

CGITGTH – 0143

FECHA: 16 DE SEPTIEMBRE DE 2022

DE: ADRIANA GUERRA VILLA - PSICÓLOGA ESP. EN GSST. TP. 158971 Y LIC. SST 008501-2020 SDS-CESAR

PARA: OMEY ARIZA VILLEGAS – COORDINADORA GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASUNTO: INFORME DE MEDICION DEL CLIMA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

1. OBJETIVO

Realizar un diagnóstico de percepción del Clima Laboral en la Corporación Autónoma Regional del Cesar, en desarrollo del programa de prevención del riesgo psicosocial, orientado a identificar los factores que lo puedan alterar, para proponer medidas de intervención a fin de proporcionarles a los funcionarios directos y contratistas condiciones de trabajo saludables.

2. ALCANCE DEL INFORME

El estudio estuvo dirigido a todos los funcionarios directos y contratistas que laboran en la sede principal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar en Valledupar.

3. DEFINICIONES

Demandas de trabajo: Exigencias que el trabajo impone al individuo y pueden ser de diversa naturaleza como el ambiente físico laboral, responsabilidad, jornada laboral, carga emocional y cognitiva.

Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los aspectos que intervienen en su realización.

Liderazgo y relaciones sociales: Relación social que se establece con los superiores y colaboradores cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de un área de trabajo.

Recompensa: Retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales que puede ser: financiera como la compensación económica por el trabajo; de estima, que comprende la compensación psicológica como reconocimiento social y trato justo en el trabajo, y de posibilidades de promoción y seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción e identificación con la organización.

Individuales: Características propias de cada trabajador las cuales pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales tales como la antigüedad en la organización, el cargo, tipo de contratación y modalidad de pago.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoactivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

4. METODOLOGÍA

Para el presente estudio la información se obtuvo de fuente primaria, con la aplicación de la encuesta de evaluación del clima laboral incluida en el sistema integrado de gestión con código PCE-04-F-02, entregada a cada trabajador en medio físico.

Previa a la aplicación de la encuesta se realizaron charlas de prevención de acoso laboral y clima organizacional.

Se realizó visita a todos los empleados en su puesto de trabajo para hacer entrega personal de la encuesta.

5. CUERPO DEL INFORME

La Corporación Regional del Cesar (Corpocesar) en su sede principal en Valledupar, cuenta con una planta de personal de 217 funcionarios, de los cuales 64 están vinculados a la Corporación con contrato de trabajo a término indefinido los cuales en adelante llamaremos de planta y 153 con contrato de prestación de servicio que llamaremos contratistas.

Ver tabla #1

Tabla #1. Distribución de empleados de la sede Valledupar según tipo de contratación

TIPO DE VINCULACION	N° EMPLEADOS	TOTAL DE	%
Empleados de planta	64		29.49
Contratistas	153		70.51
Total	217		100

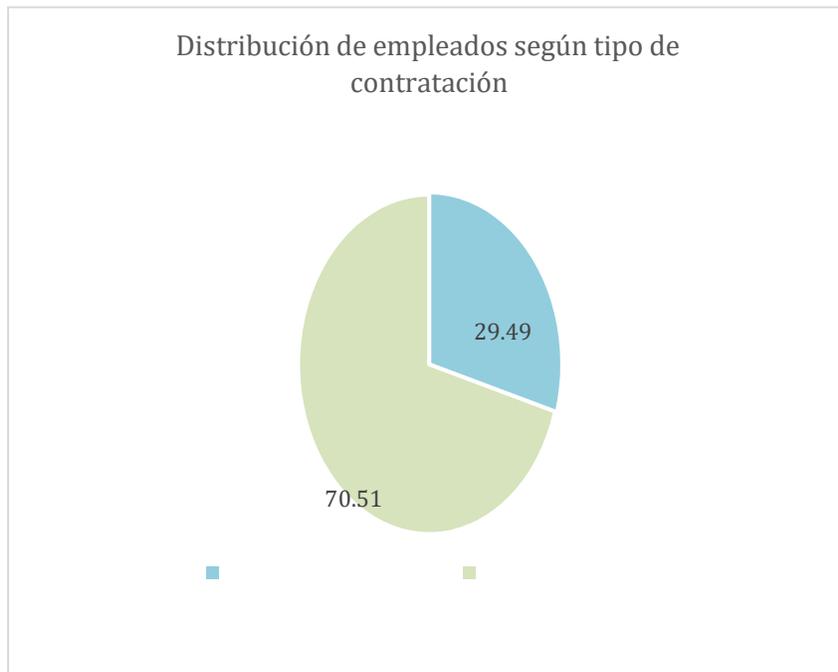


Grafico #1

Como se puede observar en la tabla y grafica anterior, de la totalidad de los funcionarios que laboran en la sede principal el 29.49% (64) son empleados de planta y el 70.51% (153) son contratistas con contrato por prestación de servicios.

5.1 CARACTERISTICAS DE LA POBLACION DE EMPLEADOS DE LA CORPORACION

De los 64 empleados de planta que tiene la corporación en Valledupar, 40 son hombres y 24 son mujeres. **Ver tabla #2**

Tabla #2. Distribución de empleados de planta según género

GENERO	N° TOTAL	%
Hombres	40	62.5
Mujeres	24	37.5
TOTAL	64	100

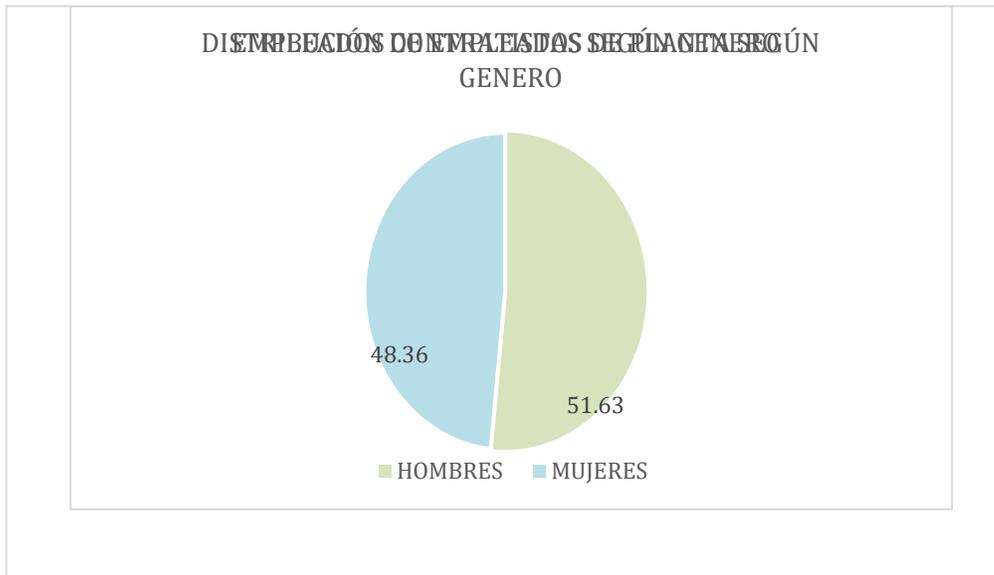


Grafico #2

La tabla anterior muestra que de los empleados de planta el 62.5% (40) son hombres y el 37.5% (24) son mujeres.

5.2 CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN DE CONTRATISTAS

De los 153 funcionarios que laboran con contrato por prestación de servicios (contratistas), 79 son hombres y 74 mujeres. **Ver tabla #3**

Tabla #3. Distribución de empleados contratistas según género

GENERO	N° TOTAL	%
Hombres	79	51.63
Mujeres	74	48.36
TOTAL	153	100

Grafica #3

Como se puede observar en la tabla y grafica anterior de la totalidad de los 153 contratistas que prestan sus servicios en la sede principal el 51.63% (79) son hombres y 48.35% (74) son mujeres.

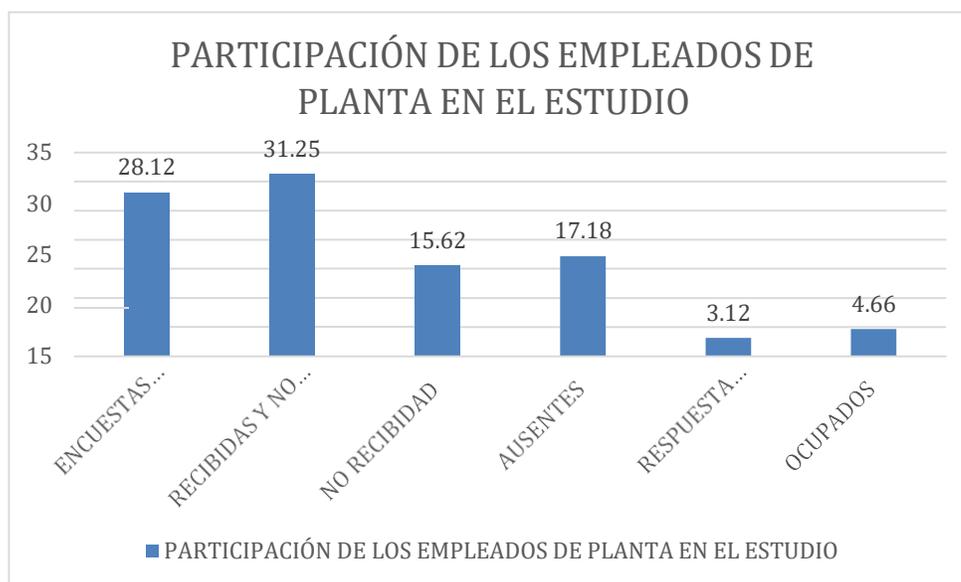
5.3 COMPORTAMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE EMPLEADOS

DEPLANTA EN EL ESTUDIO

De los 64 empleados de planta (24 mujeres y 40 hombres), 18 recibieron la encuesta y la diligenciaron, 20 la recibieron y no la diligenciaron, 10 no la recibieron, 3 al momento de las visitas estaban ocupados (a), 11 no estaban en las instalaciones y 2 respondieron anónimamente. **Ver tabla 4**

Tabla # 4 Distribución de la participación de los empleados de planta en el estudio.

RESPUESTA A LA ENCUESTA	N° EMPLEADOS	%
Recibieron la encuesta y la respondieron	18	28.12
Recibieron y no respondieron	20	31.25
No la recibieron	10	15.62
No estaban en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones	11	17.18
Respuesta anónima	2	3.12
Siempre estaban ocupados(a)	3	4.66
TOTAL	64	100



Grafica #4

La tabla y grafica # 4 muestran que solo 28.12% (18) del número total de empleado (64) participó en el estudio diligenciando la encuesta, el 31.25% (20) la recibió y no la diligenció, el 15,62% (10) no la quiso recibir, el 17.18% (11) no estuvieron en su

puesto de trabajo ni en las instalaciones las veces que se le visitó, el 3.12% (2) la diligenció anónimamente, y el 4.66% (3) siempre estuvieron ocupados.

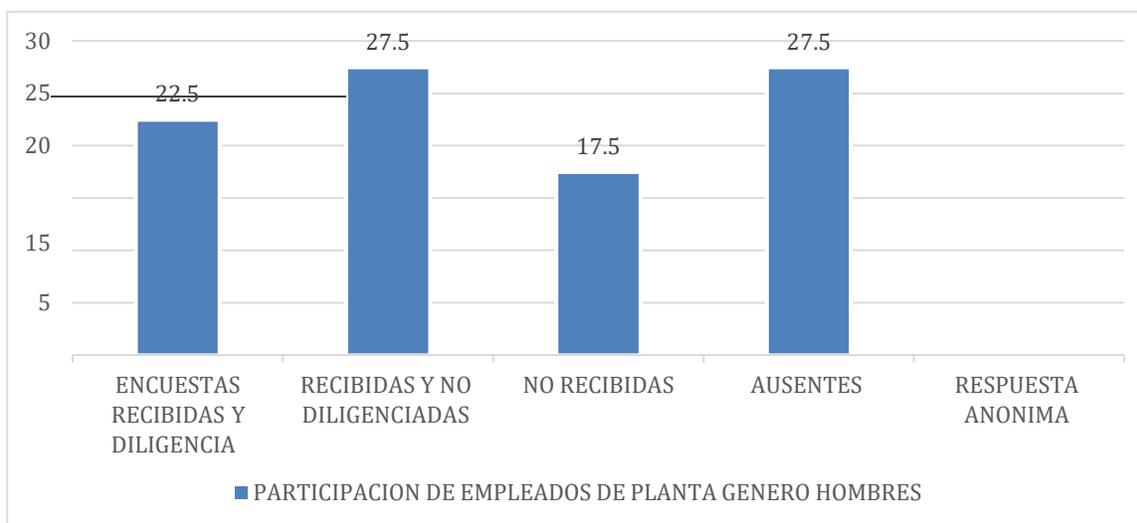
5.3.1 PARTICIPACION DE EMPLEADOS DE PLANTA SEGÚN GÉNERO

HOMBRES: La participación de los hombres en el estudio puede observarse en la siguiente tabla y grafica #5

Tabla # 5 Distribución de la participación de los hombres según respuesta a la encuesta.

RESPUESTA A LA ENCUESTA	Nº EMPLEADOS	%
Recibieron la encuesta y la respondieron	9	22.5
Recibieron y no respondieron	11	27.5
No la recibieron	7	17.5
No estaban en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones	11	27.5
Respuesta anónima	2	5
Siempre estaban ocupados(a)	0	0
TOTAL	40	100

Grafica #5



Comentarios:

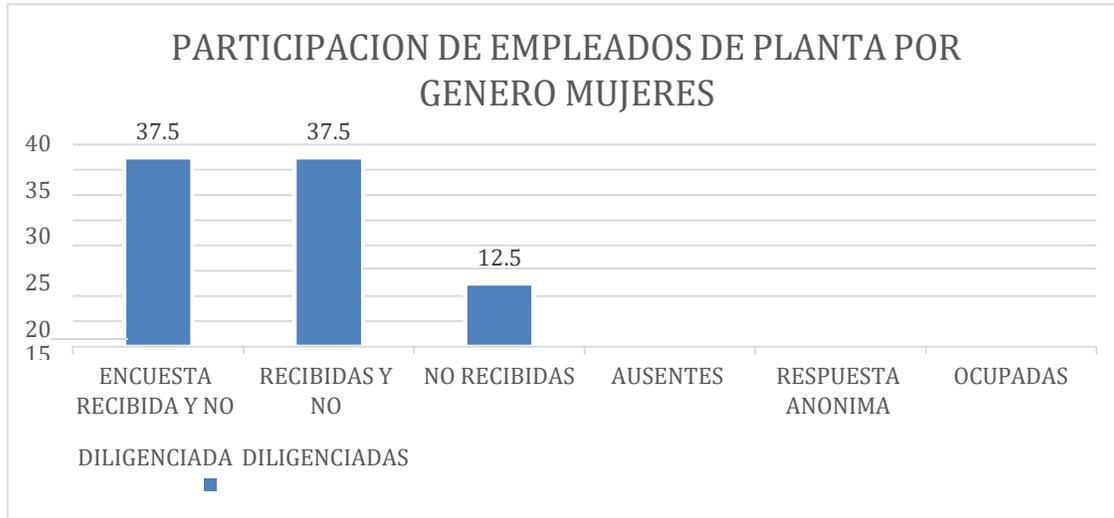
La tabla y grafica anterior muestra que solo el 22.5 % (9) de los empleados de planta de género masculino participaron en el estudio diligenciando oportunamente la encuesta, el 27.5% (11) la recibieron, pero no la respondieron, el 17.5% (7) no la recibió, 27.5% (11) no estuvieron en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones las veces que se les visitó y el 5% (2) diligenció la encuesta, pero no registraron sus nombres y apellidos.

MUJERES: La participación de las mujeres se resume en la tabla y grafica #6:

Tabla #6. Distribución de la participación de las mujeres empleadas de planta según respuesta a la encuesta.

RESPUESTA A LA ENCUESTA	N° EMPLEADOS	%
Recibieron la encuesta y la respondieron	9	37.5
Recibieron y no respondieron	9	37.5
No la recibieron	3	12.5
No estaban en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones	0	0
Respuesta anónima	0	0
Siempre estaban ocupados(a)	3	12.5
TOTAL	24	100

Grafica #6



Comentarios:

La tabla #6 muestra que en el grupo de mujeres el 37.5 % (9) participó en el estudio diligenciando oportunamente la encuesta, el 37.5% (9) la recibieron, pero no la diligenciaron, 12.5% (3) no la recibió, 12.5 % (3) no estuvieron en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones las veces que se les visitó.

Comparando la participación de cada segmento poblacional (hombres/mujeres) se puede observar que el 37.5% de la población de mujeres participó en el estudio mientras que solo un 22.5% de los hombres tuvo participación.

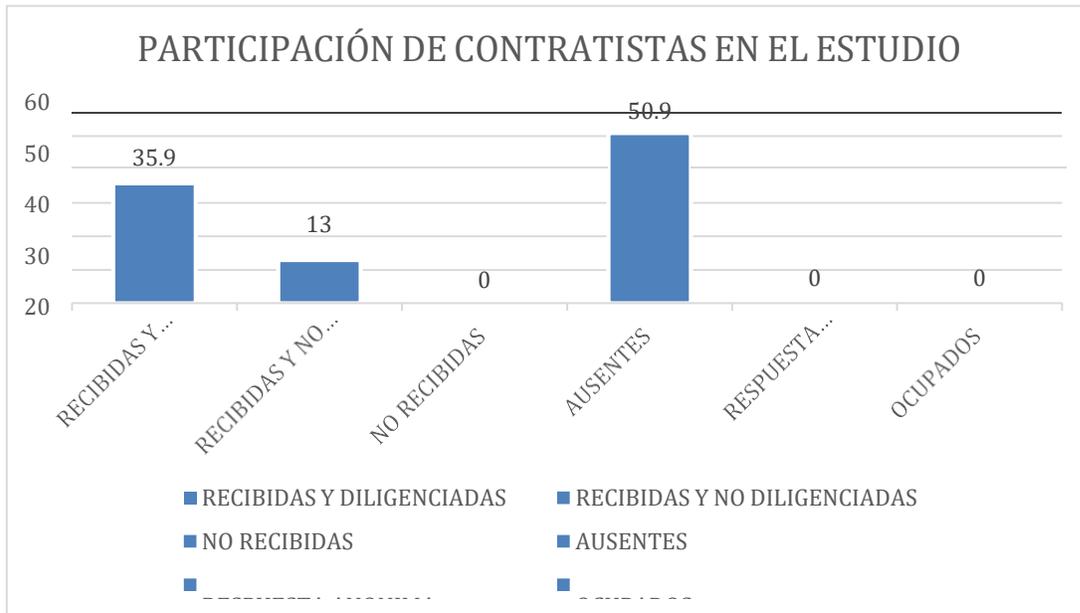
5.4. PARTICIPACION DE CONTRATISTAS EN EL ESTUDIO

De los 153 funcionarios que prestan sus servicios a la corporación por contrato de prestación de servicios, 55 recibieron la encuesta y la diligenciaron, 20 la recibieron y no la respondieron y 78 no se les pudo contactar debido a que las veces que se visitó su puesto de trabajo se encontraban fuera de la corporación.

Ver tabla 7

Tabla # 7 Distribución de participación de los contratistas en el estudio.

RESPUESTA A LA ENCUESTA	N° EMPLEADOS	%
Recibieron la encuesta y la respondieron	55	35.9
Recibieron y no respondieron	20	13.0
No la recibieron	0	0
No estaban en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones	78	50.9
Respuesta anónima	0	0
Siempre estaban ocupados(a)	0	0
TOTAL	153	100



Grafica #7

Comentarios:

La tabla y grafica # 7 muestran que solo 35.2% (55) del número total de empleados vinculados por contrato de prestación de servicio (153) participó en el estudio diligenciando la encuesta, el 13,7% (20) la recibió y no la respondió y el 50.9% (78) no estuvieron en su puesto de trabajo ni en las instalaciones durante las veces que se le visitó.

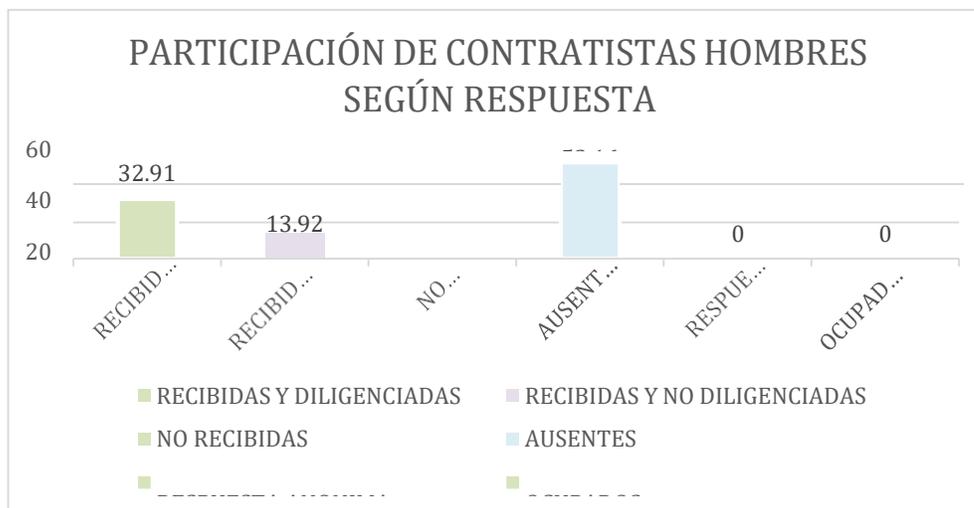
- PARTICIPACION DE CONTRATISTAS SEGÚN GÉNERO

Hombres: en la siguiente tabla se observa el comportamiento frente a la encuesta que tuvieron los hombres que laboran por contrato de prestación de servicios.

Tabla #8. Distribución de la participación de los hombres contratistas según respuesta a la encuesta.

RESPUESTA A LA ENCUESTA	N° EMPLEADOS	%
Recibieron la encuesta y la respondieron	26	32.91
Recibieron y no respondieron	11	13.92
No la recibieron	0	0
No estaban en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones	42	53.16
Respuesta anónima	0	0
Siempre estaban ocupados(a)	0	0
TOTAL	79	100

Grafica #8



Comentarios:

La tabla y grafica anterior muestra que solo el 32.9% (26) de los hombres que laboran por contrato de prestación de servicios participaron en el estudio diligenciando oportunamente la encuesta, el 13.9% (11) la recibieron y no la respondieron, el 53.16% (42) no estuvieron en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones las veces que se les visitó.

MUJERES: en la siguiente tabla se observa el comportamiento frente a la encuesta que tuvieron las mujeres que laboran por contrato de prestación de servicios.

Tabla #9. Distribución de la participación de las mujeres contratistas según respuesta a la encuesta.

RESPUESTA A LA ENCUESTA	N° EMPLEADOS	%
Recibieron la encuesta y la respondieron	29	39.18
Recibieron y no respondieron	9	12.16
No la recibieron	0	0
No estaban en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones	36	48.64
Respuesta anónima	0	0
Siempre estaban ocupados(a)	0	0
TOTAL	74	100

Comentarios:

La tabla #9 muestra que en el grupo de mujeres contratistas, 39.18%(29) participó en el estudio diligenciando oportunamente la encuesta, el 12.16% (9) la recibieron y no la respondieron, el 48.64% (36) no estuvieron en sus puestos de trabajo ni en las instalaciones las veces que se les visitó.

Comparando la participación de cada segmento poblacional del grupo de contratistas (hombres/mujeres) se puede observar que las mujeres tuvieron mayor participación que los hombres.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente estudio contó con la participación de 73 trabajadores, de los cuales 18 son servidores de planta y 55 contratistas que laboran en la sede principal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar en la ciudad de Valledupar. La encuesta se aplicó en el periodo comprendido del 23 de mayo al 23 de junio del presente año 2022.

En cada encuesta se evaluaron las siguientes dimensiones:

- Clima laboral
- Retribución
- Sentido de pertenencia
- Disponibilidad de recursos
- Relaciones y liderazgo

A cada una de las dimensiones se les evalúa el nivel de riesgo y se clasifican en bajo, medio y alto el cual puede interpretarse de acuerdo a la técnica semáforo como lo mostramos en la siguiente tabla:

NIVEL DE RIESGO	COLOR	INTERPRETACIÓN
ALTO	ROJO	Insatisfecho o muy insatisfecho
MEDIO	AMARILLO	Poco satisfecho
BAJO	VERDE	Satisfecho o conforme

A continuación, se hace un análisis de cada una de las dimensiones por grupo de empleados clasificados en servidores de planta y contratistas:

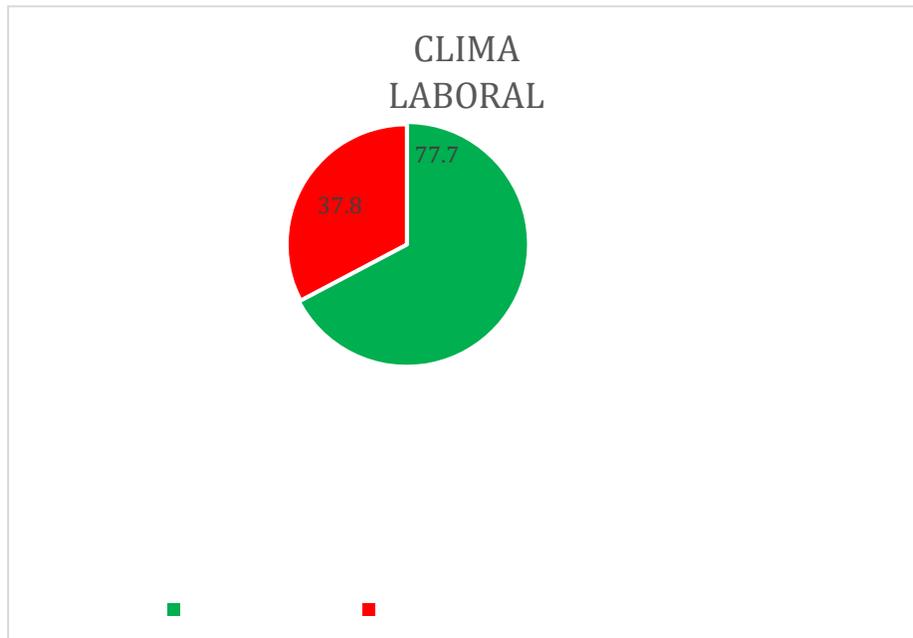
6.1 Empleados de Planta

Participaron 18 empleados y el resultado de las evaluaciones de las dimensiones son los siguientes:

Dimensiones:

Clima laboral: ver tabla #10 y grafica #10 Tabla #1 Distribución según nivel de riesgo

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
CLIMA LABORAL	14	77.7	0	0	4	22.3	18

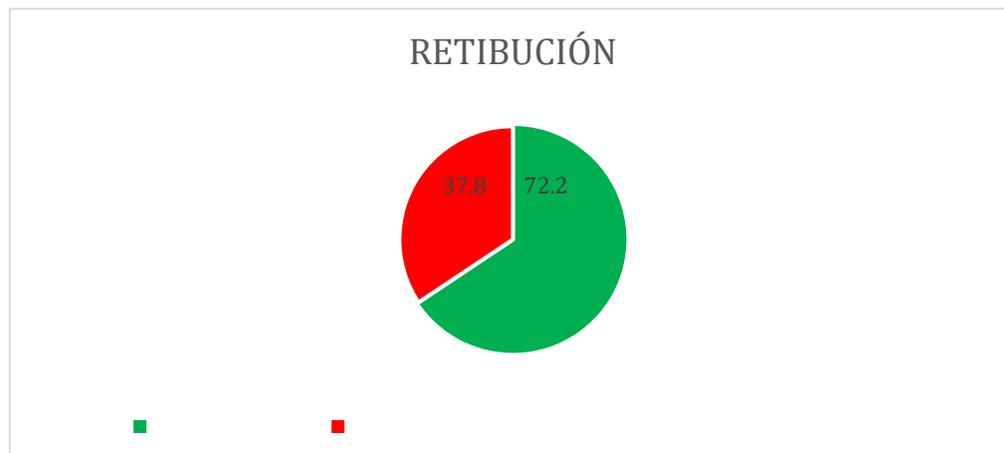


Comentario:

Como se puede observar en la tabla y grafica anterior, 14 (77.7%) de los 18 empleados de planta que participaron en el estudio están satisfechos o muy satisfechos con el clima laboral que hay en la corporación calificándolo como bueno o muy bueno, y 4 (22.3%) no se encuentran satisfechos con el clima laboral calificándolo como regular, malo o muy malo.

Retribución: ver tabla y grafica # 11

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
RETRIBUCION	13	72.2	0	0	5	37.8	18



Comentarios:

Como se puede observar en la tabla y grafica anterior, 13 (72.2%) de los 18 empleados de planta que participaron en el estudio, perciben de manera positiva su retribución económica y consideran que satisfacen sus necesidades, mientras que 5 (37.8%) no se encuentran satisfechos perciben como deficiente la retribución que reciben por parte de la corporación.

Sentido de pertenencia: ver tabla y grafica #12

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
SENTIDO DE PERTENENCIA	18	100	0	0	0	0	18

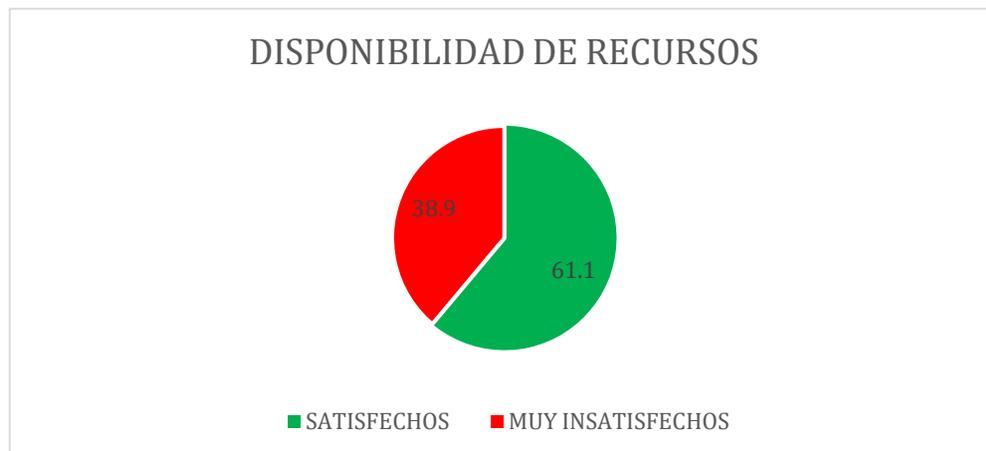


Comentarios:

Es el grado de orgullo derivado de la vinculación con la entidad, sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con la corporación. El 100% es decir los 18 empleados que participaron en la encuesta se sienten identificados con la corporación de una forma positiva.

Disponibilidad de recursos: ver tabla y grafica #13

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	11	61.1	0	0	7	38.9	18



Comentarios:

Se evaluó el grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y los elementos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente. 11 (61.1%) manifiestan que los recursos son buenos, mientras que 7 (38.9%) se encuentran insatisfechos y manifiestan que los recursos (materiales, equipos, elementos) son regulares.

Relaciones y liderazgo: ver tabla y grafica #14

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
RELACIONES Y LIDERAZGO	18	100	0	0	0	0	18



Comentarios:

En esta dimensión se evalúa el grado en que se percibe el medio interno: su relación con pares y superiores, como perciben la cooperación, responsabilidad y el respeto, como si se sienten respaldados por sus jefes y estos se encargan de mantener elevados los niveles de motivación y satisfacción en relación a su trabajo y desempeño en la corporación, por lo que los 18 (100%) servidores que participaron en la encuesta se sienten respaldados por sus jefes y conformes con el reconocimiento y colaboración oportuna en asuntos de trabajo.

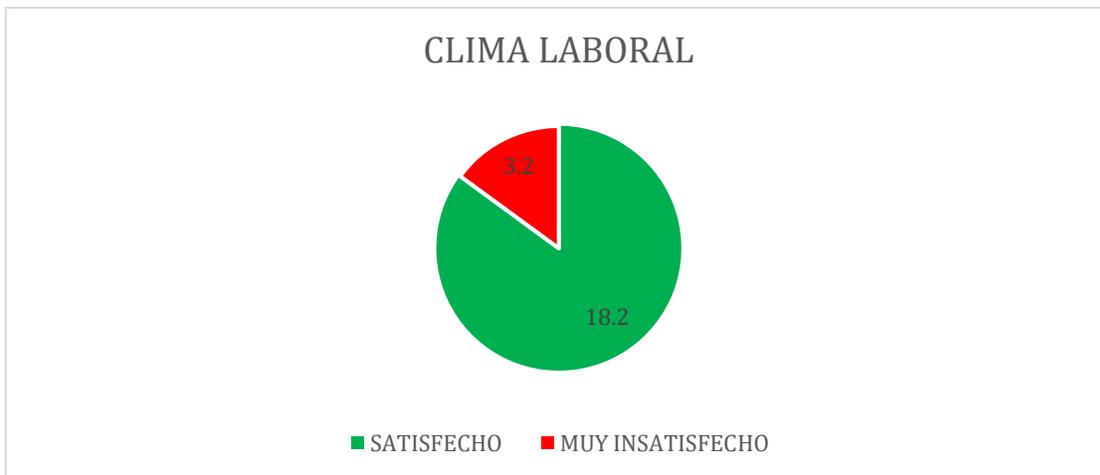
6.2 Contratistas

Participaron 55 contratistas y el resultado de las evaluaciones de las dimensiones son los siguientes:

Dimensiones:

Clima laboral: ver tabla #15 y grafica #15 Tabla #15 Distribución según nivel de riesgo

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
CLIMA LABORAL	45	81.8	0	0	10	18.2	55



Comentarios:

Como se puede observar en la tabla y grafica anterior, 45 (81.8%) de los 55 empleados contratistas que participaron en el estudio están satisfechos o muy satisfechos con el clima laboral que hay en la corporación calificándolo como bueno o muy bueno, y 10 (18.2%) no se encuentran satisfechos con el clima laboral calificándolo como regular, malo o muy malo.

Retribución: ver tabla y grafica #16

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
RETRIBUCION	36	61.46	0	0	19	34.54	55



Comentarios:

Como se puede observar en la tabla y grafica anterior, 36 (61.46%) de los 55 empleados contratistas que participaron en el estudio, perciben de manera positiva su retribución económica y consideran que satisfacen sus necesidades, mientras que 19 (34.54%) no se encuentran satisfechos perciben como deficiente la retribución que reciben por parte de la corporación.

Sentido de pertenencia: ver tabla y grafica #17

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
SENTIDO DE PERTENENCIA	55	100	0	0	0	0	55

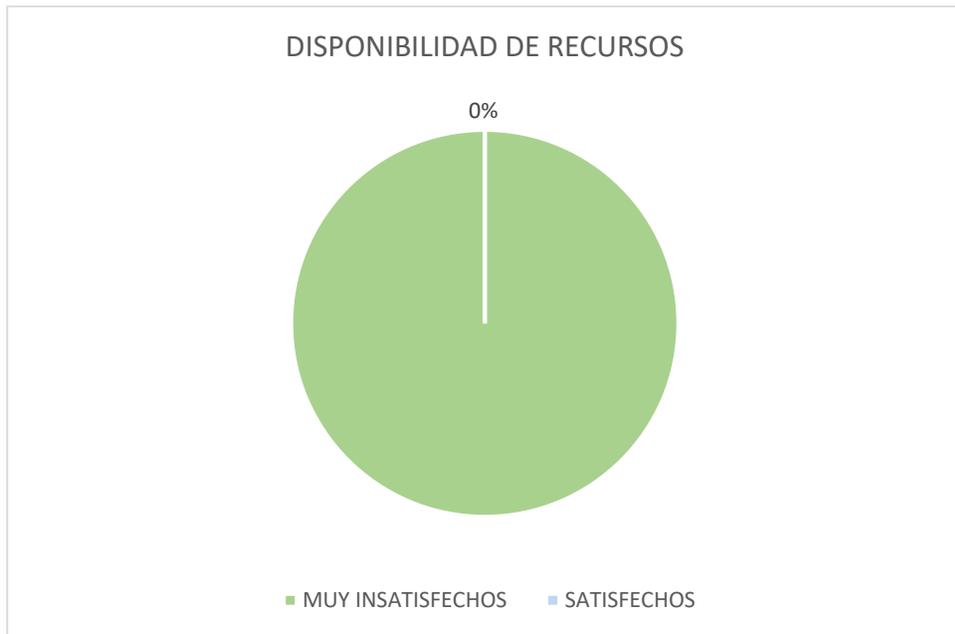


Comentarios:

Es el grado de orgullo derivado de la vinculación con la entidad, sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con la corporación. El 100% es decir los 55 empleados contratistas que participaron en la encuesta se sienten identificados con la corporación de una forma positiva.

Disponibilidad de recursos: ver tabla y grafica #18

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	0	0	0	0	55	100	55



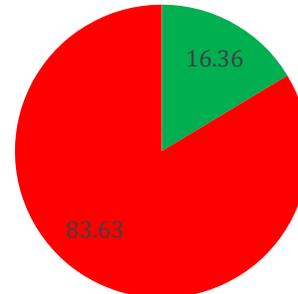
Comentarios:

Se evaluó el grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y los elementos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente. 55 (100 %) manifiestan que se encuentran insatisfechos y manifiestan que los recursos (materiales, equipos, elementos) son regulares.

Relaciones y liderazgo: ver tabla y grafica #19

Dimensiones	Nivel de riesgo						Total
	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	
RELACIONES Y LIDERAZGO	9	16.36	0	0	46	83.63	55

RELACIONES Y LIDERAZGO



■ SATISFECHO ■ MUY INSATISFECHO

Comentarios:

En esta dimensión se evalúa el grado en que se percibe el medio interno: su relación con pares y superiores, como perciben la cooperación, responsabilidad y el respeto, como si se sienten respaldados por sus jefes y estos se encargan de mantener elevados los niveles de motivación y satisfacción en relación a su trabajo y desempeño en la corporación, por lo que 9 (16.36 %) de contratistas que participaron en la encuesta se sienten respaldados por sus jefes y conformes con el reconocimiento y colaboración oportuna en asuntos de trabajo y 46 (83.6%) perciben que sus jefes no los respaldan ni les brindan la colaboración oportuna en asuntos de trabajo es decir no se sienten respaldados por sus jefes.

7. CONCLUSIONES

- Renuencia de empleados de planta y contratistas para participar en actividades que están contempladas en el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológico para la prevención del riesgo psicosocial, lo cual se refleja en la baja participación en el presente estudio.
- El 100% de los empleados de planta y contratistas que participaron en el estudio, se sienten orgullosos de hacer parte de la entidad y se sienten identificados con los valores corporativos.
- La insatisfacción de los servidores de planta por la retribución es ligeramente mayor que la de los empleados contratistas.

- El 100% de los contratistas se sienten insatisfechos por la disponibilidad de recursos con los que cuentan para desarrollar su trabajo, mientras que el 38.9% de los empleados de planta también manifiestan sentirse insatisfechos
- El 100% de los servidores de planta están satisfechos con las relaciones y liderazgo que se dan en la corporación mientras que el 83.63% de los contratistas se encuentran muy insatisfechos.

8. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se generan para la intervención de la población objeto del estudio en La Corporación Autónoma Regional del Cesar, se acogerá a la normatividad legal vigente, por esta razón se proyectan según la valoración del nivel de clima laboral, a su vez serán incluidas por parte de la entidad un cronograma de actividades en el SIG-SST, que contemple la planeación, prevención e intervención de las condiciones que ocasionan cambios psicosociales en el clima laboral de la corporación y que afectan el desarrollo cotidiano de las actividades. Se recomiendan las siguientes actividades como plan de intervención para el mejoramiento y fortalecimiento del clima laboral:

Intervención a corto plazo

- Realizar talleres de sensibilización y de conciencia a todos los niveles de la corporación para motivar la participación de los empleados en las actividades contempladas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Socializar los resultados con la coordinación de talento humano, comité de convivencia laboral y personal a cargo del programa de seguridad y salud en el trabajo y en lo posible los empleados de la corporación.
- Realizar una jornada de reinducción con los empleados con el fin de socializar y recordar por parte del área de talento humano la misión, visión y valores de la corporación como manifestaciones que guíen y orienten las decisiones, acciones y conductas de todos los miembros, también los beneficios que se tienen como contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, los reconocimientos, remuneración económica, tiempos de vigencia de contratos, acceso a los servicios de bienestar que la corporación ofrece: vivienda, educación, recreación, deporte entre otros, mediante su caja de compensación familiar, Administradora de Fondo de pensiones y/o EPS, con el objetivo de mejorar la estabilidad laboral el sentido de pertenencia y los valores colectivos.

Intervención a mediano plazo:

Se recomienda incluir un plan de capacitación en el SIG SST y Bienestar social, de actividades educativas y lúdicas con los trabajadores, estas capacitaciones se sugieren sean desarrolladas en sesiones consecutivas implementando las siguientes temáticas:

- Liderazgo corporativo verificar por dependencia o grupos de trabajo cómo se componen las jerarquías, la fusión entre líderes y la forma en que estos se relacionan con sus subordinados, con el fin de capacitar y reforzar en temas de manejo de personal, relaciones interpersonales y toma apropiada de decisiones para el grupo de trabajo.
- Capacitaciones a las jefaturas directas sobre actitudes, aptitudes y capacidades para liderar en su trabajo, capacitaciones sobre el manejo de personal. con el fin de motivar a los supervisores a escuchar cuidadosamente a su equipo y solicitar retroalimentación abierta y honesta sobre su estilo de liderazgo.
- Comunicación asertiva: definir los canales de información sobre sus tareas, los tipos de contacto con compañeros de trabajo y superiores, sobre prevención de los mismos riesgos para desempeñar su trabajo eficientemente y retroalimentación de sus actividades.
- Fortalecimiento de valores: Generar estrategias para el reconocimiento de valores corporativos como elementos propios de cada uno y que corresponden a las características competitivas, condiciones del entorno, expectativas del grupo.
- Implementación de programas de reconocimiento de equipo, premiar u otorgar reconocimiento formal a los logros del equipo de trabajo por su buen desempeño, incentivos para fomentar el equipo de trabajo efectivo.
- Nutrir y promover la cultura de inclusión, crear un espacio de trabajo en el cual los empleados sientan que son un equipo de trabajo que tienen respaldo y apoyo por parte de su coordinador o jefe inmediato.
- Implementar procesos onboarding y los mecanismos internos a través de los cuales los nuevos empleados adquieren los conocimientos, habilidades y comportamientos para que puedan ser miembros efectivos de la corporación los jefes deben asegurarse de que los empleados nuevos se sientan bienvenidos y proporcionarles un ambiente de trabajo sano y seguro.
- Crear una cultura de actividades sociales, abierta a ejercicios y eventos que construyan relaciones interpersonales sanas entre el grupo de trabajo, el compañerismo y el trabajo en equipo aumenta cuando los servidores se conozcan entre ellos y se sientan cómodos trabajando en conjunto.
- Intervención a largo plazo: Dar continuidad a las actividades de promoción del clima laboral en la corporación que mantengan y fortalezcan el nivel positivo de satisfacción 19 identificado en este estudio mediante:

- Inspecciones locativas y de seguridad que realiza el COPASST, validar la disponibilidad de recursos con el propósito de cuidar el bienestar de los funcionarios, promover las mejores condiciones básicas en el lugar de trabajo y las instalaciones adecuadas para brindarles seguridad, confort y apoyo social.
- Permanecer con las estrategias organizacionales para mantener las condiciones como el sentido de pertenencia, los estilos de liderazgo, la retribución, las relaciones interpersonales, entre el personal, las directivas de la corporación, se pueden realizar al interior de las áreas ejercicios de integración o actividades de bienestar laboral que motiven a las partes a mantener una relación de respeto, confianza, compromiso y trabajo en equipo.

Atentamente,

Adriana Guerra
Adriana Guerra V
Psicóloga Esp. G-SST
Tp. 158971
Lic.008501-2020

Adriana Marcela Guerra Villa
Psicóloga Esp. En G-SST
TP. 158971 Lic. SST 008501-2020 SDS-Cesar

	Nombre Completo	Firma
Proyectó	Adriana Guerra Villa	<i>Adriana Guerra</i>
Revisó	Adriana Guerra Villa	<i>Adriana Guerra</i>
Aprobó	Adriana Guerra Villa	<i>Adriana Guerra</i>