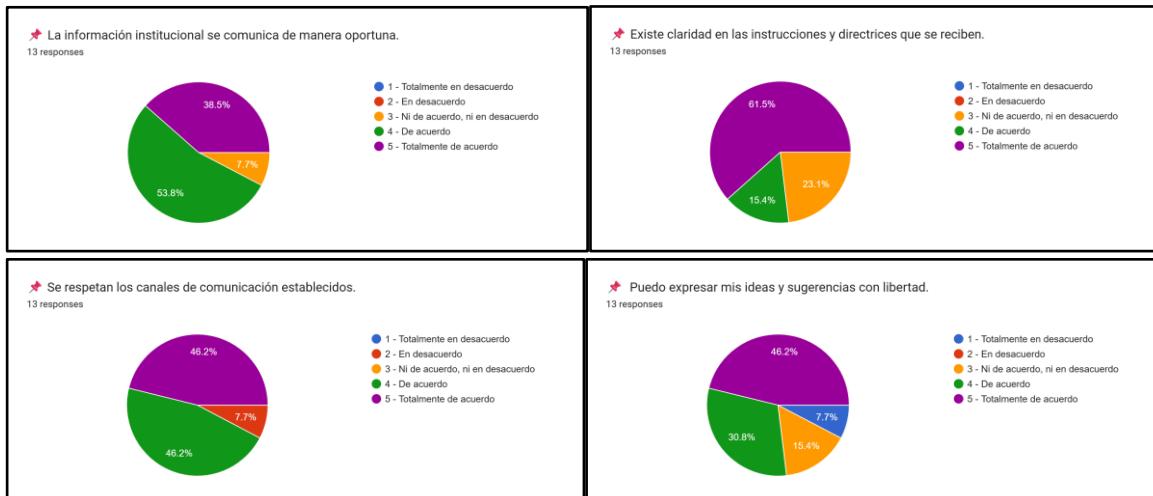
ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
---	---------	---

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 11 de 22

valorado como parte del grupo de trabajo.

Estos resultados evidencian una percepción favorable en cuanto al ambiente laboral, lo que sugiere que la Personería cuenta con relaciones interpersonales adecuadas, un sentido de pertenencia consolidado y un entorno emocionalmente estable. No obstante, la presencia de respuestas “neutrales” y “en desacuerdo” sugieren fortalecer estrategias que refuerzen la cohesión, el reconocimiento y la participación de todos los funcionarios.

Dimensión 2. Comunicación Organizacional. Esta dimensión evaluó la percepción de los funcionarios sobre la oportunidad, claridad y efectividad de los canales de comunicación dentro de la Personería Municipal de Dosquebradas, así como la libertad para expresar ideas y sugerencias.



Nota: Las gráficas presentan el porcentaje de respuestas por nivel de acuerdo en cada ítem, mostrando la percepción del personal frente a la comunicación interna institucional.

Con base en los resultados, se evidencia una **percepción favorable respecto a la comunicación organizacional**, con un promedio del **84,7%** de respuestas entre “*de acuerdo*” y “*totalmente de acuerdo*” en los ítems que componen esta dimensión. Este resultado refleja un ambiente institucional en el que predomina la claridad, el respeto por los canales establecidos y la apertura al diálogo.

El **92.3%** de los funcionarios percibe que la información institucional se comunica de manera oportuna y el **76.9%** considera que las directrices e instrucciones son claras. Por otro lado,

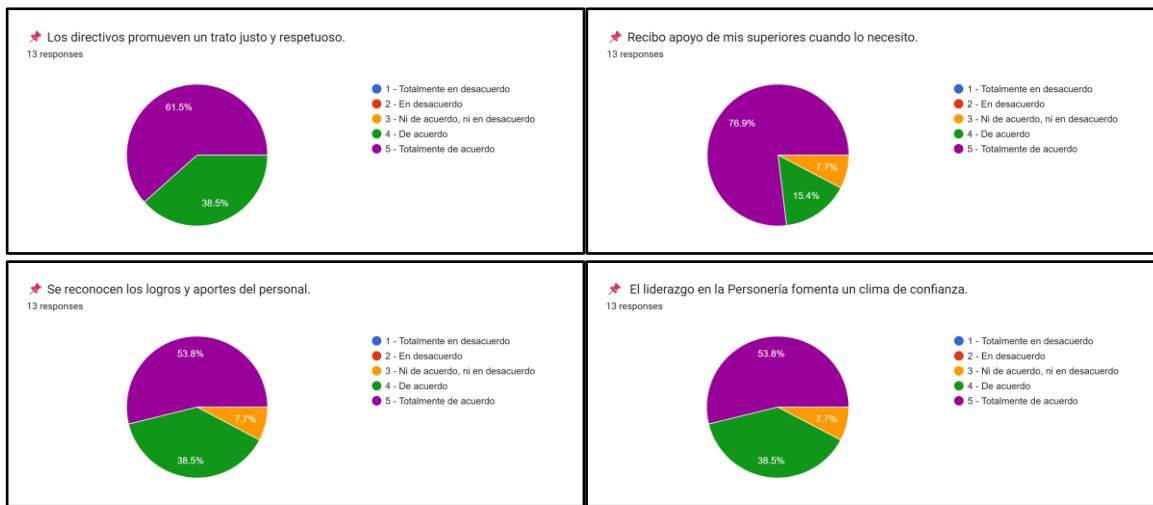
ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora _____

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 12 de 22

el **92.4%** coincide en que se respetan los canales de comunicación establecidos, y el **77%** afirma sentirse con libertad para expresar sus ideas y sugerencias.

Estos resultados permiten concluir que la Personería cuenta con procesos de comunicación interna fortalecidos y una disposición general hacia el intercambio respetuoso de información. No obstante, el porcentaje de respuestas “*neutrales*” y “*totalmente en desacuerdo*” en algunos ítems, sugiere la conveniencia de seguir promoviendo espacios de diálogo bidireccional y estrategias que garanticen que todos los colaboradores se sientan escuchados y comprendidos en su entorno laboral.

Dimensión 3. Liderazgo y Gestión Institucional. Esta dimensión evaluó la percepción de los funcionarios sobre el liderazgo y la gestión institucional, el trato recibido por parte de los directivos, el apoyo de los superiores, el reconocimiento de los logros del personal y la generación de confianza dentro de la Personería Municipal de Dosquebradas.



Nota: Las gráficas presentan el porcentaje de respuestas por nivel de acuerdo en cada ítem, mostrando la percepción del personal frente al liderazgo y la gestión institucional.

En concordancia con los resultados, se evidencia una **percepción favorable respecto al liderazgo y la gestión institucional**, con un promedio del **94,2%** de respuestas entre “*de acuerdo*” y “*totalmente de acuerdo*” en los ítems que componen esta dimensión. Este resultado refleja un liderazgo que se percibe cercano, justo y comprometido con el bienestar del equipo institucional.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora _____

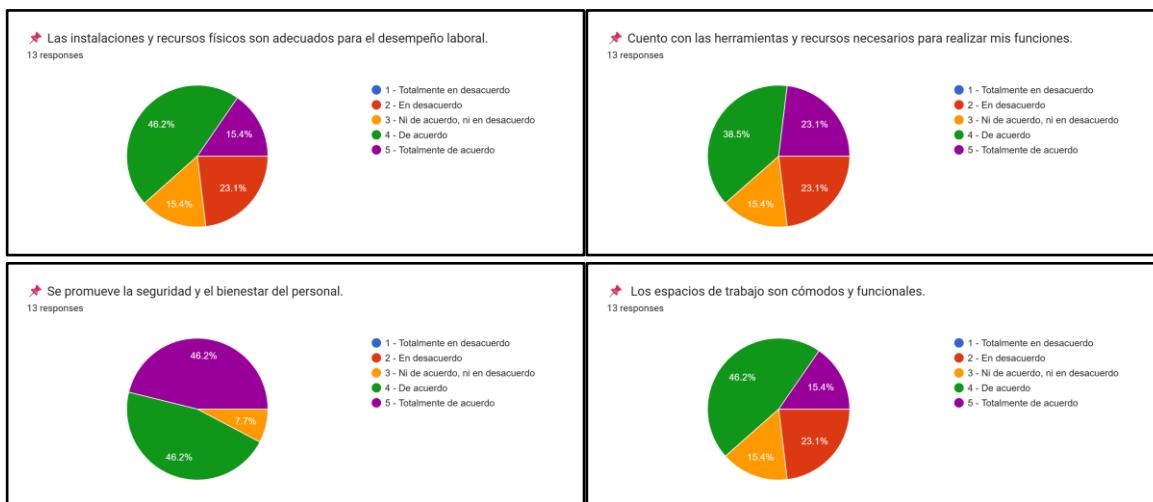


CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
FECHA	JULIO 2024
VERSION	01
PAGINAS	Página 13 de 22

El **100%** de los funcionarios considera que los directivos promueven un trato justo y respetuoso y el **92,3%** manifiesta recibir apoyo de sus superiores cuando lo necesita. El **92,3%** señala que se reconocen los logros y aportes del personal, al igual que asientan que el liderazgo fomenta un clima de confianza en la entidad.

Estos resultados permiten concluir que la Personería cuenta con un liderazgo caracterizado por la disposición al apoyo, el respeto y la confianza, elementos que fortalecen las relaciones laborales y la gestión interna. No obstante, la presencia de respuestas “*neutrales*” en algunos ítems sugiere la necesidad de continuar reforzando las estrategias de reconocimiento y comunicación del liderazgo hacia todos los niveles del equipo de trabajo.

Dimensión 4. Condiciones Laborales. Esta dimensión evaluó la percepción de los funcionarios sobre la adecuación de las instalaciones, la disponibilidad de herramientas y recursos, la seguridad y bienestar laboral, así como la funcionalidad de los espacios de trabajo en la Personería Municipal de Dosquebradas.



Nota: Las gráficas presentan el porcentaje de respuestas por nivel de acuerdo en cada ítem, mostrando la percepción del personal respecto a las condiciones laborales.

Con base en los resultados, se observa una **percepción moderadamente favorable** respecto a las condiciones de trabajo, con un promedio del **69,3%** de respuestas entre “*de acuerdo*” y “*totalmente de acuerdo*” en los ítems que conforman esta dimensión. Esto indica que, aunque existe un nivel de satisfacción aceptable, aún hay oportunidades de mejora.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

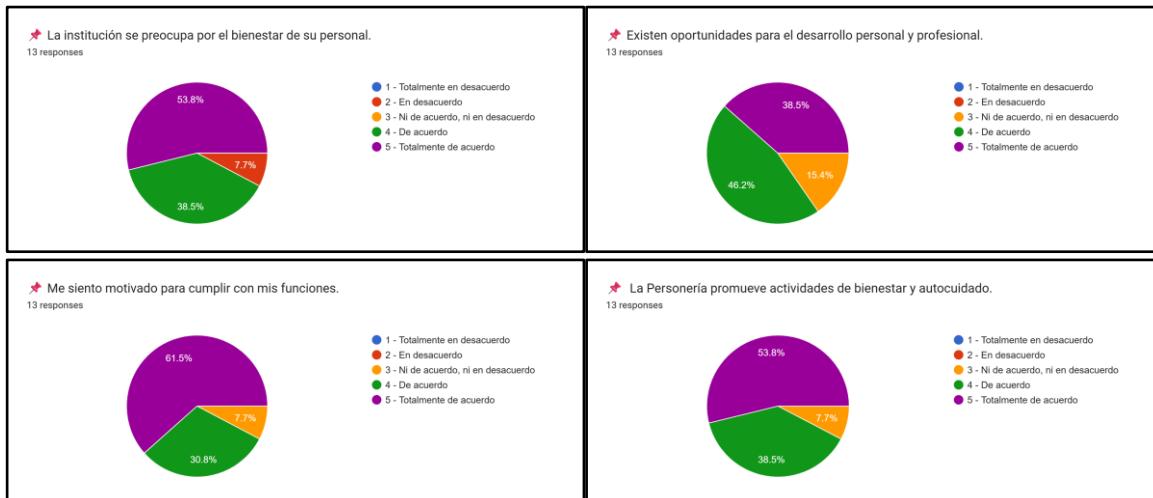
 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 14 de 22

relacionadas con los recursos físicos y la adecuación de los espacios laborales.

El **61,6%** de los funcionarios considera que las instalaciones y recursos físicos son adecuados para el desempeño laboral, manifiesta contar con las herramientas y recursos necesarios para desarrollar sus funciones y afirma que los espacios de trabajo son cómodos y funcionales. El **92,4%** percibe que se promueve la seguridad y el bienestar del personal.

En términos generales, los resultados reflejan que la Personería cuenta con condiciones laborales que permiten un desarrollo adecuado de las funciones, especialmente en materia de seguridad y bienestar. No obstante, se evidencian percepciones “neutrales” y de “desacuerdo” en torno a la suficiencia de recursos e infraestructura, lo cual sugiere la conveniencia de fortalecer aspectos físicos y logísticos del entorno laboral para favorecer la satisfacción y productividad del personal.

Dimensión 5. Bienestar y Motivación Laboral. Esta dimensión evaluó la percepción de los funcionarios respecto al interés institucional por su bienestar, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, la motivación para el cumplimiento de sus funciones y la promoción de actividades de autocuidado dentro de la Personería Municipal de Dosquebradas.



Nota: Las gráficas presentan el porcentaje de respuestas por nivel de acuerdo en cada ítem, mostrando la percepción del personal en torno al bienestar y la motivación laboral.

Con base en los resultados, se evidencia una **percepción favorable respecto al bienestar y la motivación**, con un promedio del **90,4%** de respuestas entre “de acuerdo” y “totalmente

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

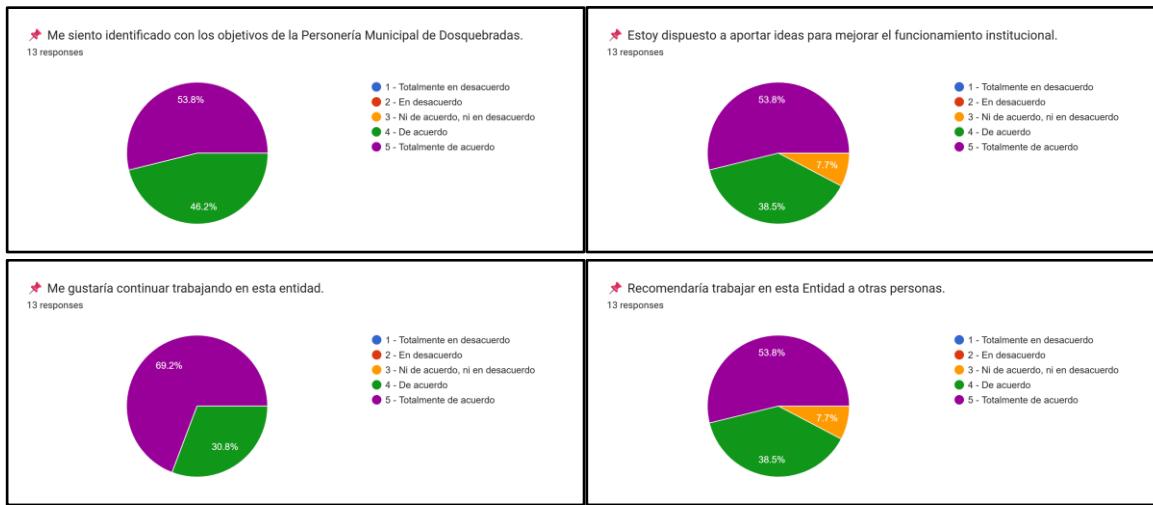
 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 15 de 22

“de acuerdo”. Este resultado refleja que la mayoría de los funcionarios perciben un ambiente que promueve la motivación, la valoración del personal y el autocuidado dentro de la entidad.

El **92,3%** de los funcionarios considera que la institución se preocupa por el bienestar de su personal y el **84,7%** reconoce la existencia de oportunidades para el desarrollo personal y profesional. De igual forma, el **92,3%** manifiesta sentirse motivado para cumplir con sus funciones, y el mismo porcentaje señala que la Personería promueve actividades orientadas al bienestar y autocuidado.

Estos resultados permiten concluir que la Personería de Dosquebradas cuenta con un ambiente institucional que estimula el compromiso y la satisfacción laboral, gracias a acciones que promueven el bienestar integral y la motivación del personal. No obstante, la presencia de un porcentaje menor de respuestas “neutrales” o “en desacuerdo” evoca continuar fortaleciendo las estrategias de reconocimiento, formación y autocuidado, a fin de mantener altos niveles de motivación y bienestar en el equipo.

Dimensión 6. Compromiso Institucional. Esta dimensión evaluó el grado de identificación, sentido de pertenencia y disposición de los funcionarios hacia la Personería Municipal de Dosquebradas, considerando su intención de permanencia, recomendación de la entidad y aportes al mejoramiento institucional.



Nota: Las gráficas presentan el porcentaje de respuestas por nivel de acuerdo en cada ítem, plasmando la percepción del personal en relación al compromiso institucional.

Con base en los resultados, se evidencia una **percepción altamente favorable respecto al**

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
---	---------	---

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 16 de 22

compromiso institucional, con un promedio del **96,15%** de respuestas “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” en los ítems que componen esta dimensión. Este resultado refleja un equipo de trabajo motivado, identificado con los objetivos de la entidad y con disposición a contribuir a su fortalecimiento.

El **100%** de los funcionarios manifestó sentirse identificado con los objetivos de la Personería y el **92,3%** expresó estar dispuesto a aportar ideas para mejorar el funcionamiento de la entidad. Por otro lado, el **100%** de los participantes indicó que le gustaría continuar trabajando en la institución, y el **92,3%** recomendaría trabajar en ella a otras personas.

Estos resultados permiten concluir que la Personería Municipal de Dosquebradas cuenta con un grupo de funcionarios comprometidos, que valoran su entorno laboral, se identifican con los propósitos institucionales y promueven activamente el fortalecimiento y la continuidad de los procesos internos.

Análisis e Interpretación. De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2025, la percepción general de los funcionarios de la Personería Municipal de Dosquebradas es altamente favorable, con un promedio global de **86,2%** de favorabilidad entre las seis dimensiones evaluadas.

Dimensión 1. Ambiente Laboral (82,7%): refleja un ambiente cordial y satisfactorio, aunque con algunas percepciones neutras relacionadas con la cohesión, el reconocimiento y la participación grupal.

Dimensión 2. Comunicación Organizacional (84,7%): evidencia una comunicación efectiva, aunque con oportunidades de mejora en la retroalimentación y la circulación de la información.

Dimensión 3. Liderazgo y Gestión Institucional (94,2%): muestra una valoración muy positiva hacia el liderazgo y la gestión directiva.

Dimensión 4. Condiciones Laborales (69,3%): presenta la favorabilidad más baja, asociada a la percepción de limitaciones en espacios físicos y recursos materiales.

Dimensión 5. Bienestar y Motivación (90,4%): refleja alta satisfacción con las acciones de bienestar y el sentido de motivación institucional.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Internoo	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
--	---------	---

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 17 de 22

Dimensión 6. Compromiso Institucional (96,1%): evidencia un alto nivel de identificación y pertenencia con la entidad.

Las respuestas abiertas (encuéntrese en anexo) confirman este panorama favorable, destacando el buen ambiente laboral y el compromiso de los funcionarios con la misión institucional. Las pocas sugerencias de mejora se centran principalmente en fortalecer la comunicación interna, el reconocimiento y los espacios físicos de trabajo.

En conjunto, los hallazgos evidencian que la Personería Municipal de Dosquebradas cuenta con un clima organizacional saludable y participativo, en el que predominan las relaciones laborales armónicas, la motivación y la disposición para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Conclusiones y Recomendaciones. Los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2025 evidencian una percepción institucional altamente favorable, con un promedio global de **86,2%** de favorabilidad entre las seis dimensiones evaluadas. Este resultado refleja un entorno laboral positivo, caracterizado por la motivación, el compromiso y la satisfacción del personal con su labor y con la gestión institucional.

Las dimensiones mejor valoradas fueron **Liderazgo y Gestión Institucional (94,2%)**, **Compromiso Institucional (96,1%)** y **Bienestar y Motivación (90,4%)**, lo que demuestra un liderazgo cercano, una sólida identificación con los objetivos institucionales y un clima de bienestar sostenido.

Por su parte, las dimensiones de **Ambiente Laboral (82,7%)**, **Comunicación Organizacional (84,7%)** y **Condiciones Laborales (69,3%)** reflejan percepciones positivas en general, aunque con oportunidades de mejora relacionadas con las dinámicas intralaborales, la comunicación interna y la adecuación de los espacios de trabajo.

En este sentido, se recomienda:

- Promover estrategias de reconocimiento y cohesión, a través de actividades de integración y programas de valoración del talento humano.
- Fortalecer la comunicación interna, implementando espacios periódicos de diálogo, retroalimentación y socialización de información institucional.
- Optimizar las condiciones de trabajo, gestionando mejoras locativas, adecuación de espacios y dotación de recursos necesarios para el desempeño laboral.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
---	---------	---

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 18 de 22

- Mantener y potenciar las acciones de bienestar y liderazgo positivo, que han contribuido al alto nivel de satisfacción y compromiso institucional.
- Dar continuidad a la evaluación periódica del clima organizacional, con el fin de monitorear la efectividad de las acciones implementadas y garantizar la mejora continua del entorno laboral.

CONCLUSIÓN.

la Personería Municipal de Dosquebradas cuenta con un clima organizacional saludable, participativo y coherente con sus valores institucionales, lo que constituye una fortaleza clave para el desarrollo del talento humano y el cumplimiento de su misión institucional.

DOCUMENTO DADO POR LA CONTRATISTA – PSICOLOGA. DR. VALERIA RESTREPO

- 1.1.1. Informe del Plan de Acción
- 1.1.2. Encuesta de Clima Organizacional 2025

Introducción

El presente Plan de Acción se formula como respuesta a los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima Organizacional aplicada durante el año 2025 en la Personería Municipal de Dosquebradas. Su propósito es definir acciones concretas orientadas a fortalecer las dimensiones con oportunidades de mejora, identificadas en el diagnóstico: **Ambiente Laboral, Comunicación Organizacional y Condiciones Laborales**.

El plan busca consolidar un entorno laboral saludable, participativo y coherente con los principios de bienestar y transparencia institucional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Objetivos del Plan de Acción

Objetivo general.

- Implementar estrategias que mejoren las condiciones del Clima Organizacional, fortaleciendo las relaciones intralaborales, la comunicación interna y los recursos laborales disponibles.

Objetivos específicos.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
---	---------	---

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 19 de 22

- Promover un ambiente de trabajo colaborativo, basado en el respeto, el reconocimiento y la cohesión del equipo.
- Fortalecer los canales de comunicación y retroalimentación institucional.
- Optimizar los espacios físicos y recursos disponibles para el desarrollo de las funciones.

Metodología de Formulación del Plan. El presente Plan de Acción se elabora a partir de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima Organizacional 2025, aplicada a los funcionarios de la Personería Municipal de Dosquebradas. El análisis e interpretación de la información fue realizado por la profesional de Psicología adscrita a la entidad, con el propósito de identificar las principales fortalezas del clima laboral y las dimensiones que presentan oportunidades de mejora.

A partir de estos hallazgos, se formulan propuestas de acción orientadas al fortalecimiento del Clima Organizacional, priorizando las dimensiones de Ambiente Laboral, Comunicación Organizacional y Condiciones Laborales.

El plan será socializado ante el Comité de Convivencia Laboral y el área de Talento Humano, con el fin de revisar, validar y definir su viabilidad de implementación dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resultados del Diagnóstico. De acuerdo con el análisis del informe de resultados, las dimensiones que requieren mayor atención corresponden a:

Dimensión 1. Ambiente Laboral (82,7%): refleja un ambiente cordial y satisfactorio, aunque con algunas percepciones neutras relacionadas con la cohesión, el reconocimiento y la participación grupal.

Dimensión 2. Comunicación Organizacional (84,7%): evidencia una comunicación efectiva, aunque con oportunidades de mejora en la retroalimentación y la circulación de la información.

Dimensión 4. Condiciones Laborales (69,3%): presenta la favorabilidad más baja, asociada a la percepción de limitaciones en espacios físicos y recursos materiales.

Estas dimensiones fueron priorizadas para el desarrollo del presente plan de acción.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Internoo	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
--	---------	---

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p align="center">INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 20 de 22

Plan de acción propuesto. A continuación, se propone una serie de acciones estratégicas orientadas a fortalecer los aspectos que presentan oportunidades de mejora respecto a las tres dimensiones objetivo. Este plan busca consolidar un entorno laboral más participativo, comunicativo y favorable para el bienestar y desempeño de los funcionarios de la Personería Municipal de Dosquebradas.

Dimensión	Situación Identificada	Objetivo de Mejora	Acciones Propuestas	Responsable	Plazo de Ejecución
Ambiente Laboral	Percepciones neutras frente al reconocimiento y la cohesión entre compañeros.	Fortalecer la cohesión grupal, el reconocimiento y la participación entre los funcionarios.	- Implementar actividades institucionales de integración y fortalecimiento del trabajo en equipo (jornadas de bienestar, celebraciones, espacios recreativos).	Comité de Convivencia / Área de Talento Humano	Por definir
			- Diseñar e implementar un programa de reconocimiento institucional para resaltar logros individuales y colectivos.		
			- Promover espacios de diálogo e intercambio entre dependencias para fomentar la cooperación y la convivencia.		
Comunicación Organizacional	Percepción de debilidades en la estructura y los medios empleados para la comunicación grupal.	Mejorar la retroalimentación y la efectividad de los canales de comunicación interna.	- Elaborar e implementar un plan de comunicación interna con estrategias presenciales y digitales (boletines, carteleras, grupos informativos).	Área de Talento Humano / ARL	Por definir
			- Establecer reuniones periódicas entre directivos y equipos para promover la retroalimentación y la transparencia.		
			- Realizar capacitaciones en comunicación asertiva y escucha activa para todo el equipo de trabajo.		
Condiciones Laborales	Percepción de limitaciones en infraestructura y recursos	Optimizar los recursos físicos, logísticos y ambientales para el	- Gestionar la adecuación y mejoramiento de los espacios y recursos a través de un diagnóstico de necesidades.	Área de Talento Humano / Despacho de la Personera / SG-	Por definir

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p align="center">INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 21 de 22

	materiales.	adecuado desempeño de las funciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la disponibilidad, pertinencia y actualización de los recursos materiales y tecnológicos. - Implementar un plan de mantenimiento preventivo y uso responsable de las instalaciones. 	SST	
--	-------------	--------------------------------------	--	-----	--

Seguimiento y Evaluación. El seguimiento y la evaluación del presente Plan de Acción estarán orientados a garantizar la eficacia y sostenibilidad de las estrategias implementadas. Para tal fin, el Comité de Convivencia Laboral y el Área de Talento Humano serán los encargados de coordinar el proceso de seguimiento, realizar reuniones de control pertinentes y documentar los avances en informes parciales y finales. Además, se promoverá la participación activa de los funcionarios en la evaluación continua, a través de espacios de retroalimentación que contribuyan a la mejora permanente.

De manera complementaria, se sugiere la aplicación anual de instrumentos de medición del clima organizacional o encuestas de satisfacción interna, con el propósito de valorar la efectividad de las intervenciones y ajustar las estrategias cuando sea necesario.

Conclusiones

El presente Plan de Acción constituye una herramienta fundamental para fortalecer los factores protectores del Clima Organizacional en la Personería Municipal de Dosquebradas, mediante intervenciones focalizadas en las dimensiones de Ambiente Laboral, Comunicación Organizacional y Condiciones Laborales.

La ejecución de las acciones propuestas permitirá consolidar un entorno laboral más colaborativo, transparente y saludable, favoreciendo la cohesión del equipo, el bienestar de los funcionarios y el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Asimismo, el compromiso articulado entre el Comité de Convivencia Laboral, el Área de Talento Humano y la Dirección de la entidad será determinante para asegurar la sostenibilidad de las mejoras alcanzadas, garantizando que el Clima Organizacional continúe siendo un reflejo del compromiso, la ética y la vocación de servicio que caracterizan a la institución.

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NORÉÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____
		Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____

 <p>Personería de DOSQUEBRADAS</p>	<p>INFORME CLIMA LABORAL</p>	CODIGO	PMD-CI-ICL-025-2024
		FECHA	JULIO 2024
		VERSION	01
		PAGINAS	Página 22 de 22

"La felicidad y comodidad en el trabajo es tal vez lo que cualquier persona quisiera tener para desarrollar sus labores plenamente y brindarse por completo a su entidad".

"La felicidad es el factor más importante para que los funcionarios se sientan satisfechos, motivados, aumenten su productividad y afiancen su compromiso con la Personería Municipal de Dosquebradas".



NOTA. El plan de acción está sujeto a aprobación por el comité de convivencia y luego será sujeto de control y verificación de cumplimiento de las acciones propuestas en el mismo

MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA
Control Interno

ELABORÓ: MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA. Control Interno	REVISÓ:	RECIBIDO POR: _____ Día ____ Mes ____ Año ____ Hora ____
---	---------	---