

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GENERALES

**ELEMENTO:
ORIENTACIÓN
ORGANIZACIONAL**

RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL CORPOGUAJIRA.

TODAS LAS AREAS

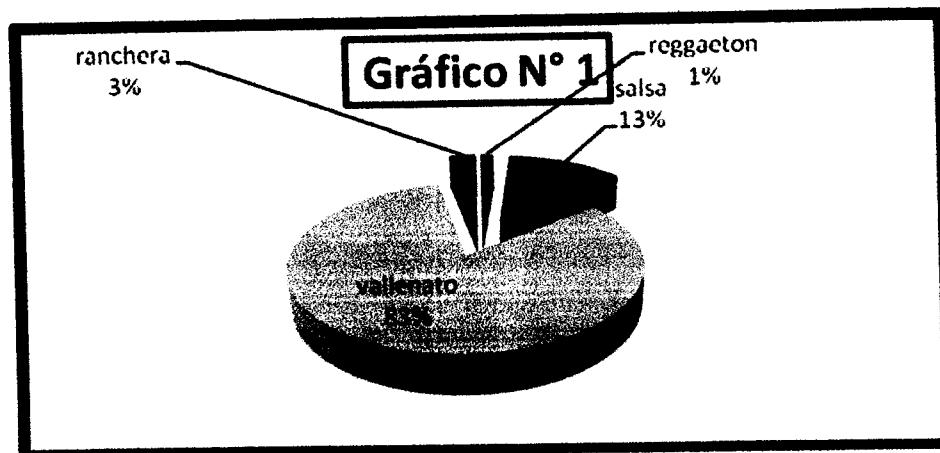
Elemento Encuestado: Orientación Organizacional.

1. ¿De estos géneros musicales cual prefiere usted?

- Al realizar la primera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 1.

Géneros Musicales	Respuestas	Porcentaje (%)
Reggaetón	1	1
Salsa	9	13
Vallenato	57	83
Ranchera	2	3
Total	69	100



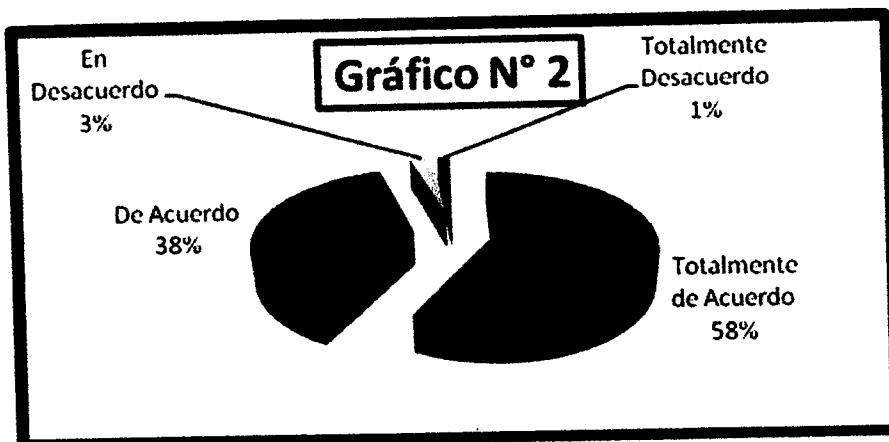
En la Corporación Autónoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA , de una muestra de ~~secenta~~ y nueve funcionarios encuestados, en la medición del elemento Orientación Organizacional, en la primera pregunta se obtuvo como resultado que el 83% de los encuestados manifiestan que el género vallenato es su preferido, un 13% se identifican con el género de la salsa, al 3% le gusta la ranchera y el 1% restante considera que su género preferido es el reggaeton.

2. ¿Conozco la misión y la visión de la corporación?

- Al realizar la segunda pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 2.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	41	58
De Acuerdo	27	38
En Desacuerdo	2	3
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	71	100



De una muestra de setenta y un colaboradores encuestados, en la medición del elemento Orientación Organizacional, en la segunda pregunta se obtuvo como resultado que el 58% está totalmente de acuerdo con que conoce la misión y la visión de la corporación, el 38% dice estar de acuerdo, el 3% afirma estar en desacuerdo y el 1% restante exponen estar en total desacuerdo con la pregunta.

3. ¿Los objetivos a alcanzar por la corporación son claramente conocidos para mí?

- Al realizar la tercera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 3.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	40	56
De Acuerdo	28	40
En Desacuerdo	2	3
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	71	100

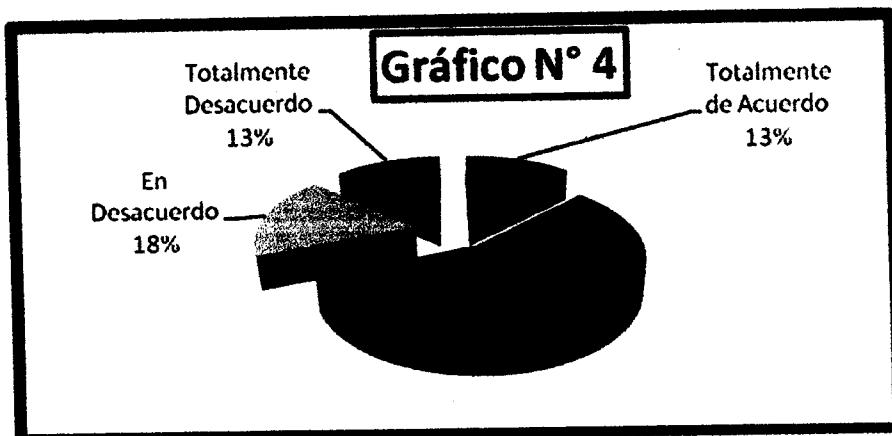


En una muestra de setenta y un funcionarios encuestados, para la medición del elemento Orientación Organizacional, en la tercera pregunta se obtuvieron como resultado los siguientes: El 56% manifiestan estar totalmente de acuerdo con que conocen claramente los objetivos a alcanzar por la corporación, el 40% está de acuerdo, el 3% dicen estar en desacuerdo con la pregunta, y el 1% restante establecen estar en total desacuerdo.

4. ¿La corporación me tiene en cuenta para la planeación de las actividades?
- Al realizar la cuarta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 4.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	9	13
De Acuerdo	40	56
En Desacuerdo	13	18
Totalmente Desacuerdo	9	13
Total	71	100



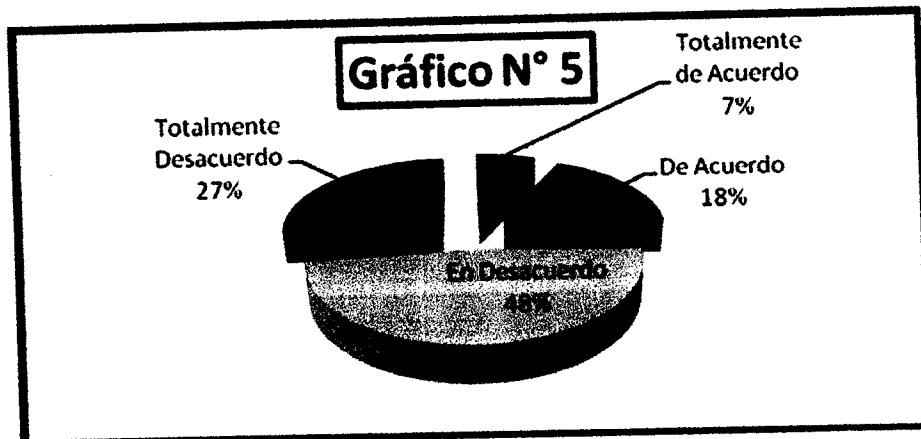
En una muestra de setenta y un funcionarios encuestados, en la medición del elemento Orientación Organizacional, en la cuarta pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: El 56% están de acuerdo con que se le tiene en cuenta para la planeación de las actividades en la corporación, el 18% está en desacuerdo, el 13% expresan estar en total desacuerdo, y el otro 13% está totalmente de acuerdo a la pregunta.

5. ¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente?

- Al realizar la quinta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 5.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	5	7
De Acuerdo	13	18
En Desacuerdo	34	48
Totalmente Desacuerdo	19	27
Total	71	100

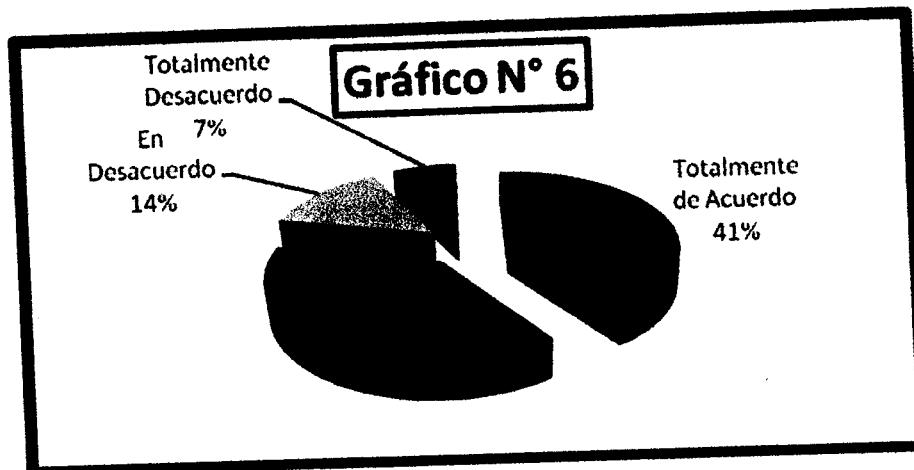


De una muestra de setenta y un colaboradores encuestadas, en la medición del elemento Orientación Organizacional, en la quinta pregunta se obtubo como resultado, que el 48% esta en desacuerdo con que cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo eficientemente, el 27% aseguran estar en total desacuerdo, mientras que el 18% afirman estar de acuerdo y el 7% restante están totalmente de acuerdo con la pregunta.

6. ¿En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo?
- Al realizar la sexta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 6.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	29	41
De Acuerdo	27	38
En Desacuerdo	10	14
Totalmente Desacuerdo	5	7
Total	71	100



En una muestra de setenta y un empleados encuestados, para la medición del elemento Orientación Organizacional, en la sexta pregunta se obtuvieron como resultado los siguientes: El 41% expresan estar totalmente de acuerdo con que en su área mantienen las prioridades para el desarrollo del trabajo, el 38 % están de acuerdo, el 14% dicen estar en desacuerdo con la pregunta, y el 7% restante opinan estar en total desacuerdo.

7. ¿Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan?

- Al realizar la séptima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 7.

Opciones de Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	27	38
De Acuerdo	33	47
En Desacuerdo	8	11
Totalmente Desacuerdo	3	4
Total	71	100



En una muestra de setenta y una personas encuestadas, para la medición del elemento Orientacion Organizacional, en la séptima pregunta se obtuvieron como resultado los siguientes: El 47% consideran estar de acuerdo con que los procedimientos de su área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan, el 38 % está totalmente de acuerdo, el 11% están en desacuerdo con la pregunta, y el 4% restante opinan estar en total desacuerdo.

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GENERALES

**ELEMENTO:
COMUNICACIÓN E
INTEGRACION**

8

RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL CORPOGUAJIRA.

TODAS LAS AREAS

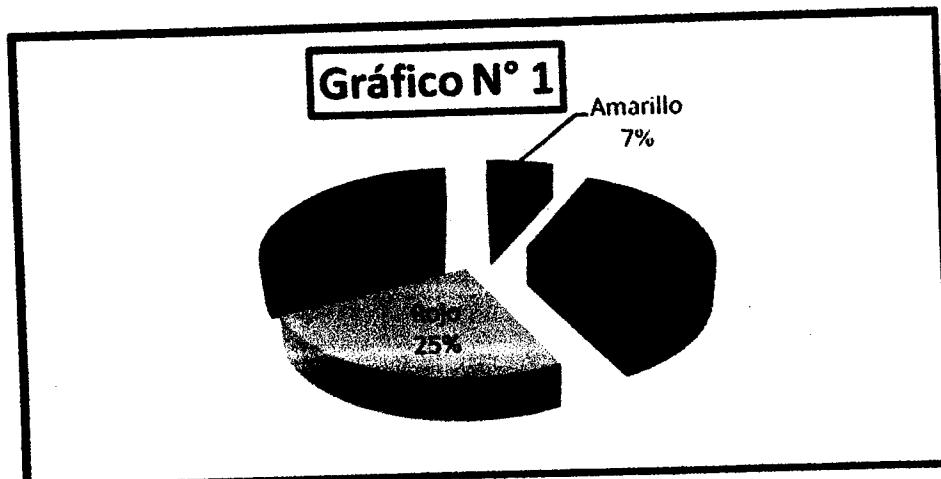
Elemento Encuestado: COMUNICACIÓN E INTEGRACION

1. ¿Cuál de estos colores es el que más te gusta?

- Al realizar la primera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 1.

Colores	Respuestas	Porcentaje (%)
Amarillo	5	7
Verde	26	36
Rojo	18	25
Azul	23	32
Total	72	100

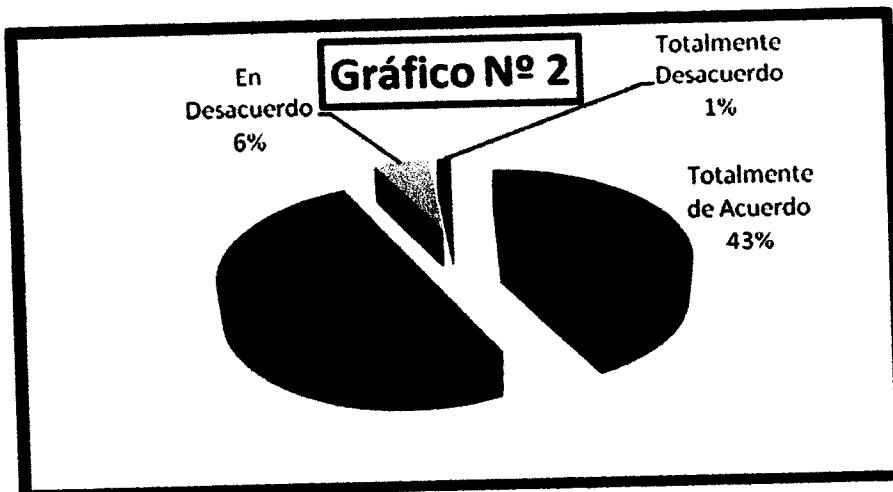


En la Corporacion Autonoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA , de una muestra de setenta y dos personas encuestadas, en la medicion del elemento Comunicación e Integracion, en la primera pregunta se obtubo como resultado que el 36% manifiestan que el verde es su color predilecto, el 32% prefieren el azul, el 25% declara el rojo como su color favorito, mientra que al 7% les gusta el amarillo.

2. ¿En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilite el logro de los resultados?
- Al realizar la segunda pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla Nº 2.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	31	43
De Acuerdo	36	50
En Desacuerdo	4	6
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	72	100



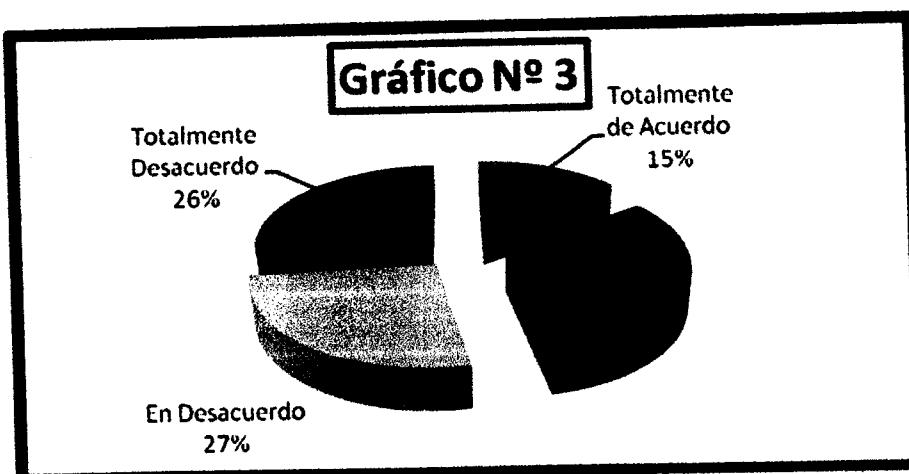
En una muestra de setenta y dos personas encuestadas, en la medición del elemento Comunicación e Integración, responden a la segunda pregunta de la siguiente forma: El 50% manifiestan estar de acuerdo con que en su área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados, el 43% opinan estar totalmente de acuerdo, el 6% dice estar en desacuerdo y el 1% expresan estar en total desacuerdo a la pregunta.

3. ¿Me entero de lo que ocurre en mi corporación, más por comunicaciones oficiales que por comunicación informales?

- Al realizar la tercera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla Nº 3.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	11	15
De Acuerdo	23	32
En Desacuerdo	19	27
Totalmente Desacuerdo	19	26
Total	72	100

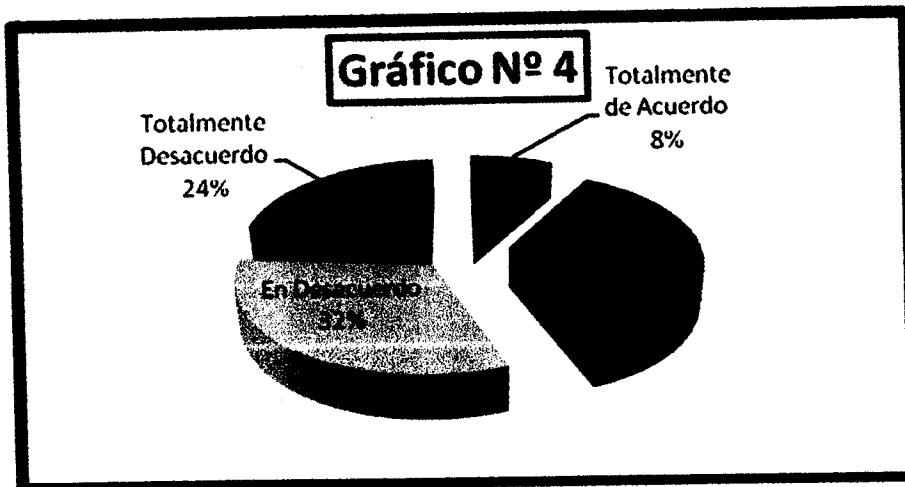


En una muestra de setenta y dos personas encuestadas, en la medición del elemento Comunicación e Integración, los consultados responden a la tercera pregunta de la siguiente manera: El 32% establecen estar de acuerdo con que se enteran de lo que ocurre en su corporación, más por comunicaciones oficiales que por comunicación informales, el 27% opinan estar en desacuerdo con la pregunta, el 26% se encuentran en una posición de total desacuerdo y el 15% manifiesta estar totalmente de acuerdo.

4. ¿Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la corporación?
- Al realizar la cuarta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla Nº 4.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	6	8
De Acuerdo	26	36
En Desacuerdo	23	32
Totalmente Desacuerdo	17	24
Total	72	100



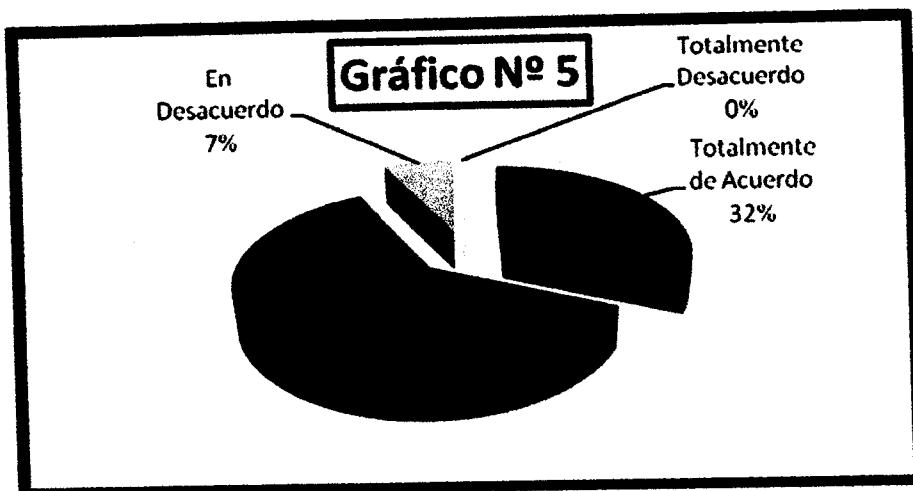
En una muestra de setenta y dos personas consultadas, en la medición del elemento Comunicación e Integración, los encuestados responden a la cuarta pregunta de la siguiente manera: un segmento del 36% considera estar de acuerdo con que existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la corporación, el 32% expresan estar en desacuerdo, el 24% opinan estar en totalmente desacuerdo, mientras que el 8% considera estar totalmente de acuerdo con la pregunta.

5. ¿En mi área compartimos información útil para el trabajo?

- Al realizar la quinta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 5.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	23	32
De Acuerdo	44	61
En Desacuerdo	5	7
Totalmente Desacuerdo	0	0
Total	72	100



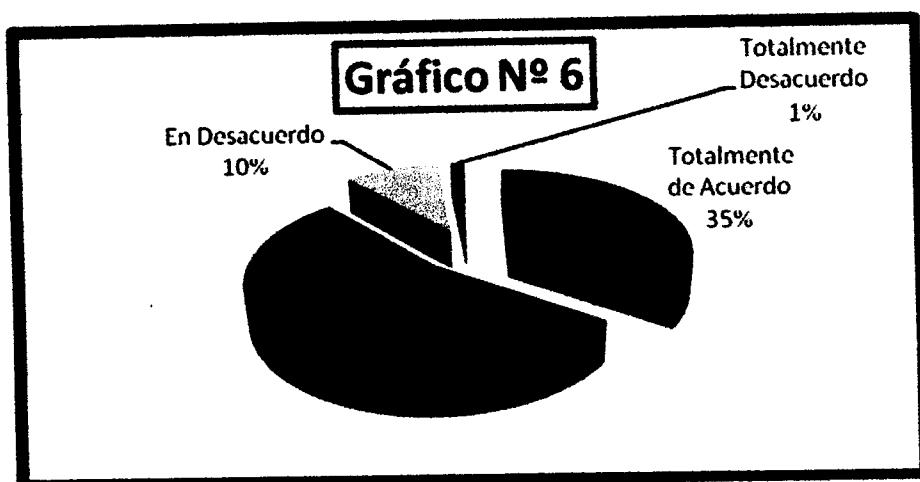
En una muestra de setenta y dos personas encuestadas, en la medición del elemento Comunicación e Integración, a la quinta pregunta los consultados respondieron de la siguiente forma: El 61% de los colaboradores de la corporación están de acuerdo con que en su área comparten información útil para el trabajo, el 32% muestra estar totalmente de acuerdo y un 7% se encuentra en desacuerdo a la pregunta.

6. ¿Estoy satisfecho con la forma en que me comunico?

- Al realizar la sexta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 6.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	25	35
De Acuerdo	39	54
En Desacuerdo	7	10
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	72	100



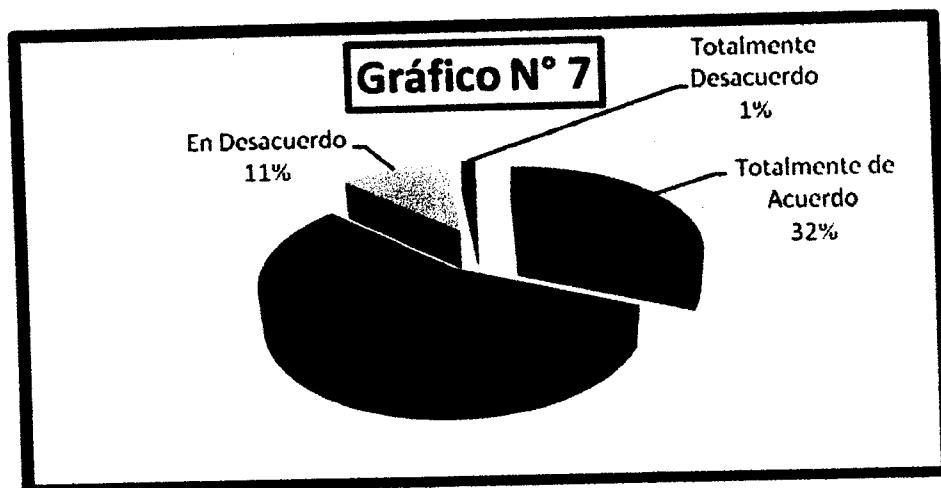
En una muestra de setenta y dos personas encuestadas, en la medición del elemento Comunicación e Integración, para la sexta pregunta se obtuvieron como resultado los siguientes: El 54% de los funcionarios opinan que están de acuerdo con la forma en que se comunica dentro de la corporación, el 35% establecen estar en totalmente de acuerdo, el 10% se encuentran en desacuerdo y el 1% declaran estar en total desacuerdo con la pregunta.

7. ¿Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo?

- Al realizar la séptima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 7.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	23	32
De Acuerdo	40	56
En Desacuerdo	8	11
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	72	100



En una muestra de setenta y dos personas encuestadas, en la medición del elemento Comunicación e Integración, para la séptima pregunta se obtuvieron como resultado los siguientes: El 56% de los consultados expresan estar de acuerdo que cuando surge un problema, sabe con exactitud quien debe resolverlo, así mismo el 32% está totalmente de acuerdo, el 11% dice estar en desacuerdo con la pregunta y el 1% afirma estar en desacuerdo.

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GENERALES

**ELEMENTO:
ESTILO DE DIRECCION.**

RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL CORPOGUAJIRA.

TODAS LAS AREAS

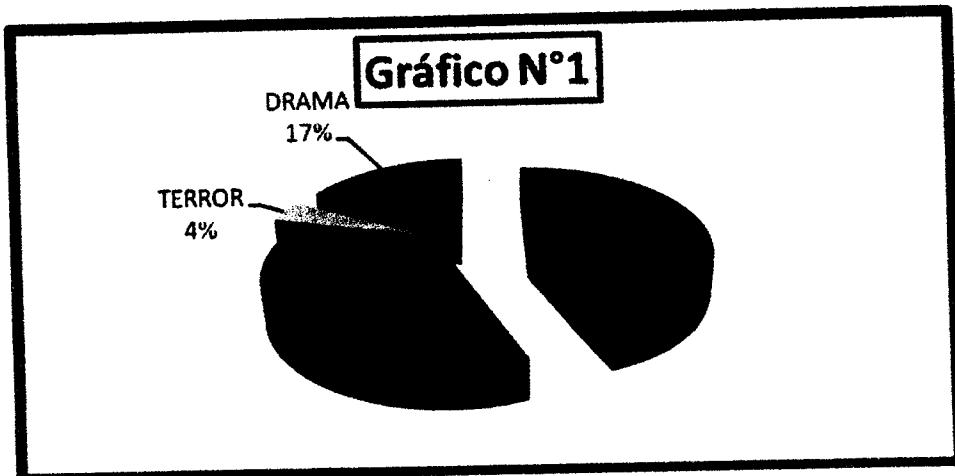
Elemento Encuestado: **ESTILO DE DIRECCION.**

1. ¿Qué tipo de películas prefieres?

- Al realizar la primera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla Nº 1.

TIPO DE PELICULA	Respuestas	Porcentaje (%)
ACCIÓN	34	44
COMEDIA	27	35
TERROR	3	4
DRAMA	13	17
Total	77	100



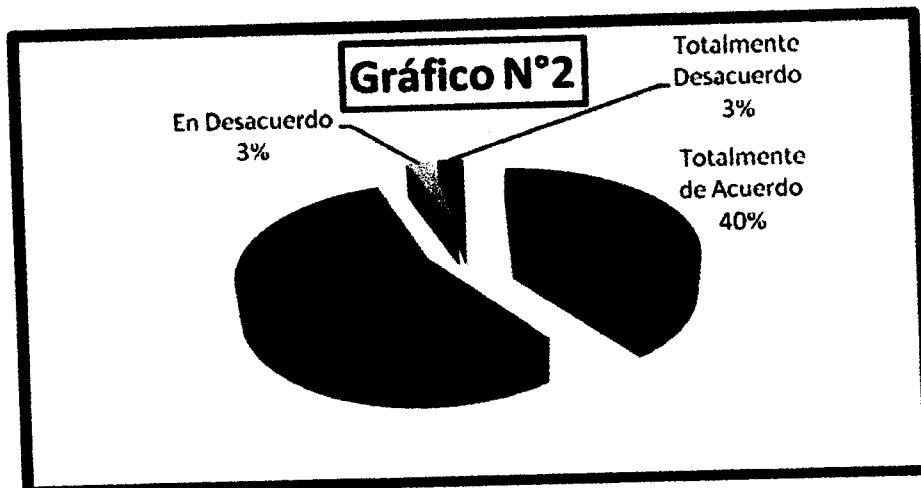
En la corporacion Autonoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA , de una muestra de setenta y siete personas encuestadas, en la medicion del elemento Estilo de Direccion, para la primera pregunta se obtubo como resultado que el 44% de los encuestados manifiestan que las películas de acción son sus preferidas, el 35% consideran que la comedia, el 17% opinan que el drama y el 4% les gusta las de terror.

2. ¿Mi jefe tiene los conocimientos y destreza para dirigir el área?

- Al realizar la segunda pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 2.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	31	40
De Acuerdo	42	54
En Desacuerdo	2	3
Totalmente Desacuerdo	2	3
Total	77	100



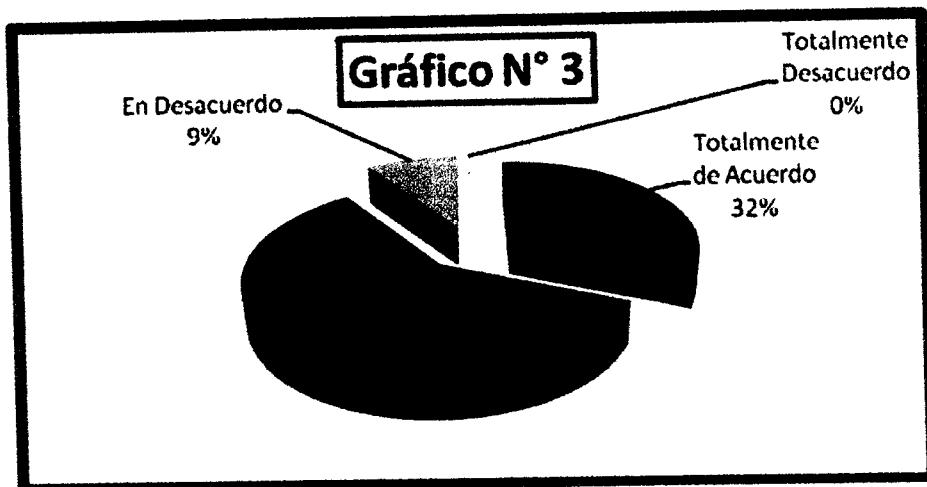
De una muestra de setenta y siete personas encuestadas, en la medición del elemento Estilo de Dirección, en la segunda pregunta se obtuvo como resultado que el 54% de los colaboradores de la corporación considera estar de acuerdo con que su jefe tiene los conocimientos y destreza para dirigir el área, el 40% asegura estar totalmente de acuerdo, el 3% de los encuestados están en desacuerdo y el otro 3% manifiesta estar total desacuerdo con la pregunta.

3. ¿Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos?

- Al realizar la tercera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 3.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	24	32
De Acuerdo	45	59
En Desacuerdo	7	9
Totalmente Desacuerdo	0	0
Total	77	100



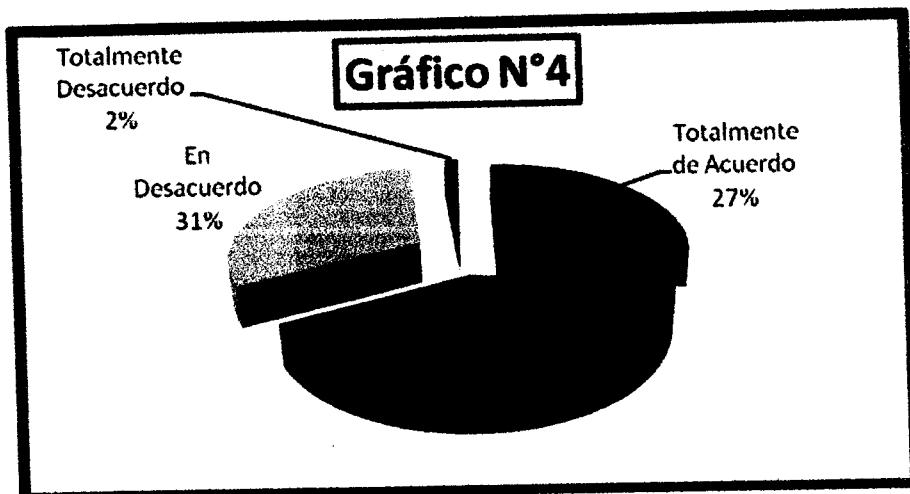
De una muestra de setenta y siete personas consultadas, en la medición del elemento Estilo de Dirección, a la tercera pregunta los encuestados respondieron: El 59% está de acuerdo con que su jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos, el 32% expresan estar en totalmente de acuerdo y el 9% manifiesta estar en desacuerdo con la misma.

4. ¿En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa?

- Al realizar la cuarta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 4.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	21	27
De Acuerdo	31	40
En Desacuerdo	24	31
Totalmente Desacuerdo	1	2
Total	77	100



De una muestra de setenta y siete personas consultados, en la medición del elemento Estilo de Dirección, a la cuarta pregunta los encuestados respondieron: El 40% de los consultados afirman estar de acuerdo con que su área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa, el 31% exponen estar en desacuerdo con la misma, el 27% considera estar totalmente de acuerdo y un 2% declara estar en total desacuerdo con la pregunta.

5. ¿Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores?
- Al realizar la quinta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 5

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	26	34
De Acuerdo	40	52
En Desacuerdo	8	10
Totalmente Desacuerdo	3	4
Total	77	100



En una muestra de setenta y siete personas consultadas, en la medición del elemento Estilo de Dirección, en la quinta pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: Que el 52% de los encuestados respondieron estar de acuerdo con que su jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, el 34% expresa esta totalmente de acuerdo, el 10% manifiesta estar total en desacuerdo y el 4% restante aseguran estar en total desacuerdo a la pregunta.

6. ¿El trato que recibo de mi jefe es respetuoso?

- Al realizar la sexta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 6

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	44	57
De Acuerdo	33	43
En Desacuerdo	0	0
Totalmente Desacuerdo	0	0
Total	77	100



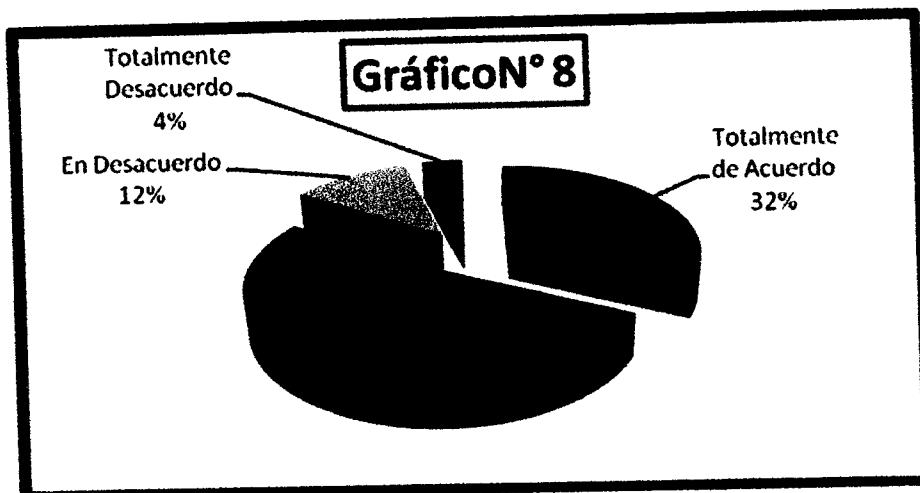
En una muestra de setenta y siete personas, en la medición del elemento Estilo de Dirección, los encuestados respondieron a la sexta pregunta de la siguiente manera: El 57% consideran estar totalmente de acuerdo que el trato reciben de su jefe es respetuoso y el 43% expresan estar de acuerdo con la pregunta.

8. ¿Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos?

- Al realizar la octava pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 8

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	25	32
De Acuerdo	40	52
En Desacuerdo	9	12
Totalmente Desacuerdo	3	4
Total	77	100



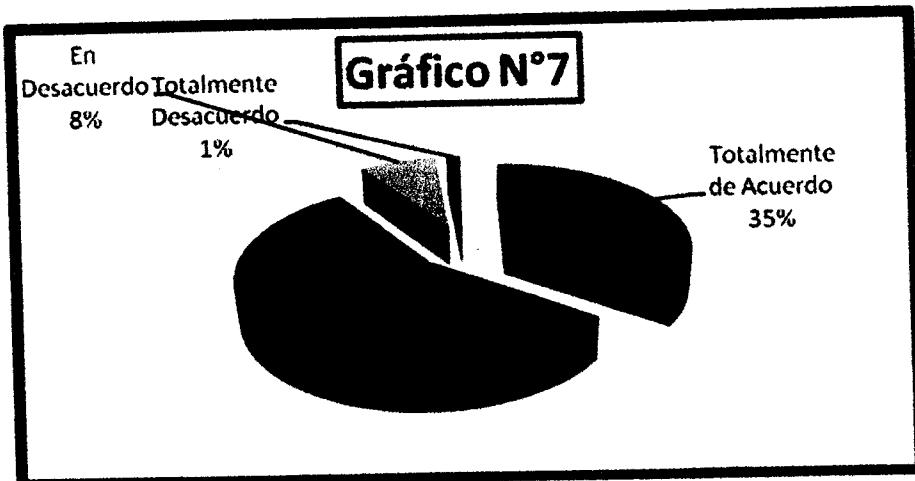
En una muestra de setenta y siete personas, en la medición del elemento Estilo de Dirección para la octava pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: El 52% afirman estar de acuerdo en recibir de su jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos, el 32% de los consultados está totalmente de acuerdo, el 12% aseguran estar en desacuerdo y el otro 4% manifiestan estar total desacuerdo.

7. ¿Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que formulo?

- Al realizar la séptima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 7

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	27	35
De Acuerdo	43	56
En Desacuerdo	6	8
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	77	100



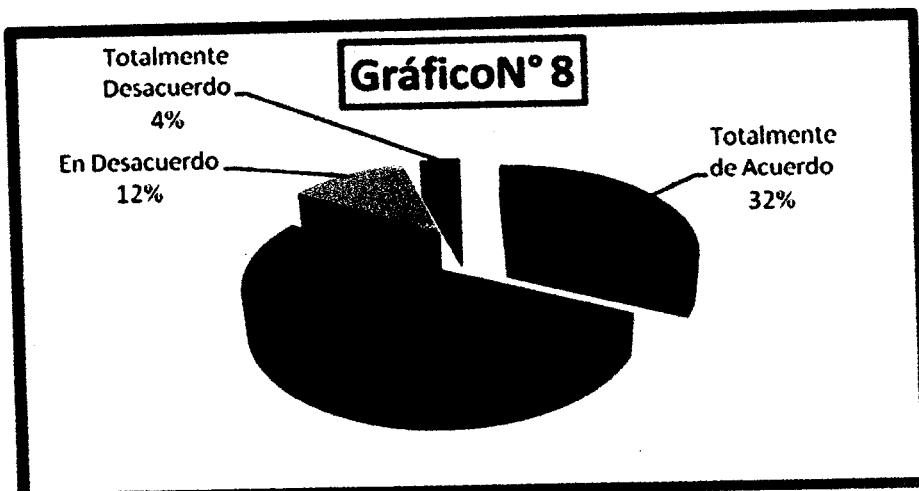
En una muestra de setenta y siete personas, en la medición del elemento , Estilo de Direccion los encuestados respondieron a la séptima pregunta de la siguiente manera: El 56% de los consultados están de acuerdo con que su jefe tiene en cuenta las sugerencias que formulan, el 35% afirma estar totalmente de acuerdo, y el 8% manifiesta estar en desacuerdo y el 1% restante está en total desacuerdo con la misma.

8. ¿Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos?

- Al realizar la octava pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 8

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	25	32
De Acuerdo	40	52
En Desacuerdo	9	12
Totalmente Desacuerdo	3	4
Total	77	100



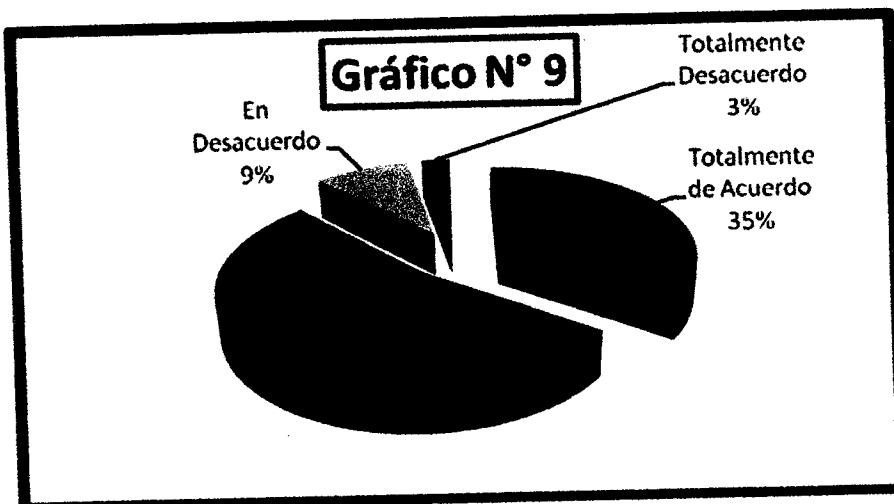
En una muestra de setenta y siete personas, en la medición del elemento Estilo de Dirección para la octava pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: El 52% afirman estar de acuerdo en recibir de su jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos, el 32% de los consultados está totalmente de acuerdo, el 12% aseguran estar en desacuerdo y el otro 4% manifiestan estar total desacuerdo.

9. ¿Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar los trabajos importantes?

- Al realizar la novena pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 9

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	27	35
De Acuerdo	41	53
En Desacuerdo	7	9
Totalmente Desacuerdo	2	3
Total	77	100



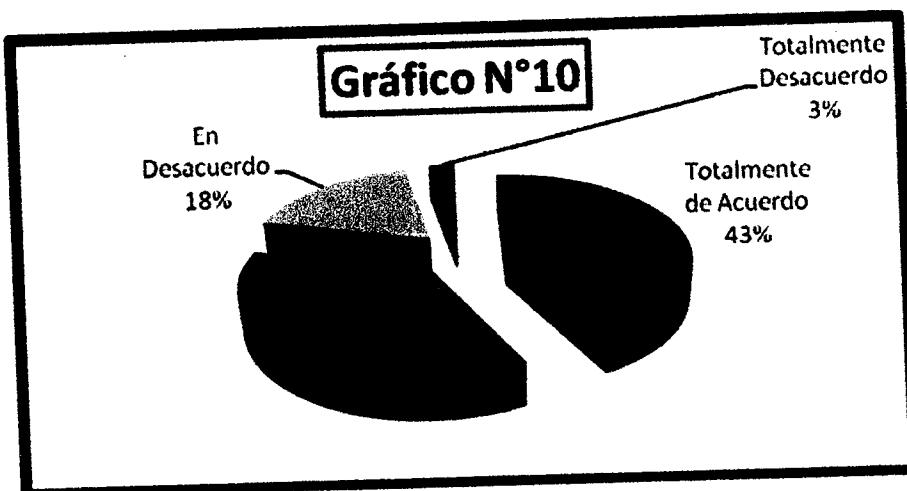
De una muestra de setenta y siete personas encuestadas, en la medición del elemento Estilo de Dirección, a la pregunta numero nueve los consultados respondieron de la siguiente manera: El 53% establecen estar de acuerdo con que su jefe los tiene en cuenta para desarrollar los trabajos importantes, el 35% de los consultados está totalmente de acuerdo, el 9% manifiestan estar en desacuerdo y el 3% restante afirma estar total desacuerdo.

10. ¿No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo?

- Al realizar la décima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 10

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	33	43
De Acuerdo	28	36
En Desacuerdo	14	18
Totalmente Desacuerdo	2	3
Total	77	100



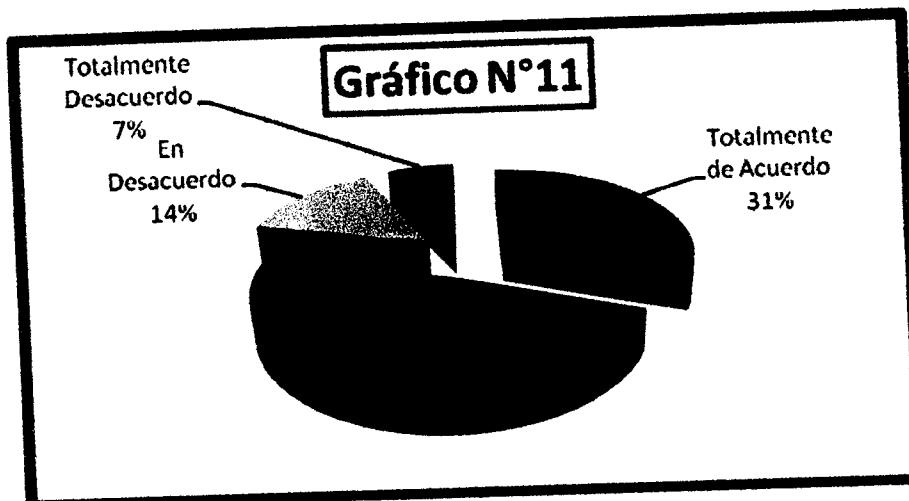
De una muestra de setenta y siete personas encuestadas, en la medición del elemento Estilo de Dirección, a la pregunta numero diez los consultados respondieron de la siguiente manera: El 43% consideran estar totalmente de acuerdo con que no tienen que consultar a su jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo, el 36% manifiesta estar de acuerdo, mientras que el 18% afirman estar en desacuerdo con la misma y el 3% opinan estar en total desacuerdo con la pregunta.

11. ¿Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo?

- Al realizar la pregunta número once del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 11

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	24	31
De Acuerdo	37	48
En Desacuerdo	11	14
Totalmente Desacuerdo	5	7
Total	77	100



De una muestra de setenta y siete personas encuestadas, en la medición del elemento Estilo de Dirección, a la pregunta número once los consultados respondieron de la siguiente manera: El 48% consideran estar de acuerdo con que su jefe los motiva y reconoce su trabajo, el 31% manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 14% expresan estar en desacuerdo y el 7% restante afirma estar total desacuerdo con la pregunta.

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GENERALES

**ELEMENTO:
ADMINISTRACION DEL
TALENTO HUMANO.**

RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL CORPOGUAJIRA.

TODAS LAS AREAS

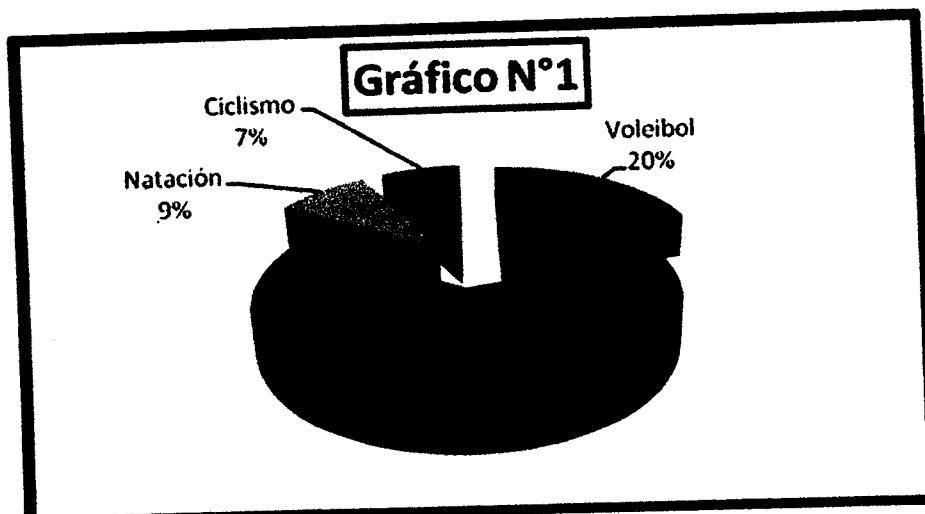
Elemento Encuestado: **ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO**

1. ¿Cuál de estos deportes le gusta más?

- Al realizar la primera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 1.

Deportes	Respuestas	Porcentaje (%)
Voleibol	14	20
Futbol	44	64
Natación	6	9
Ciclismo	5	7
Total	69	100



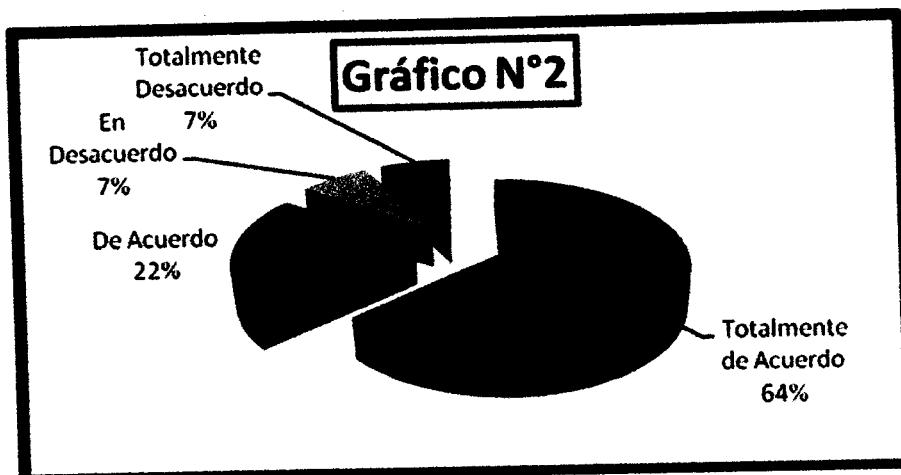
En la Corporacion Autonoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA , de una muestra de sesenta y nueve personas encuestadas, en la medicion del elemento Administracion del Talento Humano, en la primera pregunta se obtubo como resultado que el 64% asegura que el deporte que más le gusta es el futbol, el 20% identifica el voleibol como su deporte preferido, el 9% se inclina por la natacion y el 7% expresa que el ciclismo es su deporte favorito entre las opciones.

2. ¿Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño de acuerdo con mis conocimientos?

- Al realizar la segunda pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla Nº 2.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	44	64
De Acuerdo	15	22
En Desacuerdo	5	7
Totalmente Desacuerdo	5	7
Total	69	100

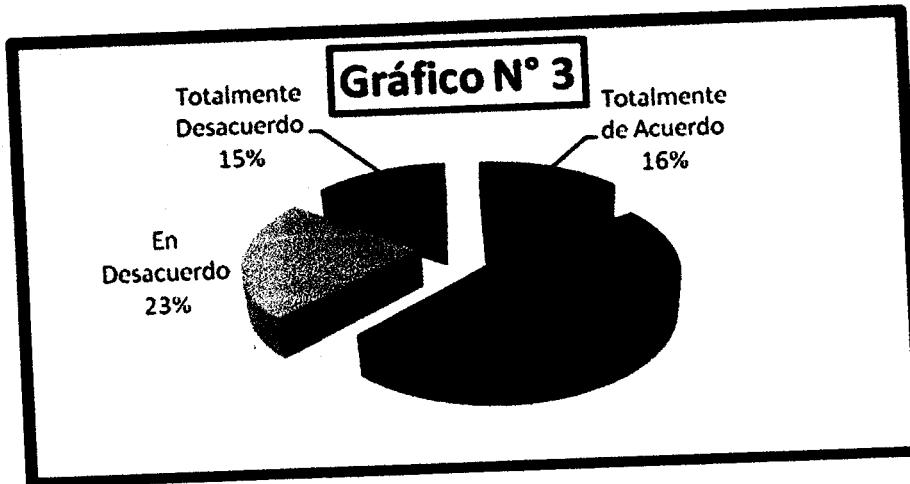


De una muestra de sesenta y nueve funcionarios encuestados, en la medición del elemento Administración del talento humano, responden a la segunda pregunta de la siguiente forma: El 64% afirma estar totalmente de acuerdo con que están ubicados en el cargo que desempeñan de acuerdo con sus conocimientos, el 22% declaran estar de acuerdo, el 7% exponen estar en desacuerdo y el otro 7% manifiestan estar en total desacuerdo a la pregunta.

3. ¿Generalmente la persona que se vincula a la corporación recibe un entrenamiento adecuado?
- Al realizar la tercera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 3.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	11	16
De Acuerdo	32	46
En Desacuerdo	16	23
Totalmente Desacuerdo	10	15
Total	69	100



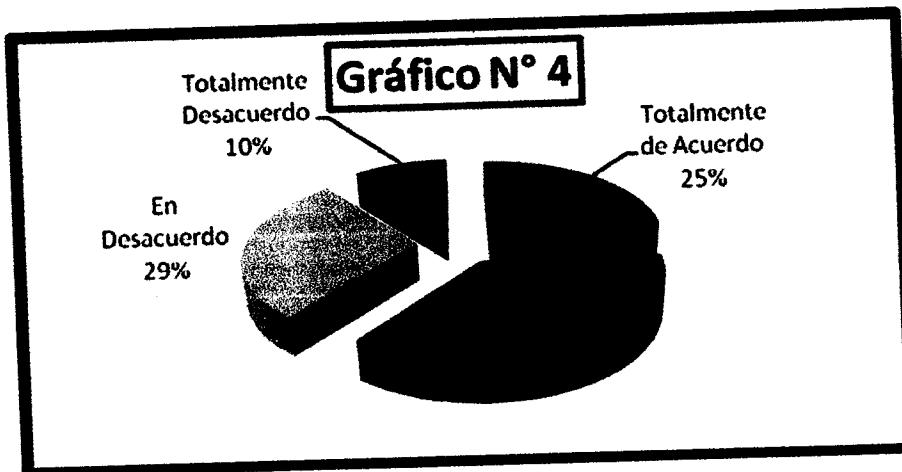
En una muestra de sesenta y nueve colaboradores encuestados, en la medición del elemento Administración del talento humano, respondieron a la tercera pregunta de la siguiente manera: El 46% está de acuerdo con que generalmente la persona que se vincula a la corporación recibe un entrenamiento adecuado el 23% declaran estar en desacuerdo, el 16% asegura estar totalmente de acuerdo y el 15% opina estar en total desacuerdo a la pregunta.

4. ¿La capacitación es una prioridad en la corporación?

- Al realizar la cuarta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 4.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	17	25
De Acuerdo	25	36
En Desacuerdo	20	29
Totalmente Desacuerdo	7	10
Total	69	100

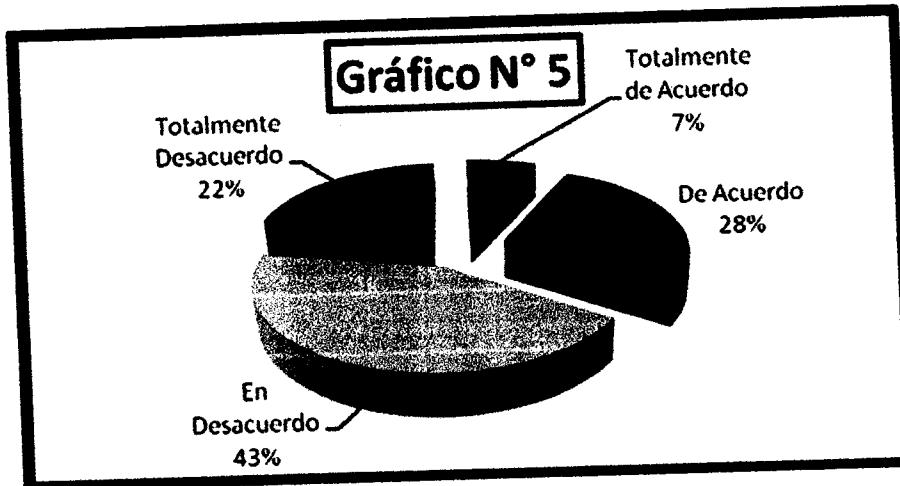


De una muestra de sesenta y nueve empleados encuestados, en la medición del elemento Administración del talento humano, respondieron a la cuarta pregunta de la siguiente manera: El 36% está de acuerdo con que la capacitación es una prioridad en la corporación 29% está en desacuerdo, el 25% opina estar totalmente de acuerdo y el 10% establece estar en total desacuerdo a la pregunta.

5. ¿Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la corporación?
- Al realizar la quinta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 5.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	5	7
De Acuerdo	19	28
En Desacuerdo	30	43
Totalmente Desacuerdo	15	22
Total	69	100



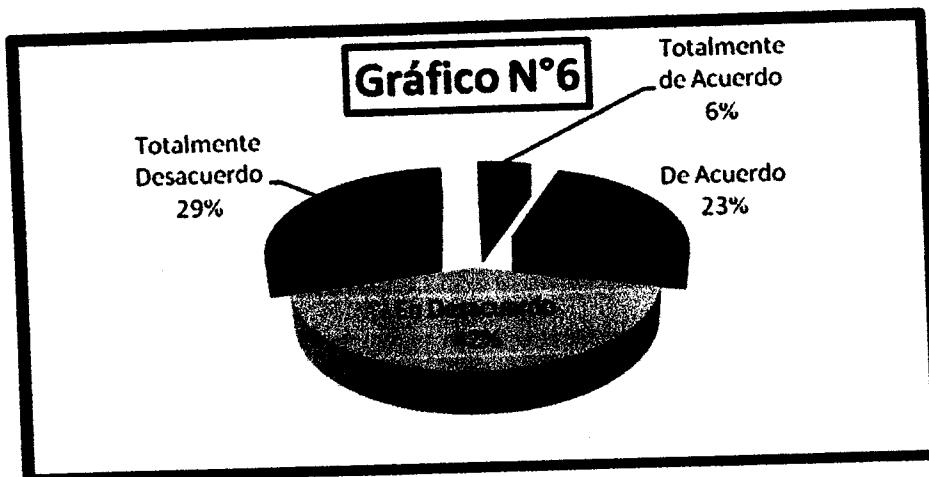
En una muestra de sesenta y nueve trabajadores encuestados, en la medición del elemento Administración del talento humano, respondieron a la tercera pregunta de la siguiente manera: El 43% afirman estar en desacuerdo con que están satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la corporación, el 28% expresan estar de acuerdo, el 22% opinan que están totalmente en desacuerdo con la pregunta y el 7% expone estar totalmente de acuerdo.

6. ¿La corporación me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas?

- Al realizar la sexta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 6.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	4	6
De Acuerdo	16	23
En Desacuerdo	29	42
Totalmente Desacuerdo	20	29
Total	69	100



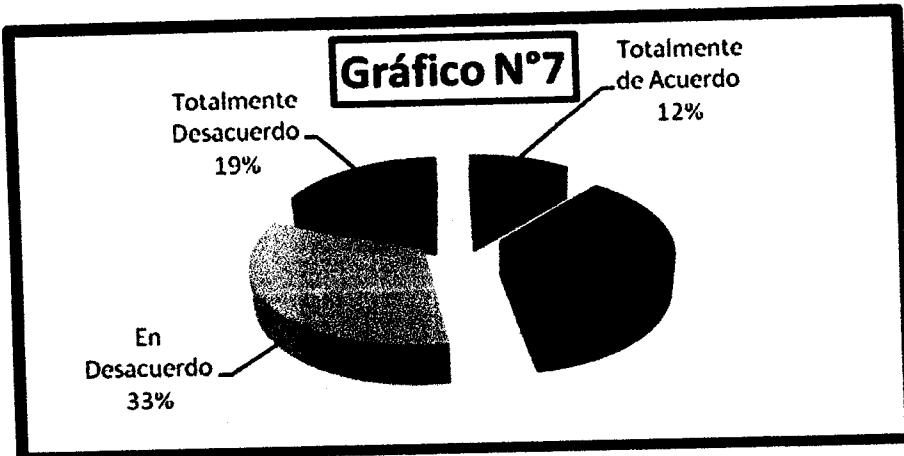
En una muestra de sesenta y nueve colaboradores consultados, en la medición del elemento Administración del talento humano, respondieron a la sexta pregunta de la siguiente manera: El 42% está en desacuerdo con que en la corporación se les incentiva cuando alcanzan los objetivos y metas el, 29% opinan que están totalmente en desacuerdo con la pregunta, mientras el 23% expresa estar de acuerdo y el 6% considera estar totalmente de acuerdo.

7. ¿La corporación concede los encargos a las personas que los merecen?

- Al realizar la séptima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N° 7.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	12
De Acuerdo	25	36
En Desacuerdo	23	33
Totalmente Desacuerdo	13	19
Total	69	100



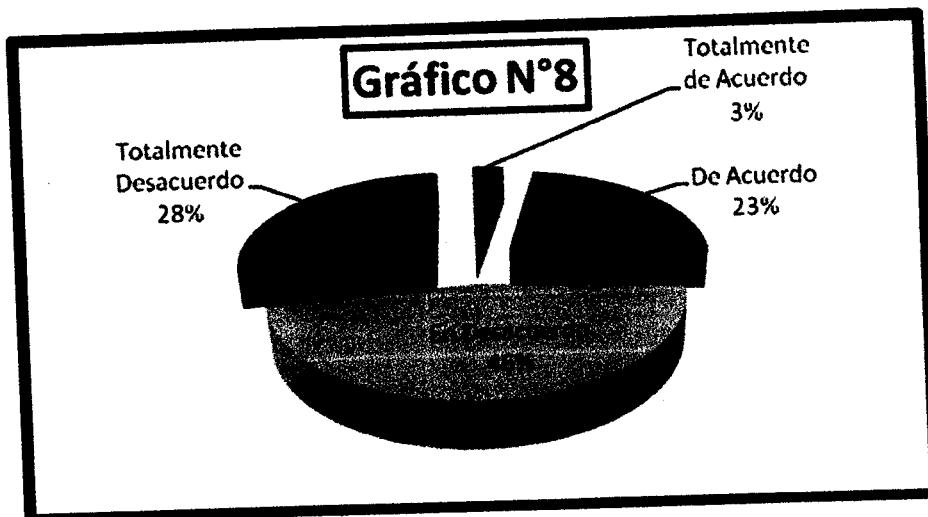
De una muestra de sesenta y nueve funcionarios encuestados, en la medición del elemento Administración del talento humano, respondieron a la séptima pregunta de la siguiente forma: El 36% está de acuerdo con que la corporación concede los encargos a las personas que los merecen, el 33% está en desacuerdo, el 19% declara su posición totalmente en desacuerdo con la pregunta, y el 12% afirman estar totalmente de acuerdo.

8. ¿la corporación hace reconocimiento escrito o verbal por los logros alcanzados?

- Al realizar la octava pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Tabla N°8.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	2	3
De Acuerdo	16	23
En Desacuerdo	32	46
Totalmente Desacuerdo	19	28
Total	69	100



De una muestra de sesenta y nueve empleados encuestados, en la medición del elemento Administración del talento humano, responden a la octava pregunta de la siguiente forma: El 46% está en desacuerdo con que la corporación hace reconocimiento escrito o verbal por los logros alcanzados, el 28% opinan estar en total desacuerdo, el 23% piensa que está de acuerdo y el otro 7% exponen estar en totalmente de acuerdo a la pregunta.

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GENERALES

**ELEMENTO:
CAPACIDAD
PROFESIONAL**

RESULTADOS DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

AREA: TODAS LAS AREAS

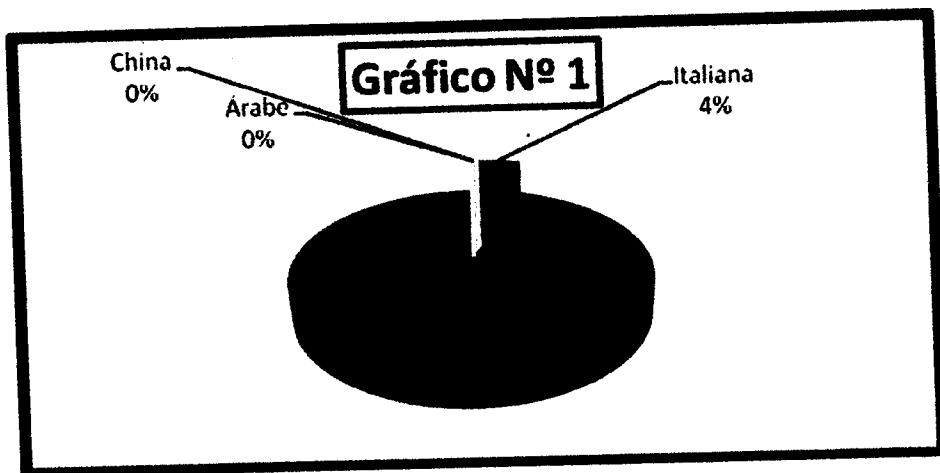
Elemento Encuestado: **Capacidad Profesional.**

1. ¿De estas comidas cual es mi preferida?

- Al realizar la primera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla Nº 1.

Comidas	Respuestas	Porcentaje (%)
Italiana	3	4
Colombiana	64	96
Arabe	0	0
China	0	0
Total	67	100



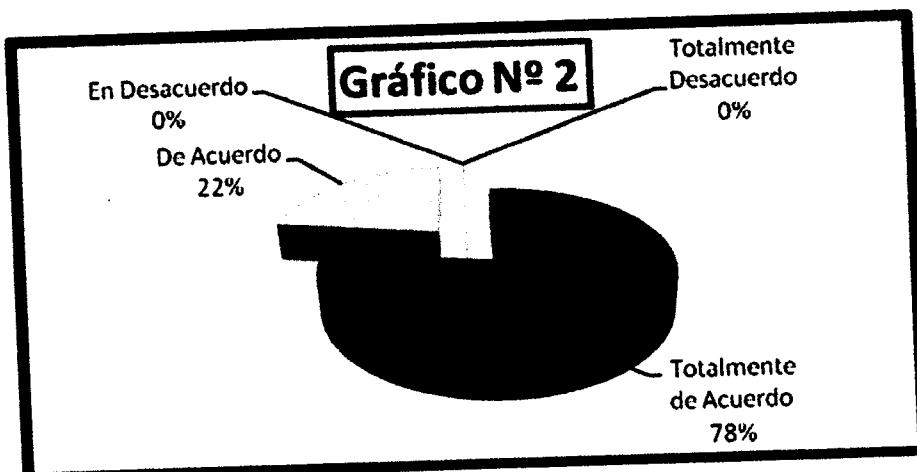
En la corporacion Autonoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA , de una muestra de seenta y siete personas encuestadas, en la medicion del elemento, Capacidad Profesional, en la primera pregunta se obtubo como resultado que el 96% de los encuestados prefieren la comida Colombiana y un 4% la Italiana.

2. ¿Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo?

- Al realizar la segunda pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 2.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	52	78
De Acuerdo	15	22
En Desacuerdo	0	0
Totalmente Desacuerdo	0	0
Total	67	100



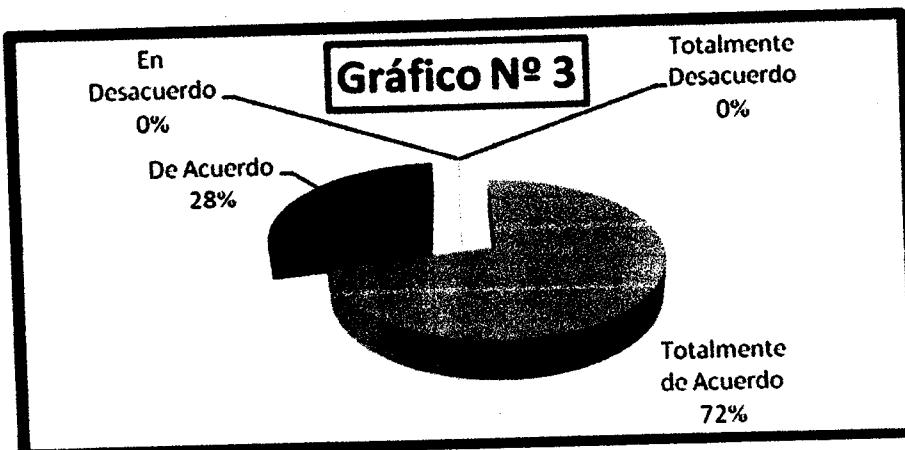
De una muestra de seenta y siete personas encuestadas en, la medición del elemento Capacidad Profesional, en la segunda pregunta se obtubo como resultado que el 78% estan totalmente e acuerdo con que tienen las habilidades requeridas para realizar su trabajo y el 22% restante exponen estar de acuerdo con la pregunta.

3. ¿En mi trabajo aplico mis conocimientos adecuadamente?

- Al realizar la tercera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla Nº 3.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	48	75
De Acuerdo	19	28
En Desacuerdo	0	0
Totalmente Desacuerdo	0	0
Total	67	67



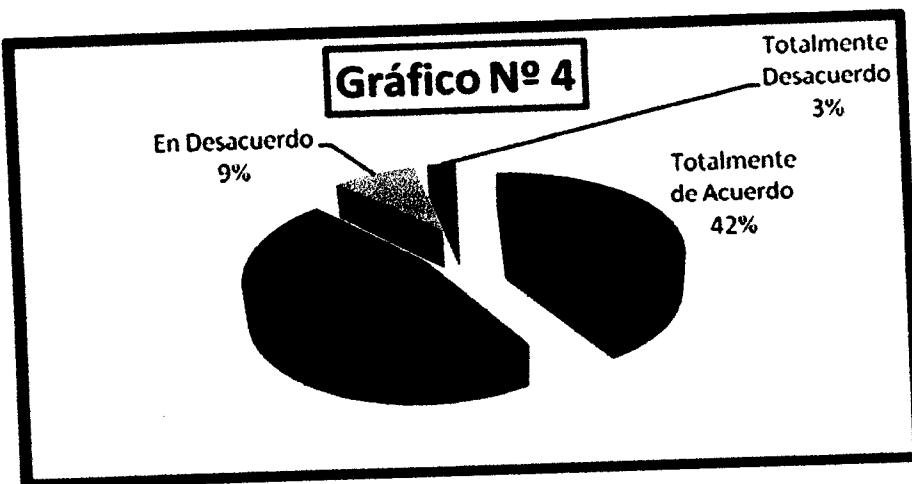
De una muestra de seenta y siete personas encuestadas, en la medición del elemento Capacidad Profesional, a la tercera pregunta los encuestados respondieron: que el 72% de los encuestado afirman que estan totalmente de acuerdo en que aplican sus conocimientos adecuadamente y un 28% indican estar de acuerdo con la pregunta.

4. ¿Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo?

- Al realizar la cuarta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla Nº 4.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	28	42
De Acuerdo	31	46
En Desacuerdo	6	9
Totalmente Desacuerdo	2	3
Total	67	100



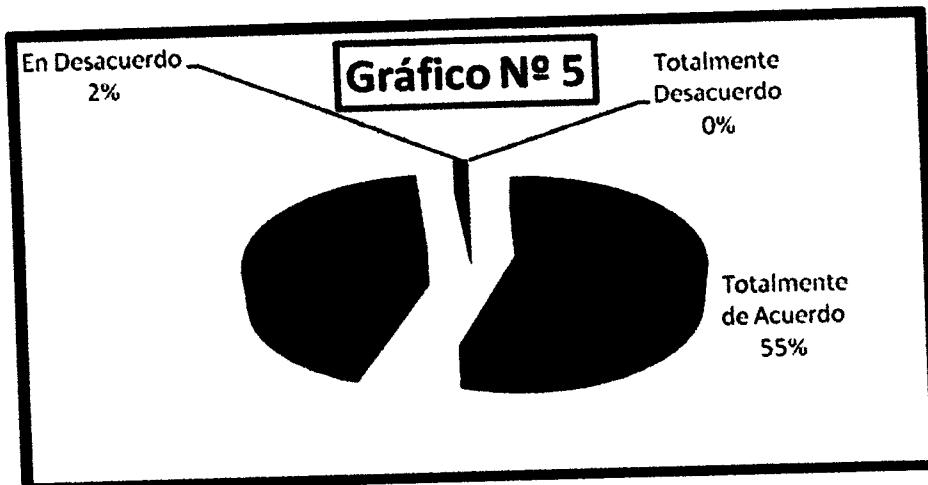
En una muestra de seenta y siete personas encuestadas, en la medición del elemento Capacidad Profesional, para la cuarta pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: El 46% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en poder manejar adecuadamente su carga de trabajo, un 42% declaran estar totalmente de acuerdo, el 9% dicen estar en desacuerdo y el 3% se encuentra totalmente en desacuerdo a la pregunta.

5. ¿Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño?

- Al realizar la quinta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 5.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	37	55
De Acuerdo	29	43
En Desacuerdo	1	2
Totalmente Desacuerdo	0	0
Total	67	100



De una muestra de secenta y siete personas encuestadas, en la medición elemento Capacidad Profesional, en la quinta pregunta se obtubo como resultado que el 55% de los encuestados afirman superar las expectativas que su jefe tiene sobre su desempeño laboral, de igual manera un 43% están de acuerdo con la misma pregunta.

6. ¿Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la corporación?

- Al realizar la sexta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 6.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	49	73
De Acuerdo	16	24
En Desacuerdo	1	2
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	67	100



En una muestra de secenta y siete personas, en la medición del elemento Capacidad Profesional, los encuestados respondieron en la sexta pregunta de la siguiente manera: El 73% está totalmente de acuerdo en que estaría dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la corporación, a su vez el 24% establecen estar de acuerdo con la pregunta y el 1% restante está en total desacuerdo.

7. ¿Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos del trabajo?
- Al realizar la séptima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 7.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	29	43
De Acuerdo	23	34
En Desacuerdo	12	18
Totalmente Desacuerdo	3	5
Total	67	100



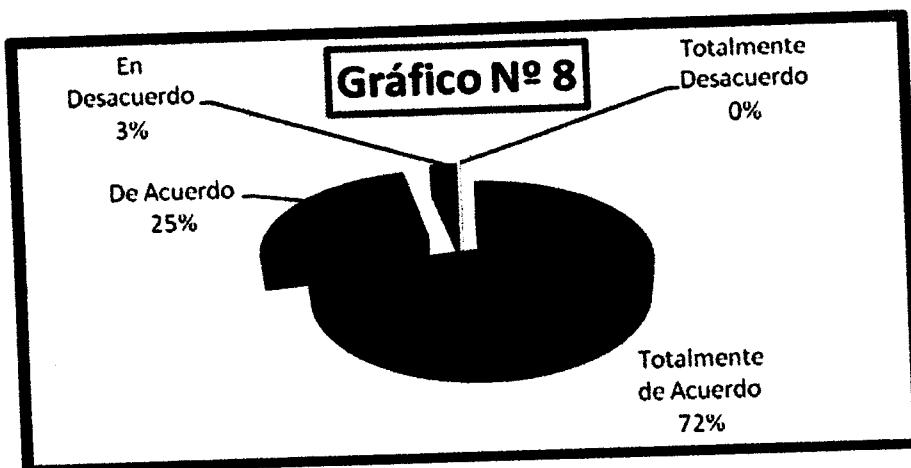
En una muestra de seenta y siete personas, en la medición del elemento Capacidad Profesional, los encuestados respondieron a la séptima pregunta de la siguiente manera: El 43% están totalmente de acuerdo en que se siente motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos del trabajo, de igual manera el 34% expresan estar de acuerdo, el 18% se encuentran en desacuerdo y el 5% restante afirman estar en total desacuerdo.

8. ¿Es importante la realización de mi labor en la Corporación?

- Al realizar la octava pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 8.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	48	72
De Acuerdo	17	25
En Desacuerdo	2	3
Totalmente Desacuerdo	0	0
Total	67	100



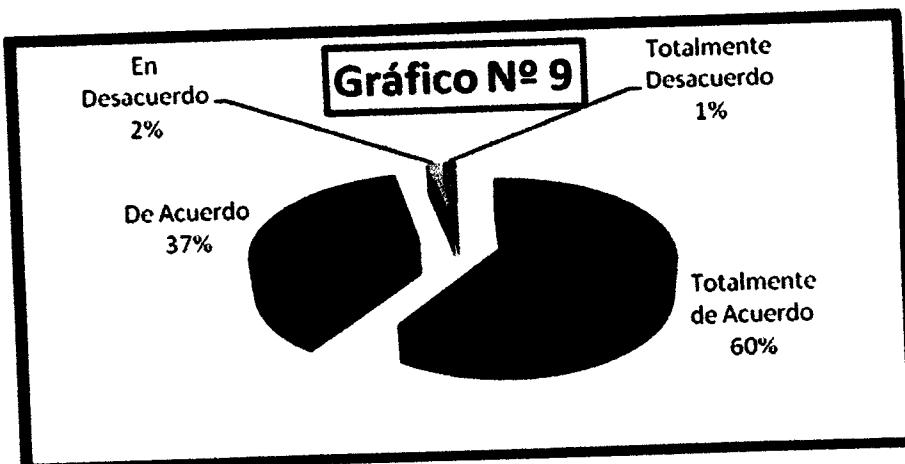
En una muestra de seenta y siete personas, en la medición del elemento Capacidad Profesional, para la octava pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: El 72% piensan que es importante la realización de su labor en la Corporación, el 25% exponen estar de acuerdo con la pregunta, mientras el 3% restante declaran estar en desacuerdo.

9. ¿Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo?

- Al realizar la novena pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 9.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	40	60
De Acuerdo	25	37
En Desacuerdo	1	2
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	67	100



De una muestra de seenta y siete personas encuestadas, en la medición elemento Capacidad Profesional, a la pregunta numero nueve los consultados respondieron de la siguiente manera: El 60% se encuentran satisfecho con el trabajo que realiza, el 37 % opinan estar de acuerdo, mientras que un 2% está en desacuerdo y el 1% restante exponen estar en total desacuerdo.

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GENERALES

**ELEMENTO: TRABAJO EN
EQUIPO.**

RESULTADOS DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

TODAS LAS AREAS

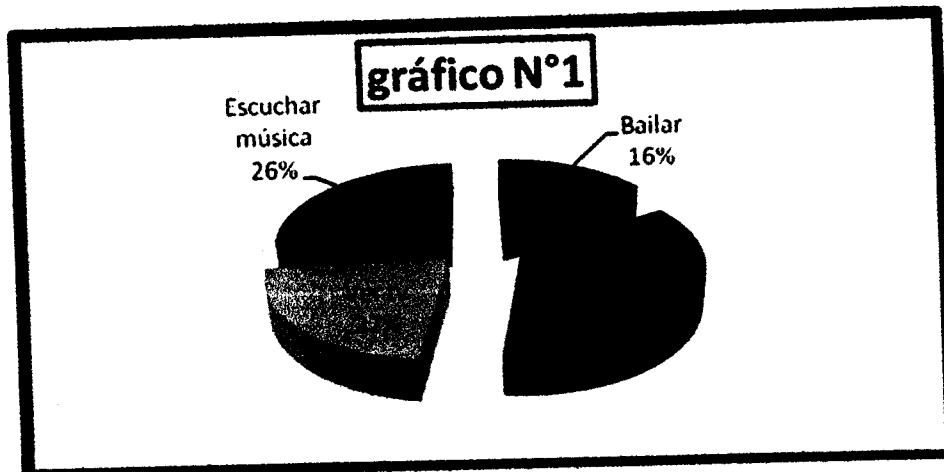
Elemento Encuestado: TRABAJO EN EQUIPO.

1. ¿Cuál de estos es su hobbies preferido?

- Al realizar la primera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 1.

Deportes	Respuestas	Porcentaje (%)
Bailar	12	16
Leer	26	36
Ver tv	16	22
Escuchar música	19	26
Total	73	100



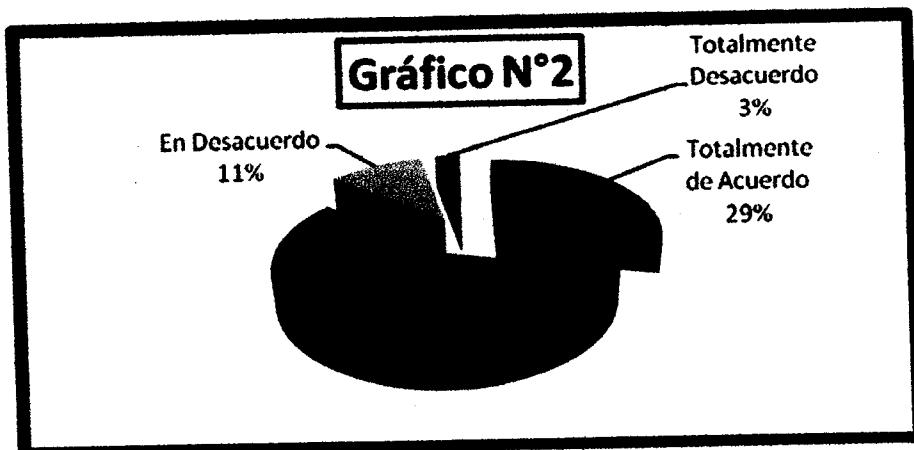
En la corporacion Autonoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA , de una muestra de setenta y tres funcionarios encuestados, en la medicion del elemento Trabajo en Equipo, para la primera pregunta se obtubo como resultado que el 36% de los consultados considera su hobby favorito leer, el 26% escuchar musica, un 22% ver television y el 16% bailar.

2. ¿En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo?

- Al realizar la segunda pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 2.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	21	29
De Acuerdo	42	57
En Desacuerdo	8	11
Totalmente Desacuerdo	2	3
Total	73	100



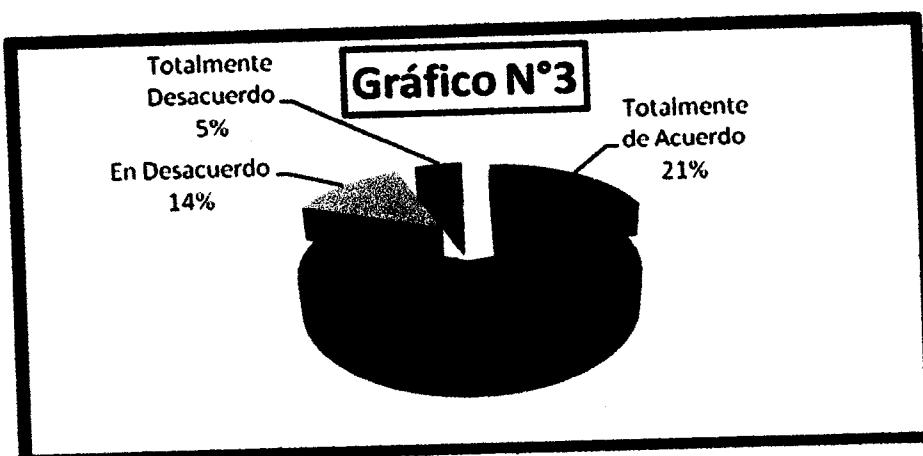
De una muestra de setenta y tres colaboradores, en la medición del elemento Trabajo en Equipo, en la segunda pregunta se obtubo como resultado que el 57% considera estar de acuerdo con que en su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo, el 29% manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 11% opina estar en desacuerdo y el 3% restante en total desacuerdo a la pregunta.

3. ¿Los objetivos de los equipos en los que yo he participado son compartido por todos sus integrantes?

- Al realizar la tercera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 3.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	15	21
De Acuerdo	44	60
En Desacuerdo	10	14
Totalmente Desacuerdo	4	5
Total	73	100



De una muestra de setenta y tres funcionarios encuestados, en la medición del elemento Trabajo en Equipo, a la tercera pregunta los consultados respondieron así: el 60% está de acuerdo con que los objetivos de los equipos en los que han participado son compartido por todos sus integrantes, el 21% está totalmente de acuerdo, mientras el 14% establece una posición de desacuerdo a la pregunta y el 5% afirman estar en total desacuerdo.

4. ¿Considero que las personas de los equipos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas?

- Al realizar la cuarta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 4.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	15	20
De Acuerdo	49	67
En Desacuerdo	7	10
Totalmente Desacuerdo	2	3
Total	73	100



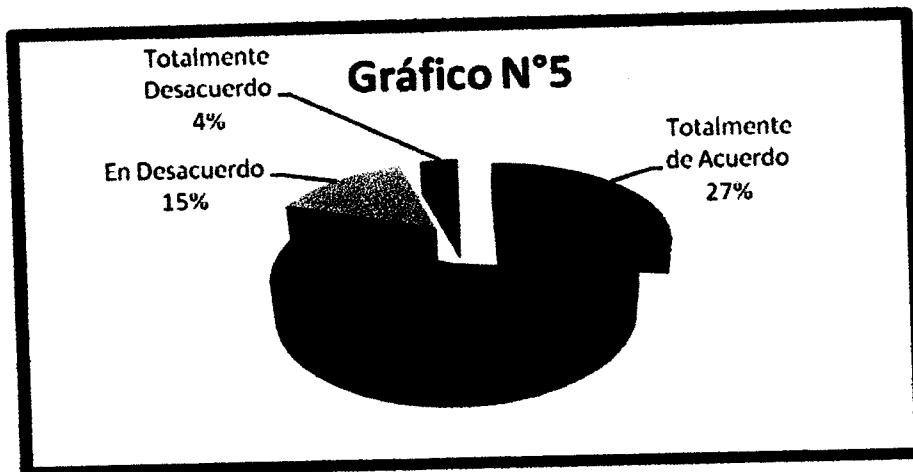
En una muestra de setenta y tres funcionarios encuestados, en la medición del elemento Trabajo en Equipo, a la cuarta pregunta los consultados respondieron de la siguiente manera: el 67% está de acuerdo con que consideran que las personas de los equipos en que han participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas, el 20% está totalmente de acuerdo, mientras el 10% expresa estar en desacuerdo a la pregunta y el 3% establecen una posición de total desacuerdo.

5. ¿Mi equipo trabaja con autonomía respecto de otros?

- Al realizar la quinta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 5.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	20	27
De Acuerdo	39	54
En Desacuerdo	11	15
Totalmente Desacuerdo	3	4
Total	73	100

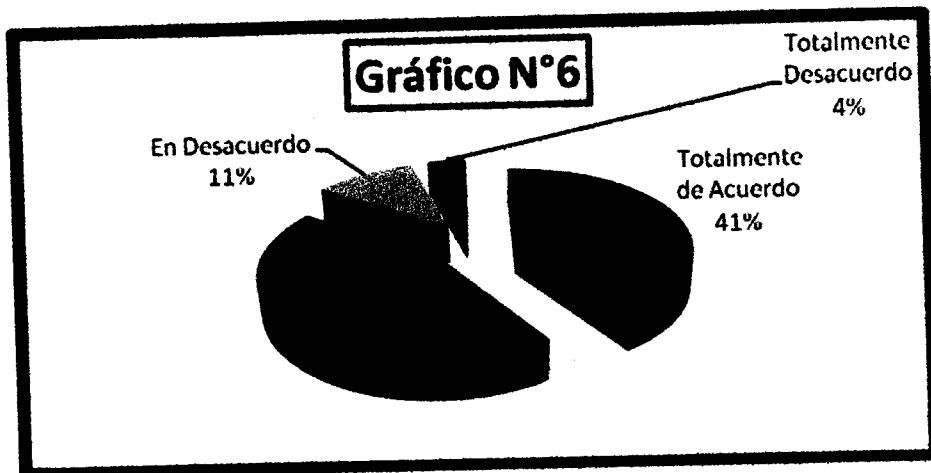


De una muestra de setenta y tres colaboradores consultados, en la medición del elemento Trabajo en Equipo, a la quinta pregunta los encuestados respondieron de la siguiente forma: el 54% está de acuerdo con que consideran que su equipo trabaja con autonomía respecto de otro, el 27% está totalmente de acuerdo, el 15% afirma estar en desacuerdo a la pregunta y el 4% manifiesta una posición de total desacuerdo.

6. ¿Las decisiones que toman los equipos de trabajo son apoyadas por el jefe?
- Al realizar la sexta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 6.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	30	41
De Acuerdo	32	44
En Desacuerdo	8	11
Totalmente Desacuerdo	3	4
Total	73	100

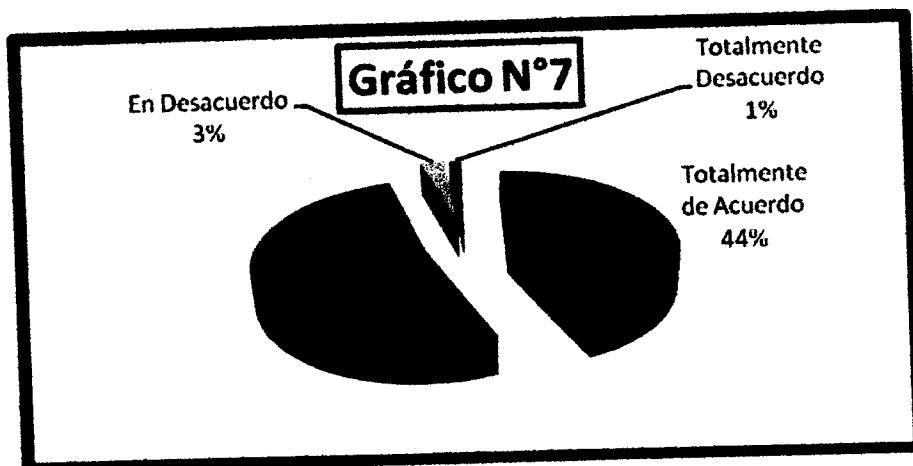


En una muestra de setenta y tres colaboradores consultados, en la medición del elemento Trabajo en Equipo, a la sexta pregunta los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 44% está de acuerdo con que las decisiones que toma el equipo de trabajo son apoyadas por el jefe, a su vez el 41% afirman estar totalmente de acuerdo, el 11% está en desacuerdo y el 4% expresan total desacuerdo frente a la pregunta.

7. ¿La corporación concede los encargos a las personas que lo merecen?
- Al realizar la séptima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 7.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	32	44
De Acuerdo	38	52
En Desacuerdo	2	3
Totalmente Desacuerdo	1	1
Total	73	100



De una muestra de setenta y tres colaboradores encuestados, en la medición del elemento Trabajo en Equipo, a la séptima pregunta los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 52% está de acuerdo con que en la corporación se conceden los encargos a las personas que lo merecen, a su vez el 44% declara estar totalmente de acuerdo, el 3% está en desacuerdo y el 1% expone total desacuerdo frente a la pregunta.

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GENERALES

**ELEMENTO
MEDIO AMBIENTE FISICO**

RESULTADOS DE LA ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL AREA: TODAS LAS AREAS

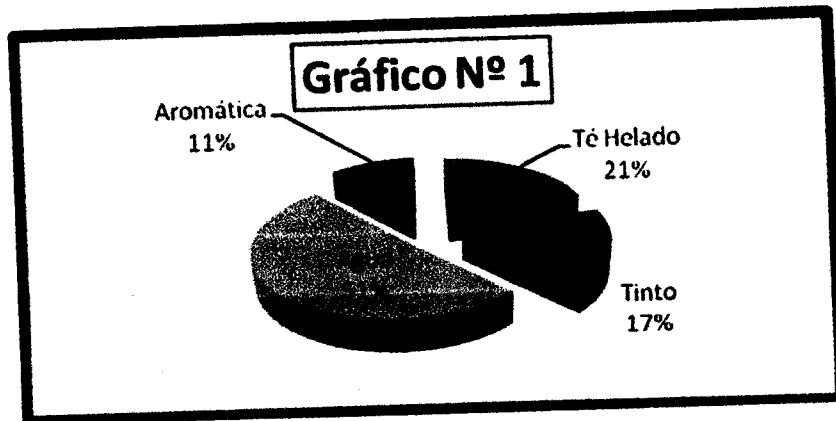
Elemento Encuestado: Medio Ambiente Físico

1. ¿Cuál de estas bebidas prefiero?

- Al realizar la primera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 1.

Bebidas	Respuestas	Porcentaje (%)
Té Helado	15	21
Tinto	12	17
Agua	36	51
Aromática	8	11
Total	71	100



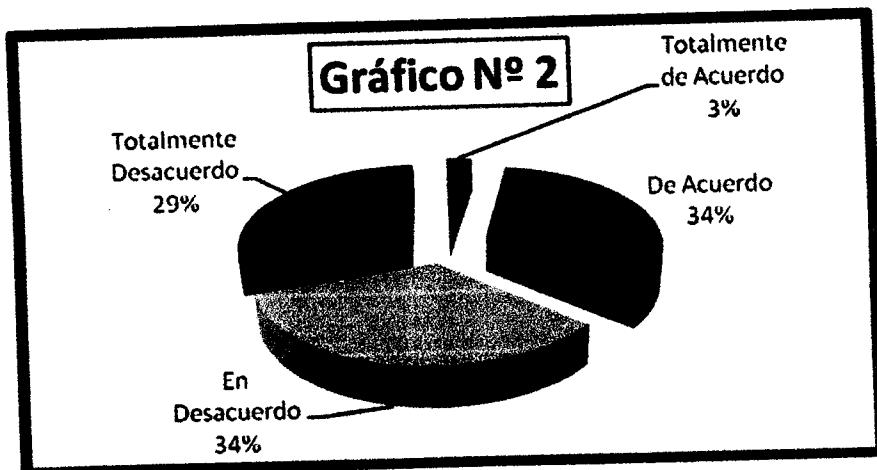
En la corporacion Autonoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA , de una muestra de setenta y una personas encuestadas, en la medicion del elemento medio ambiente fisico, para la primera pregunta se obtubo como resultado que el 36% de los encuestados considera el agua como su bebida preferida, un 15% prefiere el te helado, el 12% manifiesta que consume tinto como su bebida predilecta y a un 8% le gusta la aromatica.

2. ¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro ergonomía)?

- Al realizar la segunda pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 2.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	2	3
De Acuerdo	24	34
En Desacuerdo	24	34
Totalmente Desacuerdo	21	29
Total	71	100



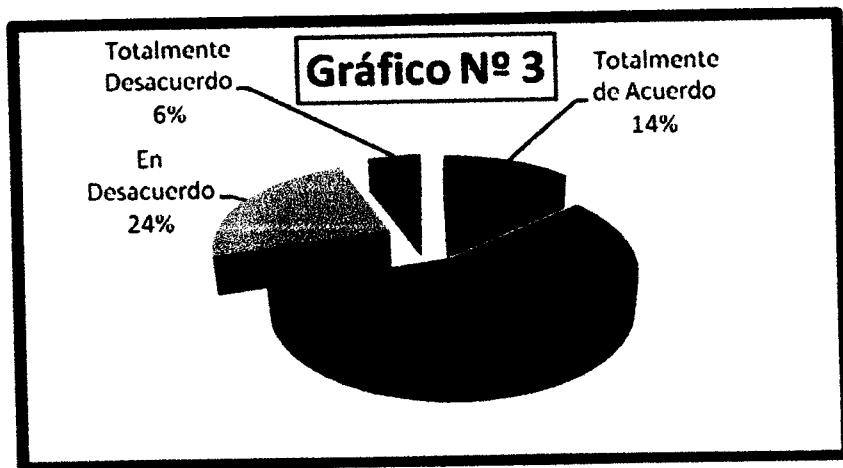
De una muestra de setenta y una personas encuestadas en, la medición del elemento Medio Ambiente Físico, en la segunda pregunta se obtubo como resultado que el 34% considera estar de acuerdo, que en su área de trabajo cuenta con un ambiente físico seguro en el aspecto ergonómico, mientras que otro 34% está en desacuerdo, a su vez un 29% de los encuestados están en total desacuerdo y un 3% manifiesta estar totalmente de acuerdo con la pregunta.

3. ¿Mi área de trabajo permanece ordenada?

- Al realizar la tercera pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla Nº 3.

Opciones de Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	10	14
De Acuerdo	40	56
En Desacuerdo	17	24
Totalmente Desacuerdo	4	6
Total	71	100



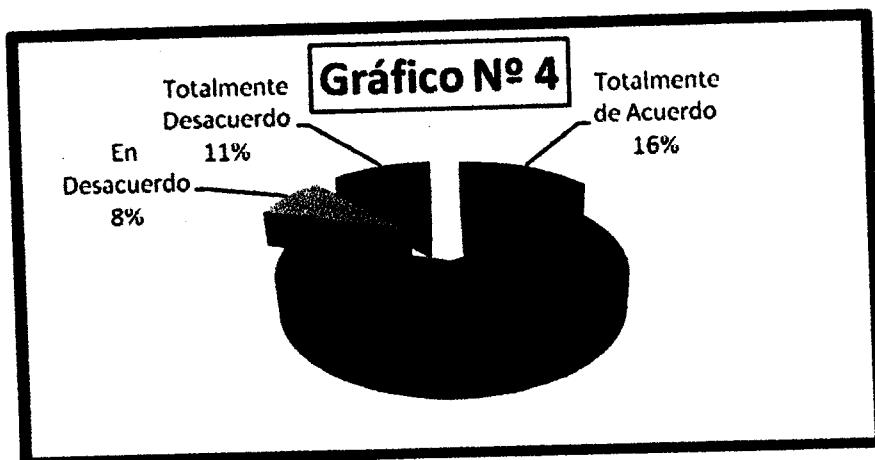
De una muestra de setenta y una personas encuestadas, en la medición del elemento Medio Ambiente Físico, a la tercera pregunta los encuestados respondieron: el 56% está de acuerdo con que su área de trabajo permanece ordenada, el 24% está en desacuerdo, el 14% se encuentran totalmente de acuerdo con la pregunta, mientras un 6% manifiesta estar en total desacuerdo con la misma.

4. ¿Mi área de trabajo permanece limpia?

- Al realizar la cuarta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 4.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	11	16
De Acuerdo	46	65
En Desacuerdo	6	8
Totalmente Desacuerdo	8	11
Total	71	100

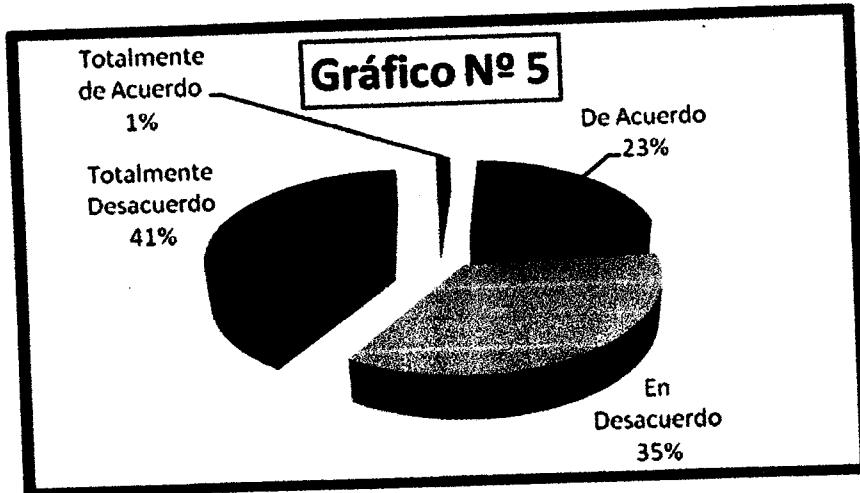


En una muestra de setenta y una personas encuestadas, en la medición del elemento Medio Ambiente Físico, para la cuarta pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: El 65% está de acuerdo con que su área de trabajo permanece limpia, el 16% está totalmente de acuerdo, mientras el 11% se encuentra en total desacuerdo y el 8% manifiesta estar en desacuerdo a la pregunta.

5. ¿En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias?
- Al realizar la quinta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 5.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	1	1
De Acuerdo	16	23
En Desacuerdo	25	35
Totalmente Desacuerdo	29	41
Total	71	100



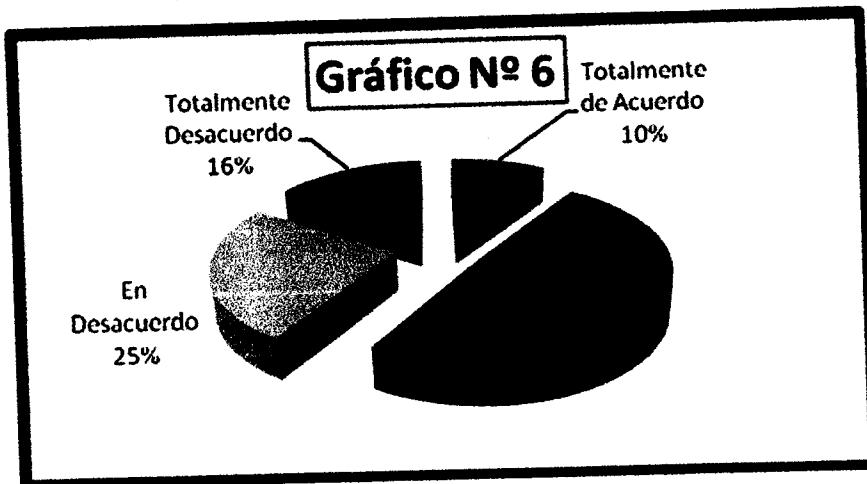
De una muestra de setenta y una personas encuestadas, en la medición del elemento Medio Ambiente Físico, en la quinta pregunta se obtubo como resultado que el 41% de los encuestados están en total desacuerdo con que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias, el 35% se encuentran en desacuerdo, mientras que el 23% manifiesta estar de acuerdo y el 1% está totalmente de acuerdo.

6. ¿En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva o visual?

- Al realizar la sexta pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 6.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	7	10
De Acuerdo	35	49
En Desacuerdo	18	25
Totalmente Desacuerdo	11	16
Total	71	100



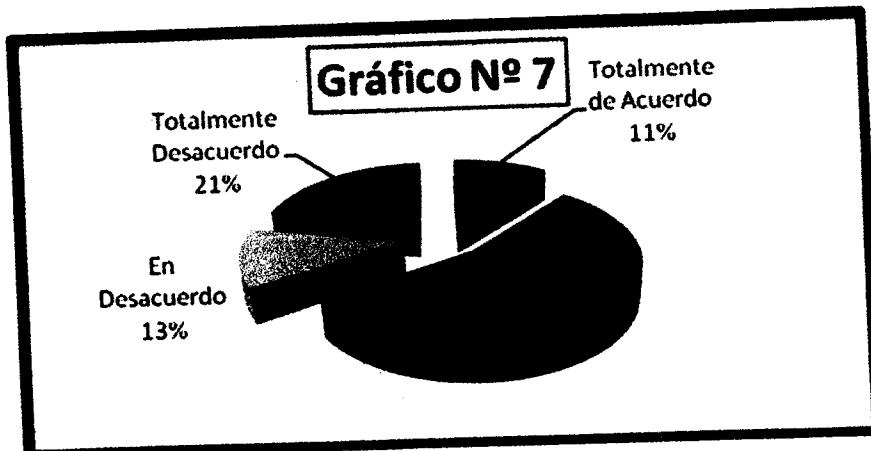
De una muestra de setenta y una personas encuestadas, en la medición del elemento Medio Ambiente Físico, para la sexta pregunta se obtubo como resultado que el 49% considera estar de acuerdo con que en su área de trabajo no hay contaminación auditiva o visual, mientras que el 25% afirma estar en desacuerdo, el 16% en total desacuerdo y un 10% esta totalmente de acuerdo con la pregunta.

7. ¿En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada?

- Al realizar la séptima pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 7.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	8	11
De Acuerdo	39	55
En Desacuerdo	9	13
Totalmente Desacuerdo	15	21
Total	71	100



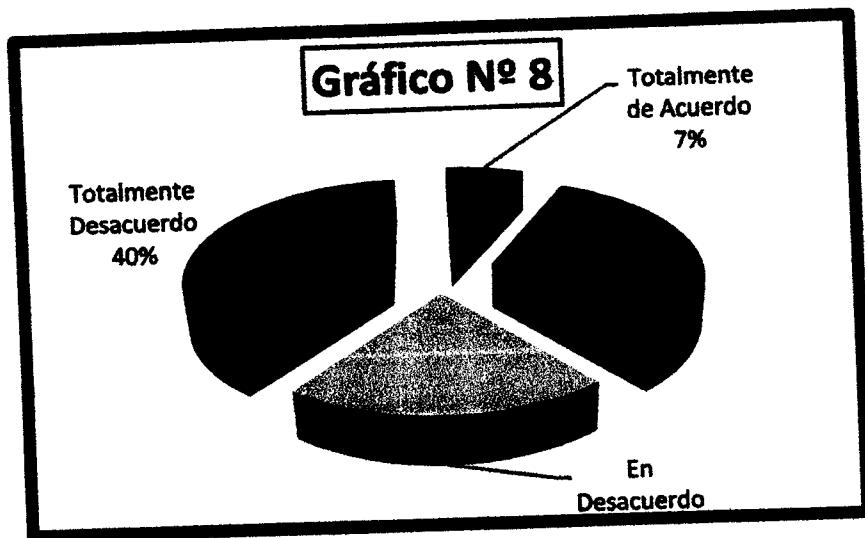
De una muestra de setenta y una personas encuestadas, en la medición del elemento Medio Ambiente Físico, a la séptima pregunta los encuestados respondieron: Que el 55% está de acuerdo con que en su área de trabajo la iluminación es la adecuada, mientras que el 21% declaran estar en total desacuerdo, el 13% expresan estar en desacuerdo y el 11% están totalmente de acuerdo.

8. ¿Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación?

- Al realizar la octava pregunta del cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 8.

Opciones de Respuestas	Número de Respuestas	Porcentaje (%)
Totalmente de Acuerdo	5	7
De Acuerdo	23	32
En Desacuerdo	15	21
Totalmente Desacuerdo	28	40
Total	71	100



En una muestra de setenta y una personas encuestadas, en la medición del elemento Medio Ambiente Físico, para la octava pregunta se obtuvieron como resultados los siguientes: El 40% exponen estar en total desacuerdo con que su área de trabajo tiene suficiente ventilación, a su vez el 32% de los encuestados expresan estar de acuerdo, el 21% se encuentra en desacuerdo y el 7% restante dicen estar totalmente de acuerdo a la pregunta.

RECOMENDACIONES

Con la finalidad de generar estrategias y ayudar a los planes de mejoramiento con respecto al clima organizacional de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira CORPOGUAJIRA, se proponen las siguientes recomendaciones para una situación de cambio.

Las recomendaciones son planteadas en base a la recopilación de la información suministrada por los funcionarios a través de la encuesta de la medición del clima organizacional, donde se consultaron los siguientes elementos: capacidad profesional, estilo de dirección, trabajo en equipo, orientación organizacional, medio ambiente físico, administración del talento humano y comunicación e integración, se hace necesario socializar los resultados a las partes interesadas para alcanzar el objetivo principal de esta investigación, generar un cambio en los hallazgos negativos con la cooperación de todos.

- Se recomienda fortalecer la comunicación de tipo oficial interna de la corporación, teniendo en cuenta que: sin comunicación no hay trabajo en equipo, ni es posible ejercer el liderazgo, tampoco hay atención del cliente interno o externo, ni enfoque basado en procesos ni relaciones humanas hacia adentro o fuera de las empresas. Esto en lo laboral quiere decir de lo individual, sin comunicación no hay autoestima, familia, autocontrol ni desarrollo personal.
- por consiguiente se debe propender por participar a los colaboradores de los acontecimientos importantes a través de sus jefes de manera directa y personal, de igual manera propiciar encuentros masivos, juntas y reuniones con el director y los jefes de las diferentes áreas en donde se les explique clara y detalladamente lo que acontece, los objetivos propuestos y las metas alcanzadas involucrando la utilización de los medios de comunicación existente tales como: Alta voz, carteleras, actualización oportuna de la página web etc.

- Se insta al fortalecimiento de la integración entre las diferentes áreas de la corporación para favorecer la interacción laboral, el enfoque por proceso y las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles jerárquicos.
- Mejorar la asignación de las cargas de trabajo, tratando de hacerlo de manera equitativa, basándose en el manual de funciones y utilizando como herramienta la evaluación de los cargos, análisis de las competencias del cargo y la evaluación del desempeño; de acuerdo a los resultados o hallazgos encontrados se recomienda desarrollar un plan estratégico para la reasignación de las funciones.
- Se sugiere replantear y mejorar las actividades de bienestar dentro de la corporación en concordancia con lo establecido por la dirección y la planeación, es de vital importancia poner en marcha los programas de servicio social que promuevan el desarrollo personal y laboral, servicio médico asistencial y de bienestar para los integrantes de la empresa y su núcleo familiar, recreación, deporte y la capacitación, que permita coadyuvar a mejorar su calidad de vida así como promover manifestaciones que reconozca la importancia que tienen los colaboradores y las actividades que desarrollan dentro de la corporación a través de reconocimientos escritos o verbales e incentivos por los objetivos y metas alcanzadas.
- Fortalecer los programas de capacitación en la corporación de tal manera que se evidencien como una prioridad, para lograr mantener los estándares de calidad, productividad y actualización de los conocimientos relacionados con las TIC entre otros aspectos importantes.
- De igual manera se aconseja conceder los encargos a personas idóneas, con capacidad de gestión estratégica y que representen los intereses, objetivos, políticas, idiosincrasia y la cultura organizacional de la corporación.

- se recomienda pro actividad en la implementación y ejecución del programa de salud ocupacional en concordancia con la legislación vigente, ya que el conocimiento y control de los riesgos laborales específicos de una actividad resulta fundamental para garantizar los derechos a la vida e integridad del trabajador.
- Implementar estrategias de persuasión en las convocatorias a las capacitaciones, charlas, simulacros etc. Que permita que el funcionario como parte de un equipo de trabajo se sienta importante dentro de dichas actividades y pueda identificar que es el principal responsable de mantener su integridad física y de evitar actos inseguros que puedan ir en detrimento de su calidad de vida sin dejar de lado la responsabilidad de la corporación.
- Además sugerir, verificar, monitorear e intervenir oportunamente para que las actividades de mantenimiento necesarias para disminuir los riesgos físicos, ergonómicos, eléctricos, locativos, de transito, y seguridad permitan minimizar las probabilidades de que las amenazas puedan llegar a materializarse.
- Es de carácter urgente gestionar los recursos necesarios para proveerle a los colaboradores las herramientas que le permitan desarrollar eficientemente su trabajo, garantizar y mantener un ambiente de trabajo seguro, por lo que se hace necesario adquirir computadores, sillas ergonómicas, escritorios, impresoras, dispensadores ~~de agua~~, aire acondicionado que le permita a la corporación brindar a sus funcionarios condiciones laborales optimas.

CONCLUSIÓN

Las características individuales de un colaborador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la Institución y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima Corporativo. Si las características psicológicas de los colaboradores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, estas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la Administración, de esto se infiere entonces que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condiciona la percepción de los colaboradores estableciendo el clima laboral. El estilo administrativo es una manera particular en que un administrador se comporta, con las limitaciones que le impone la cultura organizacional y guiada por su filosofía personal. Las creencias básicas sobre la gente afecta el enfoque para diseñar la Corporación y administrarla. Las suposiciones del personal que en ella labora, tienden a convertirse en profecías que se cumplen. Las entidades que son administradas en forma positiva tienden a ser más satisfactorias para los participantes y también pueden ser más efectivas y eficientes para los directivos.

Existen una serie de puntos imprescindibles para mantener un clima Laboral positivo:

- ✓ Cada persona en la corporación debe tener una autonomía individual, en el sentido de poder tomar sus propias decisiones, que le permita sentirse lo suficientemente capaz, responsable y contribuyente para realizar su trabajo dentro de las leyes y parámetros establecidos en la corporación.
- ✓ Los superiores deben impartir directrices claras para la forma como se debe desarrollar el trabajo, hacer seguimiento de los procesos para minimizar el grado de errores y de esta manera los colaboradores no tendrán que suponer ninguna tarea, ya que se lo habrán definido y delimitado claramente las funciones a realizar.

- ✓ El superior debe proporcionar apoyo a sus empleados, dependiendo del grado de complejidad de las tareas a realizar, haciendo que mejore la calidad, la productividad y la interacción en la relación laboral.
- ✓ El hecho de sentirsepreciado con la promoción laboral o asenso hace sentir al funcionario encajado perfectamente en la labor que desempeña de acuerdo a su perfil y habilidades, en el evento que exista la posibilidad de promoción y exaltación del logro personal a que haya lugar, sería positivo para fortalecer el auto estima individual o particular para incrementar la productividad y mejorar el ambiente laboral.
- ✓ El puesto de trabajo debe estar vivo, es decir, debe aportar un crecimiento personal por medio de la adquisición de nuevos conocimiento y métodos.
- ✓ Condiciones laborales físicas óptimas.

El Clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una organización porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

Al igual, este estudio permite saber cómo es percibida la Corporación por sus Clientes Internos, si su filosofía es comprendida y compartida por su personal, qué problemas de comunicación confrontan, cómo funcionan las diferentes relaciones que se establecen entre el personal y sus jefes, al igual que si las condiciones físicas aporta al desarrollo del desempeño.

La comunicación debe ser fluida y en su mayoría de carácter formal dentro de las organizaciones, los colaboradores deben conocer el marco institucional de su corporación, situación económica, estrategias y planes futuros; Acudir a los superiores con la certeza y confianza e que al exponer sugerencias, dificultades en los procesos van a ser tenido en cuenta.

En general, esta investigación por medio de la encuesta como herramienta de medición se evidencian debilidades en aspectos tales como:

- ✓ Motivación en el trabajo: Sensación del trabajador respecto al reconocimiento de su trabajo.
- ✓ Condiciones ambientales: Ergonomía del puesto de trabajo, ventilación optima, reducción de las contaminaciones auditivas y visuales dentro de la corporación y las herramientas necesarias para la realización de las tareas eficientemente.
- ✓ Actividades de bienestar social.
- ✓ Posibilidades de creatividad e iniciativa.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Comunicación y relaciones verticales y horizontales entre las diferentes áreas.
- ✓ Satisfacción con el cargo desempeñado: de acuerdo a los conocimientos, habilidades.
- ✓ Delegación de funciones y encargos.

Los orígenes de un buen clima laboral en Corpoguajira parten de la calidad directiva, sin duda, este es un aspecto relevante. El éxito de sus proyectos depende del liderazgo y persuasión de la dirección general y el equipo directivo, quienes deben transmitir entusiasmo y crear buen ambiente laboral basado en el respeto, ejemplo, valores y el compromiso ético para lograr la cooperación de todas las personas que hacen parte de la familia CORPOGUAJIRA. 3

Las personas se comprometen y son responsables con sus actividades laborales mayormente, cuando en su ambiente laboral le aportan las herramientas, incentivos y reconocimientos, respeto a su idiosincrasia y manifestaciones, condiciones físicas optima entre otras, por lo que cabe anotar que en la corporación se han trabajado aspectos procurando mejorar, pero se hace necesario la disposición del director general para el apoyo a las actividades que permitan crear y aplicar un plan de mejoramiento agresivo para optimizar las condiciones laborales de los funcionarios y conjuntamente a esto mejore el clima organizacional.

Riohacha, julio 30 de 2012

CORPOGUAJIRA
No. 20123300075202
Al responder por favor cite este numero
Fecha Radicado 30/07/2012 14:13:30
Radicador:

Doctor
JOSE GREGORIO ROIS ZUÑIGA
Secretario General
Corporación Autónoma Regional de la Guajira

Trans hz msn
Oruz

Asunto: Entrega de Informe

Cordial saludo

Mediante la presente estamos haciendo entrega del informe sobre la encuesta del Clima Organizacional, realizado a los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira. Esta investigación fue realizada por las pasantes de Decimo semestre de Administración de Empresa de la Universidad de la Guajira IVANIS RODRIGUEZ PINTO Y LIZETH ALFARO CUDRIS, en el periodo comprendido entre el mes de abril y julio del presente año, en el cual se evaluaron siete elementos:

- CAPACIDAD PROFESIONAL
- TRABAJO EN EQUIPO
- ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
- ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL
- MEDIO AMBIENTE FÍSICO
- COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN
- ESTILO DE DIRECCIÓN

Esperando haber contribuido con el mejoramiento del clima organizacional de la corporación.

Cordialmente,

Lizeth Alfaro Cudris
LIZETH ALFARO CUDRIS
Pasante Uniuajira

Ivanis Rodriguez
IVANIS RODRIGUEZ PINTO
Pasante Uniuajira

Recibido
Eddy
30-07-2012



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

66

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Control y Monitoreo

2. Oficina en que labora.

Sobredirección de Calidad Amb.

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Todos en general.

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Fara Isabel.

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

El compartir más con actitudes extra con sus compañeros, lo que quiero decir es fortalecer más los lazos amistosos entre compañeros

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Me considero una persona sencilla, descomplicada a veces y debo mejorar soy un poco reservado poca expresión,

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

SECRETARIA GENERAL

2. Oficina en que labora.

SECRETARIA GENERAL

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

TULIO FONSECA

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

FARA ISABEL

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

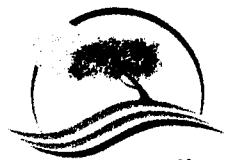
EN AFAN

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Una Persona Inteligente, con Ganas DE TRIUNFAR
"CADA DIA APRENDER MAS"

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

SECRETARIA GENERAL

2. Oficina en que labora.

GRUPO DE FINANCIERA

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

CLAUDIO LOPEZ

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

CARMELO ROSA

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

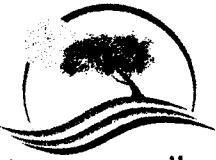
AYUDAR EN LA INTERACCION CON SUS COMPAÑEROS

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

UNA PERSONA ACTIVA, PROGRESISTA Y CAPAZ DE PENSAR
COMUNICANDO CON LA ENTIDAD

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Ferrocarril

2. Oficina en que labora.

Tesorería

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Marcos Erick Orozco (jefe)

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Julián Pérez

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

Por que es cortés

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Excelente por que soy buena gente.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Financiera

2. Oficina en que labora.

Tesorería

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Cloninda Muñoz

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Cloninda Muñoz

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

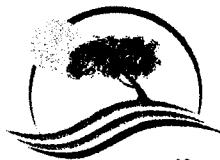
Todos,

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Soy grosero por naturalidad y malgeniado cuando me sacan la checa.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

FINANCIERA

2. Oficina en que labora.

TESORERIA

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

CRIS JAVIER GIL GUERRA

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

Por el momento, puedo decir que mi jefe al igual que todas las personas tiene defectos y comete errores. Es BUENO.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Me considero una persona con muchas virtudes mayores a mis defectos, pero sobre todo, me gusta aceptar mis errores para corregirlos.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

Corpoguajira

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

- Área a la que pertenece.

Grupo Financiera - Secretaría General

- Oficina en que labora.

Grupo Financiera

- A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Todos son mis mejores compañeros.

- A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Dairy Torres Moreu

- Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

- De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

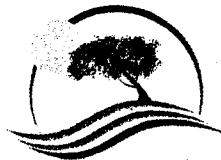
Templanza para hacer cumplir los procedimientos de la oficina.

- Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Accesible, colaboradora, amigable.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Control interno (Dirección Gen)

2. Oficina en que labora.

Control interno

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Manu José Briones González

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Dairis Torrez

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

La forma de dirigirse en ciertas ocasiones.
(ser más Prudente)

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Dado a las tareas asignadas y
colaborador en todo lo posible.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

74

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Control interno

2. Oficina en que labora.

Control interno y Subdirección de Gestión Ambiental

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Todos los que pertenecen al área

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Maria Jose Borges Gonzalez

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

Su temperamento

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Un ser amable, respetuoso y Colaborador

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

Corpoguajira

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento sólo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

- 1. Área a la que pertenece.**

Control y Monitoreo

2. Oficina en que labora.

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

X

- 4 A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

✓ _____

- 5 Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

- a) Excelente

b) Bueno

c) Acceptable

d) Malo.

De acuerdo

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Soy más que mis errores por lo tanto el
Avanzar adelante y cumplir mis metas es lo
mejor que puedo hacer.

“NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA”



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

Corpoguajira

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Planeación

2. Oficina en que labora.

Planeación

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Judith

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Nuria Elena

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

No soy opinión y a mi parecer
Hasta el momento ninguno

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Integral

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Secretaría General

2. Oficina en que labora.

Gestión Documental

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Wilfrido Ramírez

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Juzma Gómez

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

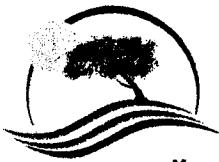
Debería ser menos informal.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Una persona con alto sentido de la responsabilidad y el servicio a los demás.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

78

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

financiera (Secretaría General)

2. Oficina en que labora.

financiera

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Todos

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Todos

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Carácter firme, franco, honesto e impetuoso

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

79

Corpoguajira

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Subdirección Gestión Ambiental

2. Oficina en que labora.

Subdirección Educación Ambiental

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Mi jefe es Jaime Pinto

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Jairy Torre M.

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

Ninguno ya que sigue creciendo como persona y profesionalmente

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Una persona con gran importancia y gran sentido por la vida en todo sus aspectos.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Su Subdirección de Gestión Ambiental: Grupo Ecos. Biodivers.

2. Oficina en que labora.

Ecosistema y Biodiversidad

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Dairis torres Moreu.

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Dairis torres Moreu.

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

Tener una mayor planeación de los procesos
para una mejor efectividad.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Proactiva, Sistémica, Perfeccionista, y mi gran
defecto es el no manejar algunas veces
el estudio emocional (mal genio)

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Sub Dirección de Gestión Ambiental.

2. Oficina en que labora.

AGUA SUBTERRÁNEA.

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

YELICA PARODÍ

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

DARÍS. TORRES MOREO.

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Soy una persona emprendedora, innovadora y exitosa.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

82

Corpoguajira

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Subdirección Gestión Ambiental

2. Oficina en que labora.

Administración y aprovechamiento de Aguas

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Dany - torres

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Dany s torres

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

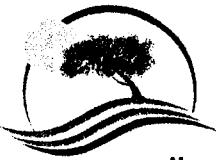
6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Soy expectante de las mejores
continuas en todas las áreas

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

83

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Subdirección de Gestión ambiental

2. Oficina en que labora.

Aquas subterráneas

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

ANA ROSA. Mejía.

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

DAITY.

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

SON JEFES EN CASOS QUE DEBEN CAMBIAR, PERO
SON FIRMAS PARTE DE SER HUMANOS, PORQUE
QUECEN QUIERO QUE LAS DEMAS SEAN COMO UNA.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Que soy excelente en todas las cosas que
me propone; y me encanta hacer sonreír,
y ser feliz.

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

84

Corpoguajira

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Sec General

2. Oficina en que labora.

Conductor

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Todos

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

Todos

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

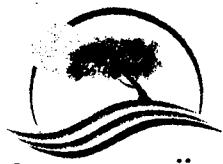
d) Malo

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"



Corpoguajira

"Si aprendiéramos a plasmar nuestra alegría en los momentos más sencillos de la vida, seguramente seríamos mejores personas".

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

El objetivo de la presente encuesta es medir el clima laboral que se percibe en la corporación a nivel general; para su entendimiento solo tiene fines ligados al crecimiento personal de cada persona.

1. Área a la que pertenece.

Subdirección de Gestión Ambiental

2. Oficina en que labora.

La Subdirección no cuenta con oficinas

3. A su concepto. ¿Cuál es su mejor compañero de Área?

Mejor compañero en términos de qué?

4. A nivel general, en la corporación cual es el funcionario más Amable

La Señora chela

5. Cuál es el concepto que maneja de su jefe.

a) Excelente

b) Bueno

c) Aceptable

d) Malo.

Concepto en términos de qué?

6. De acuerdo a su opinión cuales son los aspectos que debería mejorar su jefe.

No me parece "al lugar" esta pregunta.

7. Somos seres humanos, que como persona podemos equivocarnos en aspectos tan simples y detallados de nuestro ser, que en ciertas veces no identificamos, por temor o porque somos incapaces de afrontar errores.

¿Cuál es el concepto personal de sí mismo?

Excelente

"NUESTRO COMPROMISO ES LA EXCELENCIA"

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

INFORMACIÓN GENERAL Y FIJACION DE COMPROMISOS LABORALES

PROCESO: EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL

CÓDIGO: EDL - FT - 07

FECHA EMISIÓN: Mayo 18 de 2011

Versión: 4,0

86

ENTIDAD																
PERÍODO DE EVALUACIÓN			DIA	MES	AÑO	al	DIA	MES	AÑO	FECHA FIJACION DE COMPROMISOS			DIA	MES	AÑO	
EVALUACIÓN INICIAL			EVALUACIÓN POR AJUSTES													
INTERVINIENTES	IDENTIFICACIÓN	EVALUADO					EVALUADOR (Jefe Inmediato)			EVALUADOR (Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción en caso de constituir Comisión Evaluadora)						
	Nombre Completo															
	Documento de Identidad															
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo															
	Dependencia o Área Funcional															
PROPÓSITO DEL EMPLEO																
COMPROMISOS LABORALES																
Metas de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo	Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado					Evidencias			Porcentaje de Cumplimiento Pactado	Evaluación Primer Semestre	Evaluación Segundo Semestre	CALIFICACION				
												0%				
												0%				
												0%				
												0%				
												0%				
												0%				
												0%				
									TOTAL	0%	0%	0%	0%			
FIRMA DEL EVALUADO	FIRMA DEL JEFE INMEDIATO		FIRMA DEL FUNCIONARIO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			Renuencia del Evaluado para firmar la fijación de compromisos			NOMBRE DEL TESTIGO	FIRMA DEL TESTIGO		FECHA (dd/mm/aa)				
RECLAMACIÓN EN ÚNICA INSTANCIA ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL (Num. 5.8 Art. 5 Acuerdo 137 de 2010)					DECISIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL					MOTIVACIÓN DE LA DECISIÓN						
Número de Radicado																
Fecha Reclamación (dd/mm/aa)																

Riohacha, Enero de 2013

PARA: **GUSTAVO QUINTERO OLIVELLA**
Secretario General

DE: **LUZ MARIA GOMEZ ZAPATA**
Profesional Universitario

ASUNTO: Informe Octubre -diciembre de 2012

INFORME DE GESTION

La Secretaria General interesados en el cumplimiento de los Planes correspondientes al Bienestar Social Laboral e incentivos, y el plan de Formación y Capacitación, con la participación de los funcionarios y las áreas de trabajo de la Corporación, formularon los Planes y programas del área, los cuales se vienen desarrollando en cumplimiento a los procesos y procedimientos propios de la entidad y a lo establecido en la normatividad vigente. De acuerdo a las pautas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Con el cumplimiento de los siguientes indicadores:

INDICADORES

Indicador	Enero -marzo	Abril-junio	Julio – septiembre	Octubre-diciembre	HORAS DE CAPACITACION	% 2012
Número de horas/hombre de capacitación	442	220	266	488	1516	178,35
Número de eventos realizados en Bienestar Social a los empleados y sus familias.	0	2	2	12	16	
Incentivos otorgados a los funcionarios	0	0	0	0	0	0
Calificación del Clima Laboral	Bueno (3,5)	Buen o 3,5	Bueno 3,5	BUENO 4.0	BUENO	BUENO

Esta información se refiere a los planes de Bienestar y capacitación, las metas P A, en cuanto a INCENTIVOS la meta se estableció 0, teniendo en cuenta que los incentivos como dice en el Plan de Bienestar corresponden a los funcionarios que están en carrera administrativa y se les otorga el incentivo de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral, lo que muestra que debemos mejorar en la planeación la meta y en el hacer el compromiso que tenemos con la evaluación de desempeño laboral la cual es el insumo para otorgar Incentivos y es una excelente apoyo a la gestión pues las evaluaciones deben garantizar que cumplimos las metas institucionales y si se realizan con cuidado garantizamos las metas tanto misionales como administrativas .

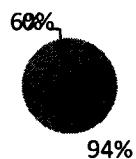
CAPACITACION

Se realizaron 488 horas de capacitación en el último trimestre del año, correspondientes a 17 capacitaciones de las cuales se programaron el 23,52% de ellas, ASI:

- Octubre- diciembre: 4 capacitaciones programadas

CAPACITACION REALIZAS POR MES

■ octubre ■ noviembre ■ diciembre ■ ■



EVENTOS

En relación a EVENTOS de Bienestar Social se estableció en 0, y se realizaron 12 eventos en el IV periodo quiere decir que se realizó el 160% por encima de la meta del plan de acción para el 2012

(
)
)
)
)
)
)
)
)
)
)
)
)

LUZ MARIA GOMEZ ZAPATA
Bienestar Social Laboral

ELEMENTOS, PLANES Y
PROGRAMAS

)))))


[INICIO](#) [GALERÍAS](#) [CORREO](#) [GACETA AMBIENTAL](#) [SERVICIOS DE INFORMACIÓN AL CIUDADANO](#) [TRAMITES](#)
[Select Lang](#)
 Powered by

NIÑOS

*EcoGuajira Tv
Fotos*
VIDEO_INSTITUCIONAL

CIUDADANOS

*Quejas y Reclamos
EcoGuajira Tv
Control y Rendición
Noticias*

CORPOGUAJIRA

Menú principal

- [Inicio](#)
- [Nosotros](#)
 - [Misión y Visión](#)
 - [Organigrama](#)
 - [Logo](#)
 - [Naturaleza](#)
 - [Funciones](#)
 - [Directivos](#)
 - [Consejo Directivo](#)
 - [Asamblea](#)
- [Sedes](#)

- [Noticias](#)
- [Portafolio de Servicios](#)
- [Sistema Integrado](#)
- [Programas y Proyectos](#)
- [Planes](#)
- [Presupuesto](#)
- [Informes](#)
- [Contratación](#)
- [Convocatorias](#)
- [Control y Rendición](#)
- [Auditorías Visibles](#)
- [Normatividad](#)
- [Transparencia](#)
- [Publicaciones](#)
- [Eventos](#)
- [Directorio](#)

Misión Y Vision

22 ENERO 2010
POSTED IN NOSOTROS

 Font Size: A A A

:Nosotros:

Misión

CORPOGUAJIRA es la máxima autoridad ambiental en el Departamento de La Guajira, encargada de administrar los recursos naturales renovables y el ambiente, generando desarrollo sostenible en el área de su jurisdicción. Propende por la satisfacción de sus clientes, sin distinción de etnia, ubicación geográfica o condición social, a través de servicios de calidad que involucren la mejora continua.

Visión

CORPOGUAJIRA será destacada nacional e internacionalmente por su gestión y aplicación de la autoridad ambiental, la participación ciudadana y sus aportes al desarrollo sostenible del departamento de La Guajira, consolidándose en el 2019 como la entidad con mayor liderazgo, excelencia y credibilidad pública en la región Caribe.

- [Recursos](#)
- [Administración](#)
- [FAQ](#)
- [Correo Institucional](#)
- [Evidencias GEL](#)



VISION

CORPOGUAJIRA será destacada nacional e internacionalmente por el ejercicio de la autoridad ambiental, su gestión, la participación ciudadana y por sus aportes al desarrollo sostenible del Departamento de La Guajira, consolidándose en el 2019 como la entidad con mayor liderazgo, excelencia y credibilidad pública en la Región Caribe.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

VISION

CORPOGUAJIRA es la máxima autoridad ambiental en el Departamento de La Guajira encargada de administrar los recursos naturales renovables y el ambiente, generando desarrollo sostenible, el desarrollo social y económico propendiendo por la satisfacción de las necesidades de la población, la cultura, la política y conocimiento científico.

POLITICA DE LA CALIDAD

Proporcionar igualdad de oportunidades a toda la comunidad para el acceso a los bienes, servicios ambientales con desarrollo sostenible asegurando el compromiso de cumplir con los requisitos de nuestros clientes de mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de Calidad dentro del marco de las funciones otorgadas por la ley, para contribuir al logro de los fines esenciales del Estado, definidos constitucionalmente.

- Incrementar los indicadores de satisfacción de los usuarios de los servicios ambientales.
- Acrecentar el índice de educación y participación ciudadana en la gestión ambiental de La Guajira.
- Garantizar los recursos para la mejora continua

VALORES

Es el conjunto de atributos o cualidades positivas para la entidad, definidos dentro de la planeación estratégica y alineados con las directrices y objetivos de CORPOGUAJIRA. Estos son los elementos culturales que apoyan la "visión compartida" y se han internalizado en las competencias de los servidores públicos.

CORPOGUAJIRA no solo ha procurado escribir en el Código de Ética y de Buen Gobierno conceptos y un listado de valores morales de forma indiscriminada, sino en precisar los pilares que describen a la entidad y se manifiestan en sus acciones y la de nuestros servidores públicos, que los han sintetizado en

El compromiso y la excelencia se expresan en la siguiente frase distiniva: "Nuestro compromiso es la excelencia".

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

CÓDIGO: 300-MC-SI-DE-4
VERSIÓN: 3.0
VIGENCIA: 30 DE AGOSTO DE 2010
SECCIÓN: I
PÁGINA 1 DE 2

EQUIPO OFICINA ASESORA DE
PLANEACIÓN

1 MISIÓN

CORPOGUAJIRA, es la máxima autoridad ambiental en el Departamento de La Guajira, encargada de administrar los recursos naturales renovables y el ambiente, generando desarrollo sostenible en el área de su jurisdicción. Propende por la satisfacción de sus clientes, sin distinción de etnia, ubicación geográfica o condición social, a través de servicios de calidad que involucran la mejora continua.

2 VISIÓN

CORPOGUAJIRA será destacada nacional e internacionalmente por el ejercicio de la autoridad ambiental, su gestión la participación ciudadana por sus aportes al desarrollo sostenible del departamento de La Guajira, consolidándose en el 2019 como la entidad con mayor liderazgo, excelencia y credibilidad pública en la región Caribe

3 VALORES

Es el conjunto de atributos o cualidades positivas para la entidad, definidos dentro de la planeación estratégica y alineados con las directrices y objetivos de CORPOGUAJIRA. Estos son los elementos culturales que apoyan la estrategia, nos facilitan conseguir una "visión compartida" y se han interiorizado en las competencias de los servidores públicos.

CORPOGUAJIRA no solo ha procurado escribir en el Código de Ética y de Buen Gobierno conceptos y un listado de valores morales de forma indiscriminada, sino en precisar los pilares que describen a la entidad y se manifiestan en su acciones y la de nuestros servidores públicos que los han sintetizado en:

El compromiso y la excelencia y se expresan en la siguiente frase distintiva: "Nuestro compromiso es la excelencia".

4 POLÍTICA DE LA CALIDAD

Proporcionar igualdad de oportunidades a toda la comunidad para el acceso a los bienes, servicios ambientales con desarrollo sostenible, asegurando el compromiso de cumplir con los requisitos de nuestros clientes, de mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad, dentro del marco de las funciones otorgadas por la ley, para contribuir al logro de los fines esenciales del Estado, definidos constitucionalmente.

PROCESO DE CONTROL DE GESTIÓN

CÓDIGO 300-MPP-PE-PCG5

VERSIÓN: 3.0

VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010

SECCIÓN I

PÁGINA 6 DE 7

MARÍA JOSÉ BRUGÉS GONZÁLEZ
ASESORA 1020 GRADO 7
CONTROL INTERNO

Eliminado: 7

Eliminado: 7

Con formato: Fuente:
(Predeterminado) Arial, 7 pto, Español
(Colombia), No revisar la ortografía ni
la gramática

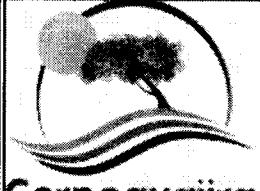
Con formato: Fuente:
(Predeterminado) Arial, 7 pto, Español
(Colombia), No revisar la ortografía ni
la gramática

13 CONTROL, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

- Revisiones por la Dirección.
- Auditorías internas.
- Acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Informes.
- Procedimientos.
- NTCGP 1000:2004.
- MECI 1000:2005.
- NTC ISO/IEC 17025 de 2005
- Determinación del riesgo.
- Memorandos.
- Archivos y registros.
- Formatos.
- Actos Administrativos.
- Indicadores

14 INDICADORES

CLASE Y NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Eficacia CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE AUDITORÍA	Programa de Auditoría realizado x 100 / Programa de auditoría programado	Semestral	Conforme = 2	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Asesores Código 1020 Grado 7
Eficacia CUMPLIMIENTO DE POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	Acciones ejecutadas / Acciones propuestas para la gestión del riesgo	Trimestral	Conforme 100%	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Asesores Código 1020 Grado 7
Eficacia CUMPLIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO	Sumatoria de cumplimiento de planes de mejoramiento / # de planes de mejoramiento evaluados * 100	Trimestral	Conforme =100%	Asesor Código 1020 Grado 7 de Control Interno
Efectividad Impacto	Nivel de satisfacción de los clientes internos y externos	Mensual	Conforme = 4/5	Asesor Código 1020 Grado 7 Control del Fortalecimiento del Cambio Institucional

 Corpoguajira	PROCESO DE GESTIÓN DOCUMENTAL		CÓDIGO 330-MPP-PE-PGD3
	ELABORÓ:	REVISÓ:	VERSIÓN: 3.0
	EQUIPO DE SECRETARÍA GENERAL, EQUIPO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LUIS MANUEL MEDINA TORO REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN	VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010
			SECCIÓN I
			PÁGINA 5 DE 5

- Memorandos, Informes de resultados.
- Acciones Correctivas, Acciones Preventivas, Revisión por la Dirección
- NTCGP 1000 de 2009, MECI 1000 de 2005 y Determinación de Factores de Riesgo

14 INDICADORES

No.	NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
1	Eficacia	Número de Tablas de Retención Documental actualizadas	Física anual	1	Secretario General
2	Eficiencia en el tiempo	Tiempo real de atención a los clientes internos y externos/ tiempo programado de atención	Física anual	90 %	Secretario General
3	Efectividad de la gestión – Impacto-	Satisfacción al cliente	Física anual	4/5	Secretario General

El Profesional Universitario 2044 grado 11 responsable del Archivo Central, debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

DOCUMENTO CONTROLADO DOCUMENTO

 Corpoguajira	PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRÁTÉGICA, CORPORATIVA Y AMBIENTAL		CÓDIGO: 310-MPP-PE-PPE1 VERSIÓN: 3.0 VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010 SECCIÓN I PÁGINA 8 DE 8
	ELABORÓ: EQUIPO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	REVISÓ: LUIS MANUEL MEDINA TORO REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN	
		APROBÓ: ARCESIO J. ROMERO PÉREZ DIRECTOR GENERAL	

- Control de Registros Actualizados: Certificado de Disponibilidad Presupuestal, Número del CDP. Memorandos, Informes de resultados, Control de Documentos Actualizados.

14 INDICADORES

NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
Eficacia Cumplimiento De meta física Anual	Sumatoria del % de Avance de programas del PA / Número de programas del PA	Anual	90%	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
Eficacia Cumplimiento meta financiera funcionamiento	Presupuesto ejecutado funcionamiento x 100/ Presupuesto aprobado funcionamiento	Anual	90%	Secretario General
Eficacia-Cumplimiento meta financiera anual para inversión	Presupuesto ejecutado inversión x 100/ Presupuesto apropiado inversión	Anual	90%	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Eficiencia, Relación de los recursos financieros alcanzados y los recursos financieros utilizados	Presupuesto pagado x 100/presupuesto comprometido	Anual	100%	Secretario General
Eficacia	Cumplimiento de las metas físicas anuales del Plan de Acción x 0.95	Anual	95%	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

El Profesional Especializado 2028 grado 17 debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos.

DOCUMENTO CONTROLADO DOCUMENTO



PROCESO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE

CÓDIGO 310-MPP-PE-PTI4
VERSIÓN: 3.0
VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010
SECCIÓN I
PÁGINA 5 DE 6

ELABORÓ:
EQUIPO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

REVISÓ:
LUIS MANUEL MEDINA TORO
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN

APROBÓ:
ARCESIO J. ROMERO PÉREZ
DIRECTOR GENERAL

11 REQUISITOS APLICABLES

- 11.1 LOS ESPECIFICADOS POR LOS CLIENTES
 11.2 LOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS:

- Constitución Política, artículos 16 y 20
- Ley 190 de 1995, Art. 54 y 55
- Ley 489 de 1998
- Ley 527 de 1999.
- Ley 594 de 2000.
- Ley 734 de 2002.
- Ley 850 de 2003.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 962 de 2005
- Decreto 2232 de 1995, Art. 8º y 9º
- Decreto 2170 de 2002.
- Decreto 3107 de 2003
- Decreto 3622 de 2005.
- Decreto 4669 de 2005
- Decreto 1151 de 2008
- Decreto 1879 de 2008
- Documento Conpes 3072 de 2000. Directiva Presidencial 02 de 2000
- NTC ISO 9001:2008, NTCGP 1000 de 2009 numerales 4.1, 5.1, 5.5.3, 6.3, 7.2.1, 7.2.3, 7.4, 8.2.1, 8.2.2, 8.2.3. NTC-ISO/IEC 17025 5.10.7 Transmisión electrónica de los resultados, 5.4.7 Control de los datos. MECI 1000.

12 INDICADORES DE GESTIÓN:

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Cobertura	Número de Computadores X 100	Anual	Conforme = 100%	Asesor de Fortalecimiento Institucional
	Número de Puestos de Trabajo			
Eficacia	Número de visitantes de la página Web X 100	Mensual	Conforme >= 100%	Asesor de Fortalecimiento Institucional
	Número de visitantes de la página Web en el período anterior			

DOCUMENTO CONTROLADO DOCUMENTO



PROCESO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE

CÓDIGO 310-MPP-PE-PT14
VERSIÓN: 3.0
VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010
SECCIÓN I
PÁGINA 6 DE 6

ELABORÓ:
EQUIPO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

REVISÓ:
LUIS MANUEL MEDINA TORO
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN

APROBÓ:
ARCESIO J. ROMERO PÉREZ
DIRECTOR GENERAL

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Eficiencia	Número de equipos de computo dañados u obsoletos en operación	Anual	Conforme = 0	Asesor de Fortalecimiento Institucional
Eficacia	Número de computadores con intranet X 100	Mensual	Conforme >= 100%	Asesor de Fortalecimiento Institucional
	Número de computadores			
Efectividad Percepción de la satisfacción al cliente (impacto)	Índice de satisfacción al cliente	Mensual	Conforme >= 4/5	Asesor de Comunicaciones

El Asesor 1020 grado 7 de gestión del cambio para el fortalecimiento institucional, debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

13 CONTROL, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO:

- Auditorías Internas
- Control del producto no conforme
- Revisión por la Dirección
- Planes y programas

14 RIESGOS ASOCIADOS AL PROCESO

Ver Manual de Administración del Riesgo.

DOCUMENTO CONTROLADO DOCUMENTO

PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OFERTA DE LOS RECURSOS NATURALES

CÓDIGO 350-MPP-PM-PA01
 VERSIÓN: 3.0
 VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010
 SECCIÓN: II
 PÁGINA 4 DE 4

EQUIPO ECOSISTEMAS Y
BIODIVERSIDAD

14 INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
EFICACIA	Número de POMCAS aprobados-adoptados / número de cuencas priorizadas	Semestral	15%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 19 Coordinador del Grupo Ecosistemas y Biodiversidad
EFICIENCIA	Número de POMCAS en implementación x 100 /número de POMCAS formulados	Semestral	80%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 19 Coordinador del Grupo Ecosistemas y Biodiversidad
EFFECTIVIDAD - IMPACTO	En estudio	En estudio	En estudio	Profesional Especializado Código 2028 Grado 19 Coordinador del Grupo Ecosistemas y Biodiversidad
MANEJO DE ÁREAS REGIONALES PROTEGIDAS	ÁREAS REGIONALES PROTEGIDAS DECLARADAS CON PLANES DE MANEJO EN EJECUCIÓN / TOTAL DE ÁREAS REGIONALES PROTEGIDAS DECLARADAS EN SU JURISDICCIÓN	ANUAL	85%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 19

El Subdirector de Gestión Ambiental debe enviar los primeros 5 días de cada mes a la Oficina Asesora de Planeación los datos de avance de los indicadores que consta del análisis cualitativo, cuantitativo y herramientas estadísticas con las curvas de tendencia.

15 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

PROCESO DE EDUCACIÓN AMBIENTAL

CÓDIGO: 350-MPP-PM-PEA2

VERSIÓN: 3.0

VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010

SECCIÓN: II

PÁGINA 5 DE 5

EQUIPO EDUCACIÓN AMBIENTAL

14. INDICADORES

Número de municipios beneficiados de acuerdo con el Programa de Educación Ambiental

NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	CONFORMIDAD	RESPONSABLE
Eficacia	Número de proyectos ambientales escolares PRAE en ejecución X 100 / N° de PRAE programados en POA de la Vigencia, este indicador se ejecuta por etapas con valor de 25% cada una en un periodo trimestral y son: 1). Concertación con Instituciones Educativas. 2). Capacitación de Docentes Dinamizadores. 3). Asesorías para la Formulación del PRAE 4). Ejecución de PRAE	Trimestral	Conforme = 90%	Coordinador de Educación Ambiental
Eficiencia	Número de visitas de asesorías de PRAES realizadas X 100 / N° de visitas de asesorías de PRAE programadas en la vigencia	Semestral	De acuerdo con el Plan Operativo Anual de Inversión 90%	Coordinador de Educación Ambiental
Eficiencia	Gastos en promoción del proyecto de cultura ambiental y el proyecto de participación comunitaria X 100 / total de presupuesto de educación ambiental para la vigencia	Semestral	Conforme = 90%	Coordinador del Grupo de Educación Ambiental
Efectividad	Número de personas formadas en el Semestre X 100 / N° de personas formadas mediante actividades de capacitación expresadas en el POA de la vigencia	Semestre	Conforme = 100%	Coordinador de Educación Ambiental

El Profesional Especializado código 2028 grado 19 (Coordinador de Educación Ambiental), debe enviar los cinco (5) primeros días de cada trimestre al Subdirector de Gestión Ambiental junto con el informe de gestión trimestral, los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

PROCESO DE LICENCIAS Y TRÁMITES AMBIENTALES

CÓDIGO: 340-MPP-PM-PLT4

VERSIÓN: 3.0

VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010

SECCIÓN II

PÁGINA 4 DE 4

EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE
CALIDAD AMBIENTAL

12 INDICADORES:

NOMBRE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Eficacia	Número de visitas técnicas según modalidad realizadas x 100	Trimestral	Conforme = 80%	Subdirector de Gestión Ambiental,
	Número de visitas técnicas según modalidad programadas			
Eficacia	Número de solicitudes tramitadas según modalidad X 100	Trimestral	Conforme = 100%	Subdirector de Calidad Ambiental
	Número de solicitudes según modalidad presentadas			
Eficiencia Duración del trámite	Número total de días calendario que duró la entrega del concepto técnico para el trámite / Nº total de días establecidos para la elaboración del concepto técnico (por modalidad de trámite, autorización)	Al finalizar el trámite	Conforme = 80%	Subdirector de Gestión Ambiental
Eficiencia del servicio durante el trámite	Número de servicios que no cumplen con la duración del trámite	Trimestral	Conforme 80%	Subdirector de Calidad Ambiental Subdirector de Gestión Ambiental
Eficiencia en el tiempo	Número de días en la emisión de una Licencia Ambiental x 100/ Tiempo programado	Trimestral	Conforme 80%	Subdirector de Calidad Ambiental
Eficiencia en el tiempo	Número de licencias tramitadas en un tiempo inferior a lo reglamentado- número de licencias tramitadas en un tiempo superior a lo reglamentado / total de licencias tramitadas por 100	Semestral	Conforme= 80%	Subdirector de Calidad Ambiental
Efectividad Medición satisfacción trámites	Número de proyectos sin Licencia o Trámites Ambiental	Trimestral	Conforme =0	Subdirector de Calidad Ambiental
	Medición satisfacción del usuario en el servicio de trámites ambientales	Trimestral	Conforme = 3/5	

13 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

PROCESO DE MONITOREO Y CONTROL DE LA CALIDAD AMBIENTAL

CÓDIGO: 340-MPP-PM-PMC3

VERSIÓN: 3.0

VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010

SECCIÓN II

PÁGINA 5 DE 5

EQUIPO CONTROL Y MONITOREO

14 INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Eficacia	Número de verificaciones a permisos realizadas x 100 / Número de permisos otorgados	Trimestral	Conforme = 100	Coordinador de Control y Monitoreo
Recaudo de Tasas por uso de agua	Costo del recaudo/ monto recaudado por 100	Trimestral		Coordinador de Control y Monitoreo
Ejecución de Procesos Sancionatorios Ambientales	Número de procesos ejecutoriados en la vigencia x 100 / número total de procesos activos	Anual	Conforme = 100%	Coordinador de Control y Monitoreo
Control de Vertimientos	Número de fuentes vertedoras con incumplimiento de la norma/ número total inventario de vertedores	Trimestral	Conforme = 100%	Coordinador de Control y Monitoreo
Eficacia	Número de equipos calibrados x 100 / Número de equipos	Trimestral	Conforme = 100%	Coordinador de Control y Monitoreo
Eficiencia	Número de permisos a los cuales no se les hizo visitas de verificación	Trimestral	Conforme = 0	Coordinador de Control y Monitoreo
Eficiencia en el tiempo	Ejecución del Plan de Calibración de Equipos	Trimestral	Conforme = 100%	Coordinador de Control y Monitoreo
Efectividad	Número de usuarios que incumplen los permisos y autorizaciones otorgadas	Trimestral	Conforme = 0	Coordinador de Control y Monitoreo
Efectividad	Número de fallas por des calibración reportadas	Trimestral	Conforme = 0	Coordinador de Control y Monitoreo

El Profesional Especializado código 2028 grado 19 (Coordinador de Control y Monitoreo), debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

PROCESO DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS

CÓDIGO: 330-MPP-PA-PGR1
VERSIÓN: 3.0
VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010
SECCIÓN: III
PÁGINA 6 DE 6

EQUIPO SECRETARÍA GENERAL

- Planes y programas.
- Indicadores

14 INDICADORES

GESTIÓN FINANCIERA

No.	NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
1	Eficacia	Sumatoria recursos recaudados con referencia total del recurso facturado por concepto de tasa del uso del agua	Física anual	60%	Secretario General
2	Eficiencia en el tiempo	Porcentaje de ejecución presupuestal de gastos en un año	Física anual	90 %	Secretario General
3	Efectividad de la gestión – Impacto-	Incremento de los recursos recaudados en el período de un año	Física anual	60%	Secretario General

GESTIÓN ADMINISTRATIVA - ALMACÉN

No.	NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
1	Eficacia	Número de actualizaciones en el software de almacén realizado x 100/ Número de actualizaciones de software de almacén programado	Física anual	1	Secretario General
2	Eficiencia en el tiempo	Tiempo real de atención a los suministros a los clientes internos/ tiempo programado de atención	Física anual	5 días	Secretario General
3	Efectividad de la gestión – Impacto-	Encuestas de satisfacción al cliente interno	Física anual	4/5	Secretario General

El Profesional Especializado código 2028 grado 19 (Coordinador Financiero) y el Profesional Especializado código 2028 grado 15 (Almacenista), deben enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: 330-MPP-PA-PGT2
VERSIÓN: 3.0
VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010
SECCIÓN: III
PÁGINA 5 DE 5

EQUIPO SECRETARÍA GENERAL

- MECI 1000 de 2005.
- NTCGP 1000 de 2009, NTC ISO 9001 de 2008, NTC ISO 14001 de 2004- NTC ISO /IEC 17025: 2005

13 CONTROL, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

- Auditorías internas, Acciones de mejora, preventivas y correctivas
- Encuestas para evaluar la satisfacción del cliente.
- Nóminas y Registros de Personal.
- Carpetas de Hojas de Vida.
- Registros de Bienestar Social y Salud Ocupacional.
- Actas, Planes y Programas, Actos Administrativos.
- Determinación del riesgo, Manual de Procesos y Procedimientos
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Seguimiento y evaluación al plan de mejoramiento.

14 INDICADORES

No.	NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
1	Eficacia	Número de eventos realizados en Bienestar Social a los empleados y sus familiares	Física anual	10	Secretario General
2	Eficacia	Numero de capacitaciones realizadas x 100/ capacitaciones programadas	Física Anual		Secretario General
3	Eficiencia en el tiempo	Tiempo real de elaboración de nómina /Tiempo real programado para elaboración de la nómina	Física mensual	3 días	Secretario General
4	Efectividad de la gestión Impacto-	Número de accidentes de trabajo	Física anual	1	Secretario General

El Profesional Universitario código 2044 grado 11 (Bienestar Social), debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

PROCESO DE GESTIÓN JURÍDICA

CÓDIGO: 320-MPP-PA-PGJ3

VERSIÓN: 3.0

VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010

SECCIÓN: III

PÁGINA 6 DE 7

**EQUIPO OFICINA ASESORA
JURÍDICA**

14 CONTROL, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

- Encuestas Quejas, reclamos y sugerencias
- Encuesta de satisfacción al cliente
- Encuesta de mejora
- Lista de chequeos de los contratos
- Auditorías Internas de Calidad
- Control de Registros Actualizados: Certificado de Disponibilidad Presupuestal, Número del CDP. Memorandos, Informes de resultados
- Contratos, convenios, procedimientos
- Control de Documentos Actualizados
- Acciones Correctivas
- Acciones Preventivas
- Revisión por la Dirección
- Procedimientos
- Indicadores
- NTCGP 1000 de 2009, NTCISO 9001: 2008, MECI 1000 de 2005, NTC ISO /IEC 17025 de 2005 y Determinación de Factores de Riesgo

15 INDICADORES:

NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
Eficacia Cumplimiento	Número de licitaciones públicas, selección abreviada o concursos de méritos contratados x 100 /Número de licitaciones públicas, selección abreviada o concursos de méritos adjudicados	Trimestral	100% por modalidad	Jefe Oficina Asesora Jurídica
Eficacia Cumplimiento	Número de derechos de petición, tutelas, acciones populares, acciones de cumplimiento realizadas x 100/ número de derechos de petición, tutelas, acciones populares, acciones de cumplimiento programadas	Trimestral	100% por modalidad	Jefe Oficina Asesora Jurídica
Eficacia Cumplimiento	Número de contratos según modalidad realizados x 100/ número de contratos programados según modalidad	Trimestral	100% por modalidad	Jefe Oficina Asesora Jurídica

PROCESO DE GESTIÓN JURÍDICA

CÓDIGO: 320-MPP-PA-PGJ3

VERSIÓN: 3.0

VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010

SECCIÓN: III

PÁGINA 7 DE 7

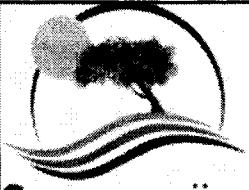
EQUIPO OFICINA ASESORA
JURÍDICA

NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
Eficiencia en el tiempo	Tiempo establecido para responder las acciones constitucionales, según modalidad x 100 / Tiempo realmente transcurrido	Trimestral	100% por modalidad	Jefe Oficina Asesora Jurídica
Eficiencia en el tiempo	Tiempo establecido para elaborar el contrato x 100 / Tiempo realmente transcurrido	Trimestral	100% por modalidad	Jefe Oficina Asesora Jurídica
Efectividad	Mide el impacto de la satisfacción del cliente	Trimestral	100%	Jefe Oficina Asesora Jurídica

El Jefe de Oficina Asesora Jurídica debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de Oficina Asesora de Planeación los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

16 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

 Corpoguajira	PROCESO DE GESTIÓN DE MEDICIÓN Y ANÁLISIS AMBIENTAL		CÓDIGO: 340-MPP-PA-PGM4
	ELABORÓ:	REVISÓ:	VERSIÓN: 4.0
	EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD AMBIENTAL	LUIS MANUEL MEDINA TORO REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN	VIGENCIA: 30 DE NOVIEMBRE DE 2011
			SECCIÓN: III
			PÁGINA 5 DE 6

- Encuesta de satisfacción al cliente
- Encuesta de mejora
- Lista de chequeos de los contratos
- Auditorías Internas de Calidad
- Control de Registros Actualizados: Certificado de Disponibilidad Presupuestal, Número del CDP. Memorandos, Informes de resultados
- Contratos, convenios, procedimientos
- Control de Documentos Actualizados
- Acciones Correctivas
- Acciones Preventivas
- Revisión por la Dirección
- Procedimientos
- Indicadores
- Hojas de vida de los equipos

NTCGP 1000 de 2009, NTCISO 9001: 2008, MECI 1000 de 2005 y Determinación de Factores de Riesgo. NTC-ISO /IEC 17025 de 2005.

14 INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Calidad del Servicio Eficiencia	Número de quejas de clientes externos o internos atendidas en el mes / número de quejas presentadas por clientes externos o internos en el mes x 100 (encuestas y definición operacional separadas para cada clase de clientes)	Mensual	Conforme = 100%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12
Eficacia	Número de días empleados para la entrega de reportes de informes de resultados / 8 días hábiles x 100	Mensual	Conforme = 100%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12
Efectividad	Calificación obtenida en la encuesta de satisfacción del cliente, en la escala de 1 a 5 tanto para los clientes internos, externos o partes interesadas	Mensual	Número absoluto= 5	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12
			100%	
Mejora - Eficacia	Número de capacitaciones recibidas por los servidores públicos del Laboratorio/ número de capacitaciones establecidas para los servidores públicos del laboratorio en el Plan de Capacitación anual x 100	Mensual	<=100%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12
Mejorar continuamente la competencia de sus servidores públicos.				

DOCUMENTO CONTROLADO DOCUMENTO



PROCESO DE GESTIÓN DE MEDICIÓN Y ANÁLISIS AMBIENTAL

CÓDIGO: 340-MPP-PA-PGM4

VERSIÓN: 4.0

VIGENCIA: 30 DE NOVIEMBRE DE 2011

SECCIÓN: III

PÁGINA 6 DE 6

ELABORÓ:
EQUIPO SUBDIRECCIÓN DE
CALIDAD AMBIENTAL

REVISÓ:
LUIS MANUEL MEDINA TORO
REPRESENTANTE DE LA
DIRECCIÓN

APROBÓ:
JAIME PINTO BERMUDEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL
CON FUNCIONES DE
DIRECTOR GENERAL

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Mejora eficiencia Mejorar continuamente la competencia de sus servidores públicos.	Número de servidores públicos del laboratorio que han asistido por lo menos a una capacitación programada en el Plan de Capacitación anual / el número de servidores públicos del Equipo del Laboratorio Ambiental x 100		100%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12
Efectividad – Impacto Mejorar continuamente la competencia de sus servidores públicos.	Número de ensayos validados/ el total de ensayos a acreditar ante el IDEAM x 100	Mensual	100%	Profesional Universitario Código 2044 Grado 11
Oportunidad Cumplir las metas propuestas en los indicadores de gestión.	Números de metas planteadas en los indicadores de gestión / metas cumplidas en los indicadores de acuerdo a lo planteado x 100	Mensual	100%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12
Cumplimiento Eficiencia Marcar la competencia de realizar ensayos representativos para los cuales esté acreditado	Puntaje promedio obtenido en las pruebas de desempeño del IDEAM en los parámetros a acreditar/ 5 parámetros para acreditar x 100	Mensual	>=80%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12
Cumplimiento eficacia Marcar la competencia de realizar ensayos representativos para los cuales esté acreditado	Número de parámetros acreditados ante el IDEAM / 7 parámetros para acreditar	Mensual	100%	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12

El Profesional Universitario Código 2044 grado 11, debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos

DOCUMENTO CONTROLADO DOCUMENTO

PROCESO DE MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA

CÓDIGO 300-MPP-PMAM-PMA1

VERSIÓN: 3.0

VIGENCIA: AGOSTO 30 DE 2010

SECCIÓN: IV

PÁGINA 6 DE 6

**ASESORES DEL DESPACHO DEL
DIRECTOR GENERAL
EQUIPO OFICINA ASESORA DE
PLANEACIÓN**

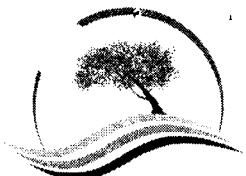
14. INDICADORES

NOMBRE	FORMA DE CONSTRUCCIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE
Eficacia del cumplimiento de las auditorías	No. de auditorías realizadas / No. de auditorías programadas X 100	Semestral	100%	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
Eficiencia en el tiempo	Número de acciones correctivas cerradas x 100 / Número de acciones correctivas implementada en el trimestre	Trimestral	70%	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
Eficiencia en el tiempo Comunicación	Tiempo promedio de respuesta a una necesidad, solicitud o información	Mensual	Ver procedimiento Derechos de petición	Secretario General
Efectividad de la gestión de evaluación, seguimiento y mejora	No. de encuestas satisfactorias / No. encuestas al cliente realizadas X 100	Mensual	90%	Asesor de Control del Cambio para el Fortalecimiento Institucional (Encuestas)

El Profesional Universitario código 2044 grado 9 (Oficina Asesora de Planeación), debe enviar los cinco (5) primeros días de cada mes al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, los indicadores de gestión junto con el análisis cuantitativo, cualitativo y herramientas estadísticas utilizadas.

15. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Ver Mapa de Administración de Riesgos



Corpoguajira

300-1

Riohacha,

**CORPOGUAJIRA
No. 20133300054263**

Al responder por favor cite este numero
Fecha Radicado 23/04/2013 09:42:01
Radicador:

Doctor:
LUIS MANUEL MEDINA TORO
Director General

ASUNTO: Auditoria de Seguimiento al Modelo Estándar de Control Interno

Cordial Saludo,

En virtud del Rol que ejerce la Oficina de Control Interno, me permito allegar el Seguimiento realizado al estado actual de cada uno de los elementos que integran el Manual Estándar de Control Interno de la Corporación.

Por las anteriores consideraciones remito formalmente el resultado de la Auditoria, el cual consta de siete (7) folios y a la vez recomiendo emprender las acciones de mejora que permitan minimizar los riesgos materializado en un Plan de Mejora.

Atentamente,
Maria Jose Brugues Gonzalez
MARIA JOSÉ BRUGÉS GONZÁLEZ
 Asesora de Dirección en Control Interno

*07-06-13
07-06-13
07-06-13
07-06-13
07-06-13*

*spm Td
07-06-13
4:PN*



Cra. 7 No 12 - 15
 Teléfonos: (5)7273905 Telefax: (5)7273904
www.corpoguajira.gov.co
 Laboratorio: (5)7285052 - Fonseca; Teléfonos: (5)7756123
 Riohacha - Colombia.



INFORME DE AUDITORIA

Página 1 de 7

1. INFORMACIÓN GENERAL

EMPRESA: CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA

LOCALIZACIÓN: RIOHACHA

ALCANCE: Informe de Seguimiento al Modelo Estándar de Control Interno

FECHA DE LA REVISIÓN: Del 24 al 28 de Diciembre de 2012

AUDITOR LÍDER: María José Brugés González

2. CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA

2.1 ACTIVIDADES DESARROLLADAS

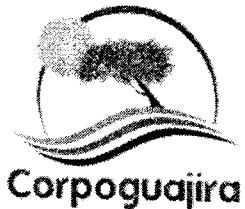
Se inicio la revisión de el estado actual del Modelo Estándar de Control Interno desde el día 24 al 28 Diciembre del 2012, la información fue suministrada por cada una de los responsables de cada proceso, está auditoria se realizó con el propósito conocer el estado de cumplimiento de cada elemento que integra el Modelo Estándar de Control Interno, a demás determinar el cumplimiento del Decreto 1599/2000 que establece la adopción del Modelo Estándar de Control Interno para todas las entidades del sector público de la Republica de Colombia y de la ley 962/2005 por medio de la cual se establece la plena interacción entre toda entidad del Estado con los particulares respecto de los trámites y procedimientos administrativos que adelanten las primeras, y que en su artículo 6 y 25, establece los medios tecnológicos como herramienta fundamental para tal finalidad; es así como en el marco de estas normatividades y de la ley 87 del año 1993, la Oficina de Control Interno o unidad administrativa que haga sus veces, debe velar por el cumplimiento referente a la adopción, implementación y el seguimiento respectivo que deba hacerse del modelo en commento.

Para dar cumplimiento a la normatividad antes mencionada, nos permitimos presentar el estado actual de cada uno de los elementos que integran el Modelo Estándar de Control Interno de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA "CORPOGUAJIRA".

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

- Acuerdos, Protocolos y Compromisos Éticos: Se evidencia la existencia del documento que contempla los valores y principios institucionales y el acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad, a asimismo se realiza la socialización de los principios y valores de la organización a todos los funcionarios, pero se requiere ajustarlos, a la vez programar la re inducción a los funcionarios de la Corporación. De igual forma se debe modificar el acto administrativo donde se adopto dicho código.
- Desarrollo del Talento Humano: Se evidenciaron las múltiples actividades realizadas por la oficina de Bienestar Social en busca de la integración institucional, algunas de estas actividades fueron celebración del día de la Secretaria, día del amor y la amistad, entre otras actividades. Sin embargo en



INFORME DE AUDITORIA

Página 2 de 7

la evaluación a los funcionarios no se encuentra con un registro debido a que los jefes inmediatos no entregan las evidencias de estas evaluaciones a la Oficina en mención.

- Estilo de Dirección: En la existencia de los diferentes manuales contemplados en el marco del Sistema Integrado de Gestión, se evidencia el compromiso de la Alta Dirección con la aplicación de herramientas y directrices que posibilitan el cumplimiento de la norma MECI y Sistema de Gestión de Calidad. sin embargo, faltan mayores esfuerzos por lograr que estos documentos sean de conocimiento general (su contenido no se encuentra publicado en la página web de la entidad).

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

- Planes y Programas: Se evidencia el compromiso de institucional con la adopción y divulgación de la misión, visión y objetivos institucionales, pero es necesario mayor compromiso por parte de los funcionarios con el cumplimiento de ciertos indicadores como por ejemplo la satisfacción del cliente interno y externo que no son entregados en los tiempos establecidos por lo que muchas áreas presentan retrasos.
- Modelo de Operación por Procesos: Con la existencia de este modelo se ha identificado proveedores, insumos, actividades, clientes, productos e indicadores, entre otros, que desagrega la gestión de cada proceso, además es importante resaltar que este modelo es aplicado por la mayoría de los funcionarios, de igual manera el mapa de procesos adoptado por la Corporación es socializado y divulgado para conocimiento de los clientes interno y externos.
- Estructura Organizacional: Se cuenta con una Estructura Organizacional definida; sin embargo, se requiere que en la página web de la entidad se publique el organigrama en el SIG, que presenta todas las dependencias de la entidad, lo que genera un pleno conocimiento de la misma por parte de los clientes internos y externos.

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGO.

- Contexto Estratégico: Se evidencia la existencia de un Manual de Administración de Riesgo por Procesos como herramienta fundamental para poder mitigar los factores de riesgos inherentes a cada actividad, además se tienen identificados los factores internos y externos de riesgos; se han realizado capacitaciones y continuos seguimientos a los riesgos en relación a los controles con el propósito de determinar la efectividad de los mismos y poder ajustar los mapas de riesgos. Cabe hacer claridad que el contenido de este instrumento no se encuentra en la página web de la Corporación.
- Identificación de Riesgos: se observó que existe incoherencia respecto de riesgos que no están relacionados con el proceso y están definidos en el Manual de Administración de Riesgos.
- Análisis del Riesgo: Consecuentemente con la observación anterior se evidenció que algunos riesgos nos están claramente definidos, lo que puede generar confusiones e incertidumbre en el funcionario y



INFORME DE AUDITORIA

Página 3 de 7

dificulta realizar el análisis de la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, y a su vez incrementaría su probabilidad de ocurrencia.

- **Valoración del Riesgo:** Al no estar plenamente definidos los riesgos para los procesos, los controles aplicados a los mismos no podrán mitigar el impacto en la forma esperada.
- **Políticas de Administración de Riesgo:** Se evidencia el compromiso de la Alta Dirección en la definición de políticas para el manejo de los riesgos, sin embargo se requiere reformar el Administración de riesgo, mejorar la articulación con los controles existentes para mitigarlos.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL

- **Políticas de Operación:** Se resaltan las políticas de Operación por Procesos contempladas en el Manual Operaciones por Procesos de la entidad, el cual ha sido socializado al interior de la Corporación; sin embargo, no divulgado a través de la página web de la entidad.
- **Procedimientos:** Los Procedimientos a través de los cuales se desarrollan los procesos de la entidad están identificados y plenamente definidos en el Manual de Procesos y Procedimientos; no obstante estos procedimientos no se evidencian en la página web de la Corporación.
- **Controles:** En el Manual de Procesos y Procedimientos de Corpoguajira, se pudo constatar la existencia de controles correctivos y Preventivos para cada proceso, desagregados en actividades.
- **Indicadores:** En los Informes de Gestión que presenta cada área se evidencian los indicadores que permiten medir el grado de eficiencia, eficacia y efectividad del avance de los procesos a cargo del Responsable, en cumplimiento del los planes y programas de la entidad.
- **Manual de Operaciones:** la Corporación Autónoma Regional de la Guajira ha adoptado un nuevo Manual de Operaciones, sin embargo no se ha publicado en la página web de la entidad.

COMPONENTE: INFORMACIÓN

- **Información Primaria:** La información primaria que se genera por parte de los grupos de interés se consolida a través de herramientas o mecanismos virtuales: correo institucional, la página web de Corpoguajira (www.corpoguajira.gov.co) donde existe un contador de visitas y recepción de las PQR, la línea gratuita nacional 018000954321 conjuntamente con otras líneas de telefonía fija que se enlazan con los funcionarios por medio de extensiones, el buzón de sugerencias de la entidad, entre otras.



INFORME DE AUDITORIA

Página 4 de 7

- Información Secundaria: Se avanza de manera significativa en consolidación de las TRD (actualmente las tablas se encuentran en un proceso de ajuste en razón a nuevas series documentales que se deben incluir). A pesar que existe herramientas informáticas de comunicación interna (ORFEO y EGROUWARE) que permiten mayor celeridad en la gestión documental al interior de la entidad y en cada una de sus áreas, se evidencia desinterés por parte de los funcionarios en su aplicación.
- Sistemas de Información: En el marco de las leyes 594/2000 y 962/2005, se cuenta con un sistema que permite recepcionar la correspondencia y registrarla de forma sistemática en la Ventanilla Única de la entidad.

Se contrató el envío de la correspondencia hacia los diferentes municipios del departamento con CRONOENTREGAS (contrato PMC 015 de 2012) y al resto del territorio nacional con SERVIENTREGA (contrato PMC 011 del 2012), permitiendo una fluida información entre la Corporación y los diferentes estamentos jurídicas y civiles. Así mismo se dictaron capacitaciones en el manejo del software contable PCT para el mejor manejo de los recursos financieros.

- Comunicación Organizacional: Con la nueva política adoptada por el nuevo Director de la Corporación se evidencia el esfuerzo de la Alta Dirección por mejorar la Comunicación, es decir, propende porque la comunicación fluya en doble vía y de forma horizontal entre los diferentes niveles jerárquicos de la entidad.
- Comunicación Informativa: Se ha fortalecido la política de comunicación institucional a través del plan de medios, procurando que todos los procesos que se adelanten al interior de la Corporación sean dado a conocer a la comunidad en general a través de los diferentes medios de comunicación como pagina web, redes sociales, Revista Ecoguajira, etc.

La VITAL (Ventanilla Integral para Tramites Ambientales en Línea) se ha constituido en una herramienta que permite agilizar los trámites ambientales permitiendo al usuario efectuar consultar el estado del proceso desde cualquier lugar, y a la Corporación reducir la producción de papel.

A través de la pagina web de la Corporación se publican los eventos para información de los diferentes grupos de interés, veedurías y a la ciudadanía en general. No obstante falta compromiso por parte de los funcionarios en la entrega de la información a la oficina de Comunicaciones de la entidad para que de esta forma las notificaciones puedan ser publicadas en el tiempo oportuno.

- Medios de Comunicación: En la página web de la entidad se encuentra el Portafolio de Servicios ofrecidos por la entidad con la finalidad de que tanto clientes internos como externos evidencien los servicios ofrecidos por la Corporación.



INFORME DE AUDITORIA

Página 5 de 7

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

COMPONENTE: AUTOEVALUACIÓN

- Autoevaluación del Control: Se han adelantado actividades de sensibilización sobre la importancia de la cultura de autoevaluación y capacitaciones en autocontrol con la empresa PEVA, a los funcionarios con el propósito de mejorar el desempeño de sus funciones.
- Autoevaluación de la Gestión: En el Plan de Acción 2012-2015 están contempladas las herramientas de autoevaluación de gestión definidas y sobre las cuales se han realizado las actividades de sensibilización por parte de la Oficina de Control interno de la institución a los funcionarios sobre la cultura de autoevaluación.

COMPONENTE: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

- Evaluación del Sistema de Control Interno: Se constato la existencia de los informes ejecutivos anuales tales como: Informe pormenorizado del estado del Control Interno – Ley 1474 de 2011, Informe Contable, Informe del Sistema de Rendición Electrónica de la Cuenta e Informes – SIRECI, entre otros, presentados por la Oficina de Control Interno, los cuales se encuentran publicados en la pagina web de la entidad.
- Auditoría Interna: Realización de auditorías tales como: Auditoria para la Implementación del Software SOLREDES para el proceso de Gestión de los Recursos, Auditoria de Inspección y Verificación física del Inventario de Bienes Muebles de almacén señalados como inservibles y obsoletos, Auditoria del Sistema Integrado de Gestión, Auditoria de Verificación del Consumo de Fotocopias y Auditoria de Seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con el IDEAM, estas auditorias sirven de insumo para plantear el plan de Mejoramiento por proceso.
- Los procedimientos de auditoría interna de la entidad están contemplados en el Manual de Procesos y Procedimientos, que como se ha venido mencionando, su contenido no se encuentra publicado en la página web de la entidad para conocimiento general.

COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO

Algunos funcionarios aun no elaboran Plan de Mejoramiento individual producto del seguimiento y monitoreo de las actividades inherentes a su proceso y al cumplimiento de los objetivos trazados en la evaluación de desempeño.

2.2 DOCUMENTACIÓN REVISADA

Se revisaron los informes de actividades realizadas por cada dependencia, el nivel de compromiso de cada funcionario, al igual que los manuales de Procesos y Procedimientos, y Manuales de Funciones.



INFORME DE AUDITORIA

Página 6 de 7

2.3 FORTALEZAS

A continuación se destacan los aspectos positivos encontrados en el ejercicio de la auditoría realizada:

- La determinación e iniciativa de cada funcionario en el mejoramiento continuo de sus actividades.
- La disposición de todo el personal para la auditoría y la actitud de verla como un ejercicio de mejora.
- El apoyo brindado en pro al buen desarrollo de las actividades realizadas en la auditoria
- El gran ambiente propiciado por parte del personal para la realización de las actividades

2.4 DEBILIDADES

-  Falta de información publicada en la página web por parte de la entidad para la interrelación entre los clientes internos y externos.
- Se evidencian fallas en la aplicación de los mecanismos y herramientas de autocontrol, a pesar de las capacitaciones realizadas por parte de la oficina de control interno.
-  Algunos funcionarios no elaboran Plan de Mejoramiento individual producto del seguimiento y monitoreo de las actividades inherentes a su proceso.
- Existe incoherencia respecto de riesgos que no están relacionados con el proceso y están contemplados en el Manual de Administración de Riesgos.

2.4 RECOMENDACIONES Y ASPECTOS A MEJORAR

-  Fortalecer al interior de la Corporación, cada uno de los elementos que hacen parte de la estructura del Modelo Estándar de Control Interno de la Entidad, garantizar el seguimiento a las normas de referencia que lo sustentan y formular acciones correctivas que permitan el mejoramiento continuo, para beneficio de la entidad y de la comunidad en general.
-  Promover e interiorizar una cultura de Autocontrol como estrategia válida que permita y que garantice maximizar la eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos que se adelantan al interior de la Entidad.
-  Replantear en lo posible, los riesgos que en el Manual de Administración de Riesgos de la Corporación, no son coherentes con el proceso o procedimiento para el cual se identificaron. Así mismo modificar los controles aplicados a tales riesgos según las variaciones efectuadas.
-  Efectuar seguimiento constante a cada uno de los Procesos y Procedimientos que se adelantan al interior de la Corporación, con el propósito de adelantar las acciones correctivas a que haya lugar, en caso de presentarse dificultades en los mismos.



INFORME DE AUDITORIA

Página 7 de 7

- Procurar mayor compromiso con los planes de mejoramiento suscritos por cada jefe de oficina, velando por el cumplimiento de las acciones correctivas en las fechas previstas, y que en caso de presentarse dificultades en su ejecución, informar oportunamente de tales eventualidades a la oficina Asesora de Dirección en Control Interno de Corpoguajira.
- Actualizar continuamente los medios tecnológicos que sirven de enlace entre la entidad y la comunidad, como instrumento de interacción entre ambas partes y en la incesante búsqueda que permita fortalecer los nexos.

2.5 CONCLUSIÓN GENERAL

Una vez auditados cada Subsistema se hace necesario tomar acciones correctivas que permitan el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno, además realizar seguimiento continuo y permanente a los riesgos identificados en cada uno de los procesos establecidos, adoptando las políticas y controles definidos para su tratamiento, evitando con ello que se conviertan en obstáculos para el cumplimiento de los objetivos y las metas debidamente programadas con anterioridad en los Planes de la Corporación.

Atentamente,

MARÍA JOSÉ BRUGÉS GONZÁLEZ
Auditor Líder