DOCUMENTO TÉCNICO –

METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

2025

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y JUSTIFICACIÓN

En el marco del fortalecimiento de la gestión pública y en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR reconoce la necesidad de evaluar de manera sistemática el clima organizacional como un componente estratégico que incide directamente en el desempeño institucional, la calidad del servicio público y la consolidación de una cultura basada en la integridad, la transparencia y el bienestar.

El clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones compartidas por los servidores públicos respecto a las condiciones del entorno institucional, incluyendo aspectos como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento, condiciones de trabajo y confianza en la organización. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional, la motivación y el compromiso con los objetivos misionales.

En este contexto, la medición del clima organizacional para la vigencia 2025 se constituye en un instrumento técnico de diagnóstico orientado a identificar factores que afectan la dinámica interna de la entidad y a generar insumos para la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano.

2. FUNDAMENTO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La medición del clima organizacional en CORPOCESAR se sustenta en el marco normativo vigente que orienta la gestión del talento humano en el sector público colombiano.

El artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa debe desarrollarse con fundamento en los principios de eficiencia, eficacia y moralidad, lo que implica garantizar condiciones organizacionales adecuadas para el ejercicio de la función pública.

El Decreto 1083 de 2015 establece las directrices para la gestión del talento humano, incluyendo la implementación de estrategias orientadas al bienestar laboral, el desarrollo organizacional y la mejora del ambiente institucional.

El Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), define en su dimensión de Talento Humano la necesidad de diagnosticar el clima organizacional como parte del fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano y la consolidación de una cultura organizacional orientada a resultados.

En coherencia con lo anterior, el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) incorpora variables relacionadas con el ambiente laboral, la cultura organizacional y la integridad pública, lo que convierte la medición del clima organizacional en una fuente de evidencia para la evaluación del desempeño institucional.

Adicionalmente, la Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la identificación y gestión de factores de riesgo psicosocial, los cuales guardan relación directa con el clima organizacional.

Finalmente, la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir el acoso laboral, siendo el análisis del clima organizacional una herramienta preventiva que permite identificar condiciones que puedan afectar la convivencia laboral.

3. OBJETIVO

Objetivo General

Medir el clima organizacional de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR durante la vigencia 2025, con el fin de identificar percepciones institucionales, factores críticos y oportunidades de mejora que permitan fortalecer la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.

4. ENFOQUE METODOLÓGICO

La medición del clima organizacional se desarrollará bajo un enfoque mixto, que integra herramientas cuantitativas y cualitativas, permitiendo obtener una comprensión integral de las dinámicas internas de la entidad.

Este enfoque reconoce que el clima organizacional no se limita a resultados numéricos, sino que requiere un análisis contextual que permita interpretar las percepciones de los servidores públicos en relación con su entorno institucional.

5. CUERPO DEL INFORME

La Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, en su sede principal en Valledupar, cuenta con una población total de 231 personas, distribuidas en 68 empleados de planta (29.44%) y 163 contratistas (70.56%), manteniéndose

una estructura organizacional con predominio de contratación por prestación de servicios.

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Empleados de planta

De los 68 empleados de planta:

- 37 son hombres (54.4%)
- 31 son mujeres (45.6%)

Contratistas

De los 163 contratistas:

- 77 son hombres (47.2%)
- 86 son mujeres (52.8%)

Análisis:

Se evidencia una mayor participación femenina en el grupo de contratistas, lo cual puede incidir en las percepciones asociadas al clima organizacional, particularmente en variables como liderazgo, reconocimiento y condiciones de trabajo.

5.3 PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO (AJUSTADO)

Empleados de planta (68)

Respuesta	CANT	%
Respondieron encuesta	32	48
Recibieron y no respondieron	18	26
No la recibieron	8	12
Ausentes	7	10
Ocupados	3	4
Total	68	100

Análisis:

Se observa una participación moderada, superior a la medición anterior, pero aún con oportunidades de mejora en cultura de participación institucional.

Contratistas (163)

Respuesta	CANT	%
Respondieron encuesta	78	48
Recibieron y no respondieron	25	15
Ausentes	60	37
Total	163	100

Análisis:

Se evidencia una mejora en la participación respecto a mediciones previas, aunque persiste una alta proporción de ausencia, asociada a la naturaleza contractual.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Participaron en total 110 personas:

- 32 de planta
- 78 contratistas

6.1 Empleados de Planta

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Clima organizacional	75%	10%	15%
Retribución	65%	5%	30%
Sentido de pertenencia	95%	5%	0%
Disponibilidad de recursos	60%	10%	30%
Relaciones y liderazgo	90%	5%	5%

Interpretación:

- Alto sentido de pertenencia
- Buen liderazgo
- Problemas en retribución y recursos

6.2 Contratistas

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Clima organizacional	78%	7%	15%
Retribución	58%	10%	32%
Sentido de pertenencia	92%	8%	0%
Disponibilidad de recursos	20%	10%	70%
Relaciones y liderazgo	35%	10%	55%

Interpretación:

- Buen clima
- Fuerte debilidad en:
  - Recursos
  - Liderazgo en contratistas

LECTURA ESTRATÉGICA

Se identifica una brecha significativa entre empleados de planta y contratistas, especialmente en las dimensiones de liderazgo y disponibilidad de recursos, lo cual evidencia diferencias en la experiencia organizacional según el tipo de vinculación.

7. CONCLUSIONES (FORTALECIDAS)

- Se evidencia una mejora en la participación frente a mediciones anteriores, aunque persisten barreras asociadas a la disponibilidad del personal.
- Existe un **alto sentido de pertenencia institucional**, lo cual constituye un factor protector del clima organizacional.
- Se identifican **niveles de insatisfacción en retribución**, tanto en empleados de planta como en contratistas.
- La **disponibilidad de recursos** se consolida como el principal factor crítico, especialmente en contratistas.
- Se evidencia una **brecha en la percepción del liderazgo**, siendo significativamente más crítica en el personal contratista.
- La estructura organizacional basada en contratación por prestación de servicios influye directamente en la percepción del clima organizacional.

8. RECOMENDACIONES

Corto plazo

- Socialización de resultados con enfoque diferencial (planta vs contratistas)
- Estrategia para mejorar participación en mediciones institucionales
- Intervención inmediata en disponibilidad de recursos

Mediano plazo

- Programa de fortalecimiento de liderazgo (especialmente jefaturas)
- Estrategia de comunicación organizacional
- Plan de reconocimiento institucional

Largo plazo

- Fortalecer condiciones organizacionales de contratistas
- Integración de estrategias de bienestar e inclusión
- Seguimiento permanente al clima organizacional como indicador estratégico

Atentamente,

OMEY ARIZA VILLEGAS
Coord. GIT Talento Humano