

Resultados de medición del

CLIMA

Laboral

y calidad de vida en el trabajo

Universidad Distrital Francisco Jose de
Caldas





ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.

Margarita Barraquer Sourdis
Secretario General-Alcaldía Mayor de Bogotá D.C

Nidia Rocío Vargas
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD

José Agustín Hortúa Mora
Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Gina Paola Silva Vásquez
Subdirectora Técnico Jurídica del Servicio Civil Distrital

Marco Antonio Machado Blandón
Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario

Slendy Contreras Amado
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Yolanda Castro Salcedo
Jefe Oficina Control Interno

Luis Fernando Montero Lancheros
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

**EQUIPO DEL PROYECTO
DASCD:**

Nidia Rocío Vargas
Directora

José Agustín Hortúa Mora
Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Mónica Lucía Tarquino Echeverry
Líder Distrital de Bienestar

Yuber Liliana Rodríguez Rojas
Contratista

Universidad Santo Tomás
Harold Wilson Hernández Cruz
Co-Investigador



Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas

Resultado de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo

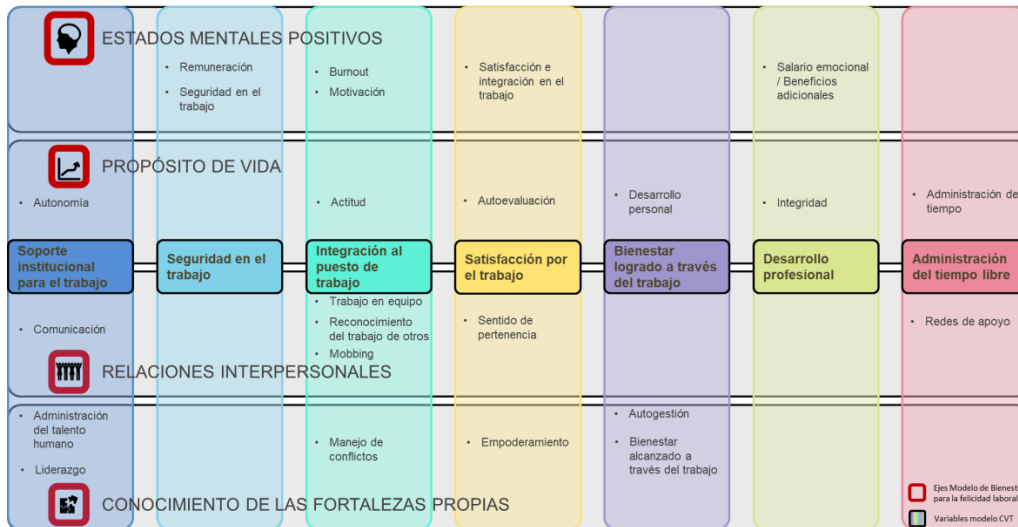
Objetivo

Identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

Generalidades

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado¹.

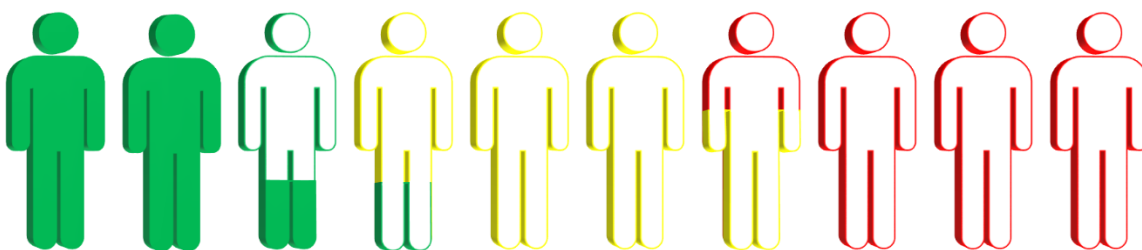
Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



¹ González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Ciencia y Trabajo, 12(36), 332-340.

Este informe presenta los resultados de la medición efectuada segundo semestre de 2020. Se estructura en seis apartados. El primero presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional. El segundo corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia). El tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general. El cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas). El quinto relaciona los hallazgos de calidad de vida laboral. El sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora.

I. Resultados globales



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
32,69%	28,22%	25,76%	23,78%	19,76%	23,31%

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

Instrumento	Nivel de riesgo
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	Riesgo bajo
N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	Riesgo bajo
N. R. Servidores con personal a cargo	Riesgo bajo
N.R. Contratistas entidad	Riesgo bajo
N.R. Contratistas área	Riesgo bajo

En la tabla se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, este resultado se convierte en el referente para próximas mediciones buscando que las mismas sean una ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todos los colaboradores de la entidad. Su medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASCD. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera.

Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	182	65*	65
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	33	15*	N/A
Contratistas	Contratistas de la entidad	325	324*	324
Total personas entidad / encuestadas		540	404	

* 5 registros no cuentan con la información sociodemográfica completa.

Como resultado se presentan las recomendaciones de acuerdo con cada uno de los instrumentos.

II. Nivel de Riesgo global por áreas

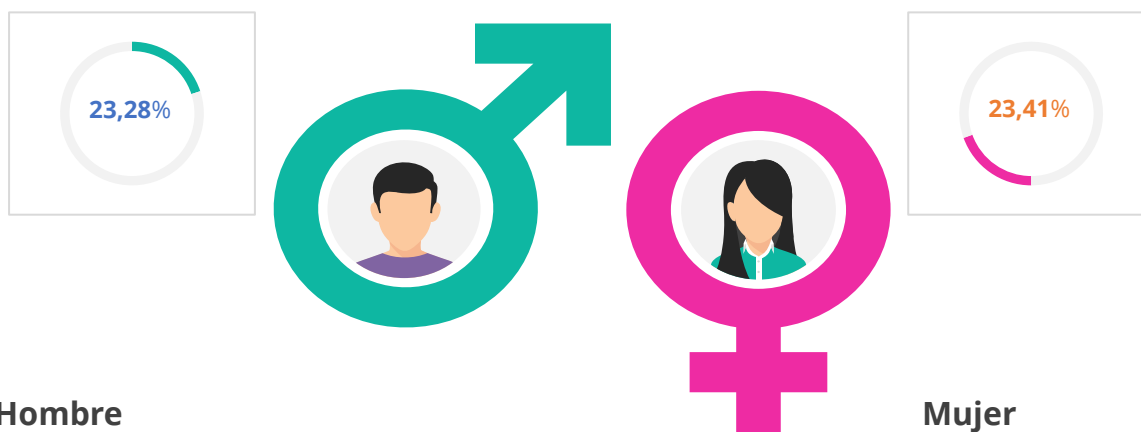
En esta sección se describe el comportamiento del clima laboral y de ambiente organizacional por áreas de la entidad. Para ello, se considera su estructura orgánica, en la que se encuentran los funcionarios a nivel de subsecretarios, directores, asesores de despacho y jefes de oficinas asesoras que conforman las diferentes dependencias de la entidad.

Área	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Oficina asesora de asuntos disciplinarios	2	2,65%	2,65%
Oficina asesora de control interno	1	23,38%	26,67%
Oficina asesora de planeación y control	11	30,60%	38,55%
Oficina asesora de sistemas	8	8,82%	18,29%
Oficina asesora jurídica	3	13,40%	17,15%
Rectoría	6	30,11%	34,39%
Secretaría General	2	12,69%	18,89%

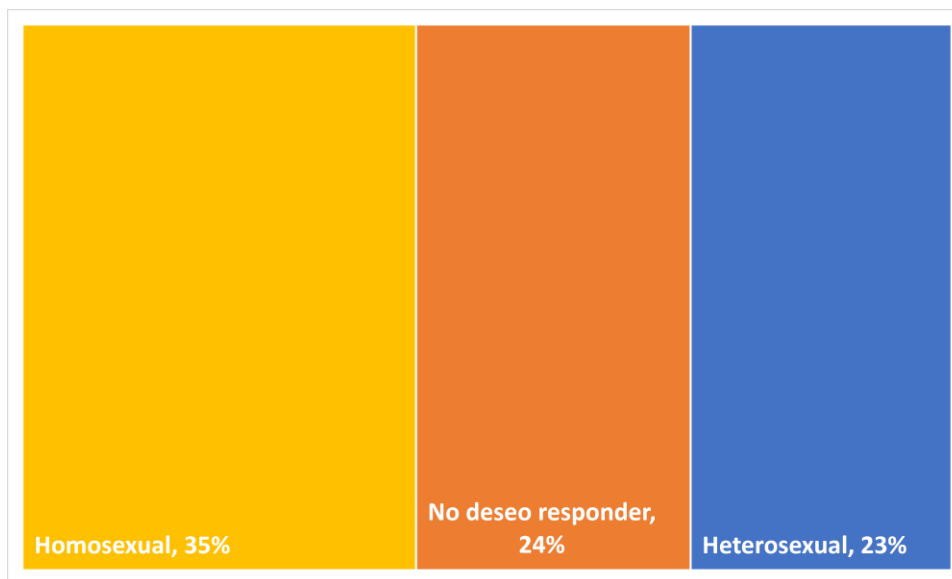
Área	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Vicerrectoría académica	211	21,09%	25,48%
Vicerrectoría administrativa y financiera	142	22,24%	25,13%
No reporta	18	13,74%	18,28%

III. Nivel de riesgo por factor sociodemográfico

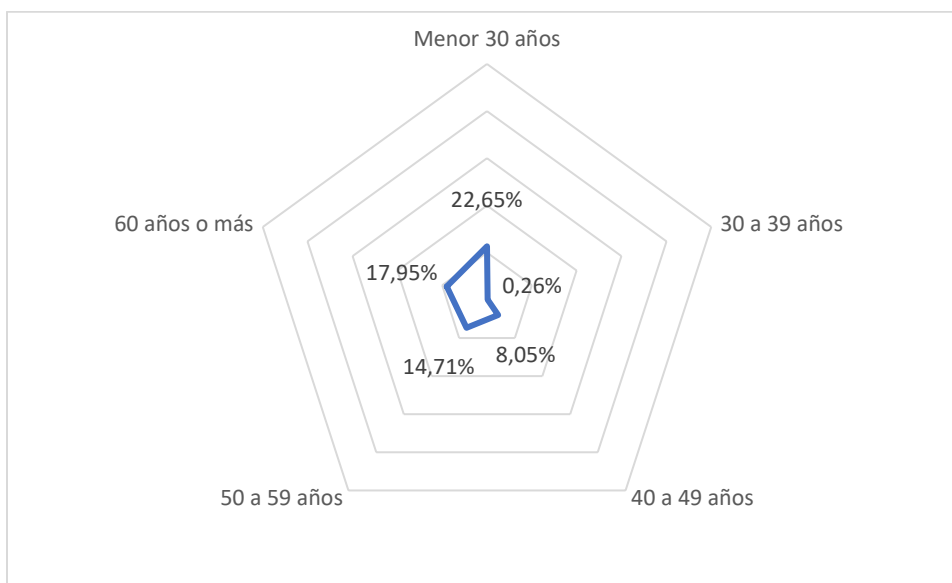
En este campo se presenta el análisis del nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional de acuerdo con las variables sociodemográficas. A continuación, se relaciona el nivel de riesgo detectado considerando el sexo. Este análisis presenta la percepción de 175 hombres y 225 mujeres (no hay información con respecto a 3 personas). El resultado arroja que el nivel de riesgo para los hombres es de 23,28% y para las mujeres 23,41%.



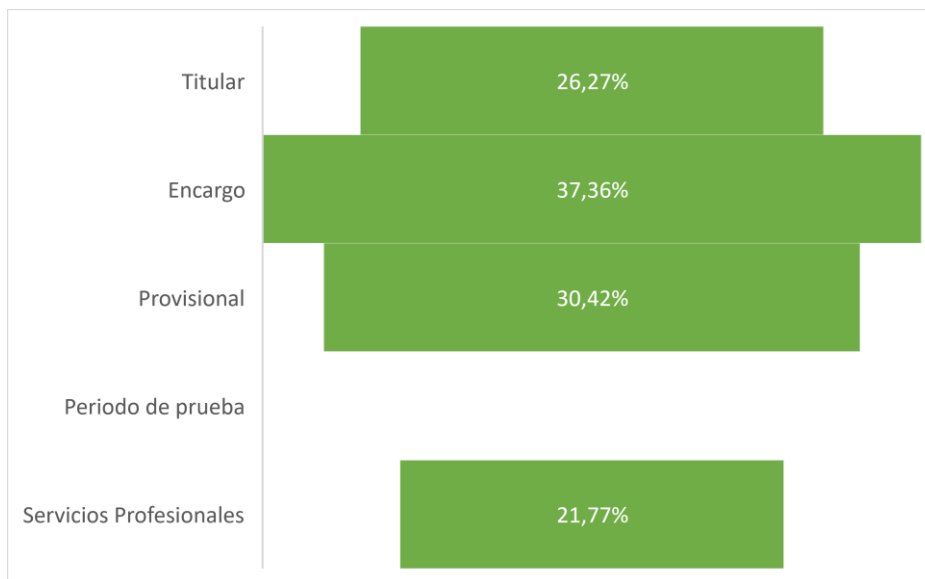
En este gráfico, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la orientación sexual de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de 362 heterosexuales, 0 bisexual, 1 homosexuales, 39 no respondieron sobre su orientación y 0 sin información.



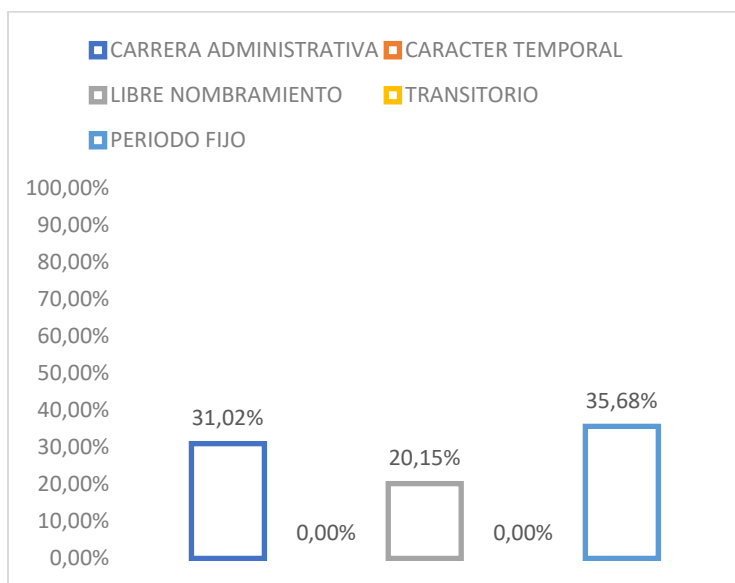
Asimismo, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la edad de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de **79** funcionarios y contratistas menores de 30 años, **102** entre 30 y 39 años, **112** entre 40 y 49 años, **80** entre 50 y 59 años y, **29** de 60 años o más.



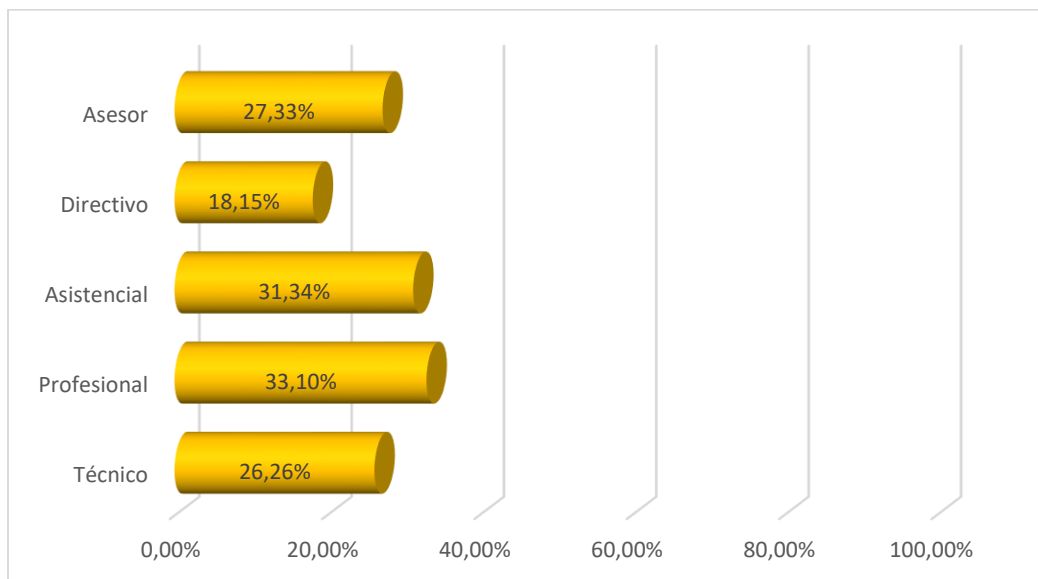
A continuación, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la forma de provisión del empleo/ Tipo de vinculación de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 6 variables. El análisis presenta la percepción de **16** funcionarios titulares, **9** en encargo, **51** provisionales, **0** en periodo de prueba, **324** vinculados por servicios profesionales y, **0** vinculados por servicios apoyo a la gestión de la entidad (servicios administrativos).



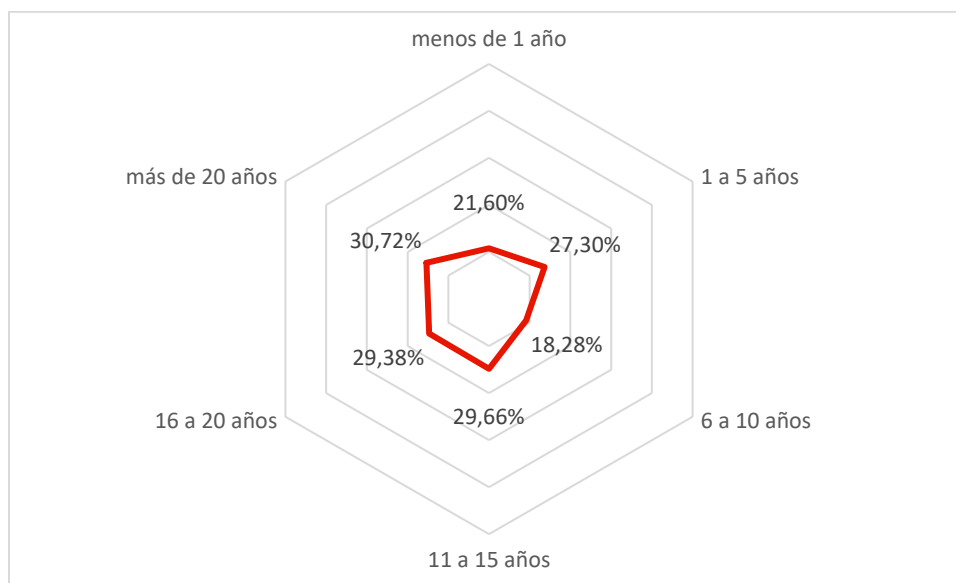
En este esquema, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la Naturaleza del empleo de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de **70** funcionarios de carrera administrativa, **0** de carácter temporal, **5** de libre nombramiento, **0** transitorio y, **1** por periodo fijo.



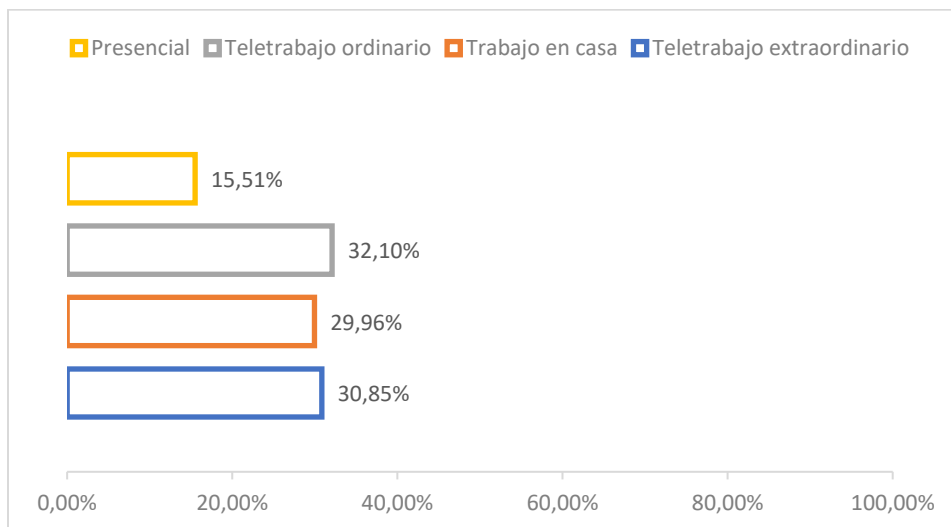
En esta ilustración, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el nivel jerárquico de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de **6** funcionarios del nivel técnico, **17** profesionales, **41** asistenciales, **3** directivos y, **3** asesores.



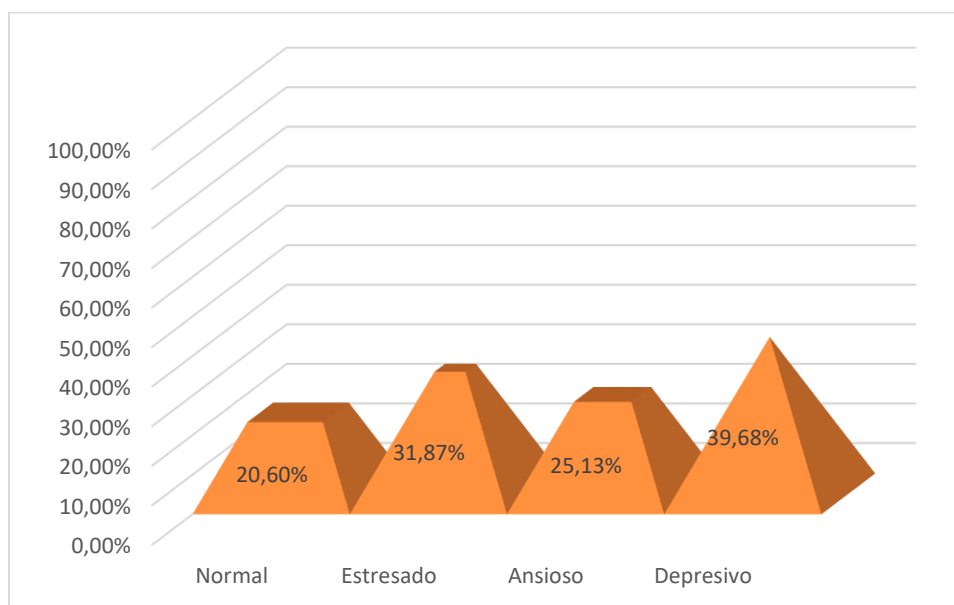
Adicionalmente, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la antigüedad de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 6 variables. El análisis presenta la percepción de **1** funcionarios con menos de un año de antigüedad, **4** de 1 a 5 años, **42** de 6 a 10 años, **5** de 11 a 15 años, **29** de 16 a 20 años y, **39** de más de 20 de años.



En este gráfico, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la modalidad de trabajo de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de **2** funcionarios en modalidad de teletrabajo extraordinario, **70** en trabajo en casa, **5** en teletrabajo ordinario y, **3** en modalidad presencial.



Por otra parte, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el estado emocional de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de **293** funcionarios y contratistas en estado emocional normal, **58** en estado emocional estresado, **39** en estado emocional ansioso y, **14** en estado emocional depresivo.



IV. Resultados detallados

Eje estados mentales positivos.



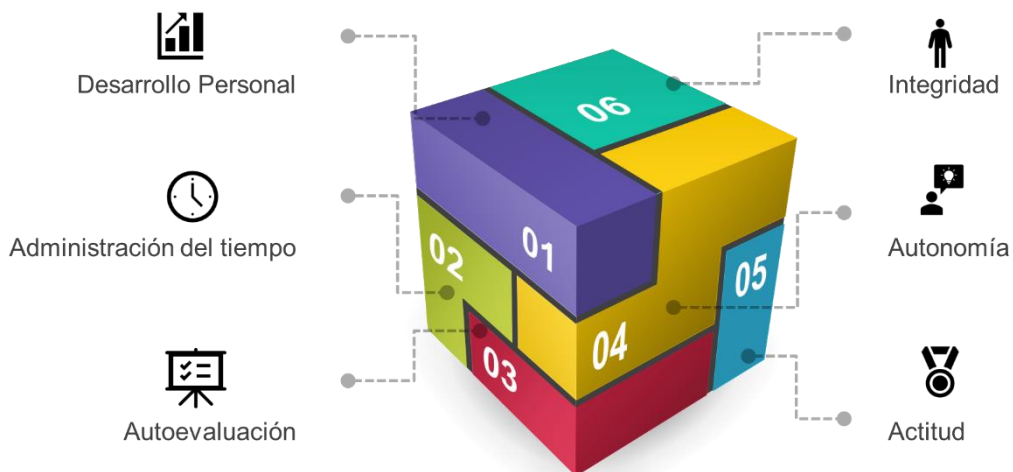
Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Estados mentales positivos	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
<i>Satisfacción e integración en el trabajo</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Motivación</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Salario emocional</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	
<i>Seguridad en el trabajo</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Remuneración</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	



Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Burnout		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Eje propósito de Vida



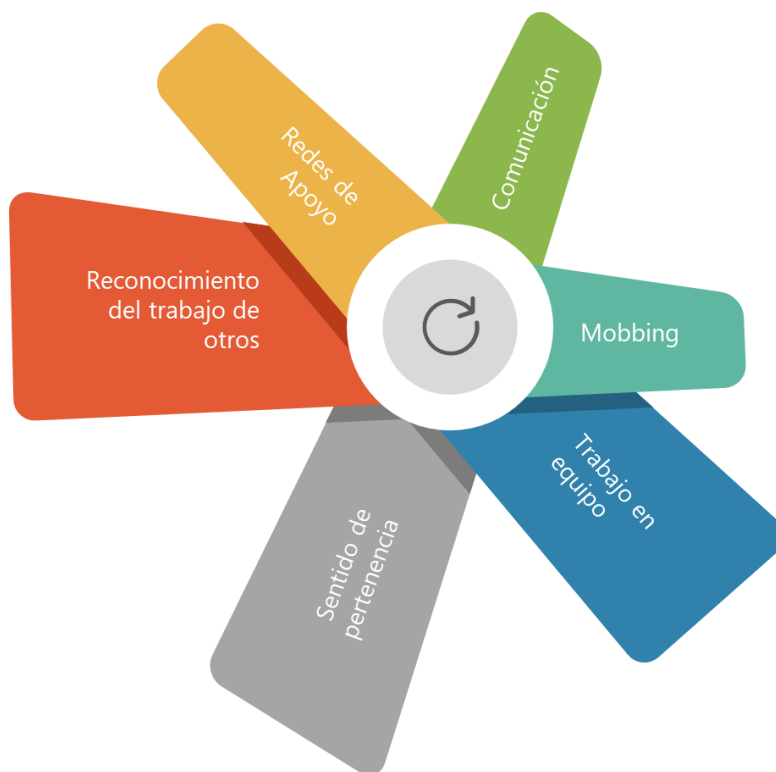
	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
Eje	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Propósito de vida	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Desarrollo de Personal		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Administración del tiempo		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	



Autoevaluación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Integridad		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Autonomía		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Actitud		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Eje relaciones Interpersonales





Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Relaciones Interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Comunicación		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Trabajo en Equipo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Redes de Apoyo		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	
Reconocimiento del trabajo de otros		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Mobbing		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	
Sentido de pertenencia		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Eje Conocimiento de las Fortalezas propias





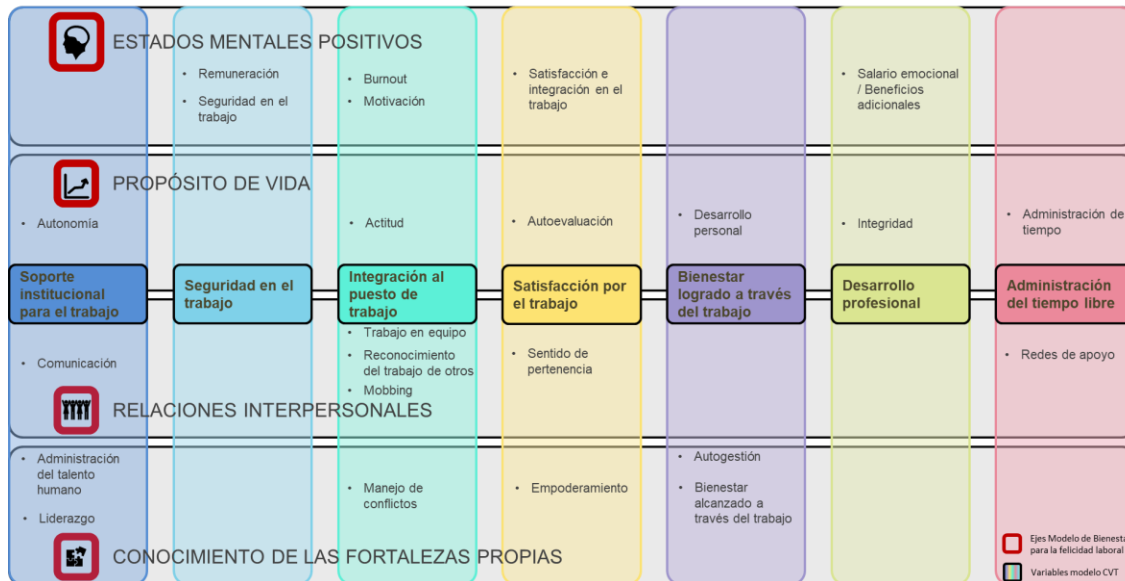
Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Conocimiento de las fortalezas propias	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Liderazgo		Riesgo medio	No se realiza la medición de este factor	Riesgo bajo	Riesgo bajo	No se realiza la medición de este factor	
Manejo de conflictos		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Empoderamiento		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Administración del Talento Humano		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Autogestión		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Bienestar logrado a través del trabajo		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	



V. Resultados calidad de vida laboral

Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



Los resultados de la aplicación de los instrumentos estando alienados con el modelo de calidad de vida laboral y sus siete dimensiones permite obtener el nivel de riesgo asociado a cada dimensión.

<i>Dimensión</i>	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Seguridad en el trabajo</i>	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo
<i>Integración al puesto de trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Satisfacción por el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Desarrollo profesional</i>	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo libre</i>	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo



VI. Interpretación y recomendaciones para la mejora

La interpretación detallada de cada factor de clima laboral y ambiente organizacional podrá ser consultada en el documento anexo 1. Interpretaciones por cada factor y nivel de riesgo.

Finalmente, las recomendaciones sugeridas para la mejora del clima laboral y ambiente organizacional se relacionan en el anexo 2. Recomendaciones de mejora generales y específicas por cada factor analizado.