



2023

INFORME DE RESULTADOS DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 2 de 29</p> | |

INFORME DE RESULTADOS APLICACIÓN DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ

**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

AÑO 2023

| | | | |
|--------------------------------------|--|-----------------------|--------------------|
| Elaborado por: Katherine Villanueva | Aprobado por: Ana María Triana Lombana | | |
| Cargo: Profesional Universitario | Cargo: Directora de Talento Humano | | |
| Fecha de elaboración: 12/01/2023 | Fecha de Aprobación: 24/01/2023 | | |
| Procesos Relacionado: Gestión Humana | Página 2 de 29 | Página Versión: 01 | Informe de Gestión |

| | | | |
|--|---|--|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 3 de 29</p> | |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1. Objetivos..... | 5 |
| Objetivos específicos..... | 5 |
| 2. Marco Legal | 5 |
| 3. Metodología de aplicación del instrumento..... | 6 |
| 3.1. Ficha técnica de la encuesta..... | 6 |
| 4. Variables a evaluar | 9 |
| 5. Resultados de la aplicación del instrumento..... | 10 |
| 5.1. Caracterización de la población encuestada..... | 10 |
| 5.2. Variable orientación organizacional | 13 |
| 5.3. Variable Administración del Talento Humano | 15 |
| 5.4. Variable Estilo de Dirección | 17 |
| 5.5. Variable Comunicación e Integración..... | 19 |
| 5.6. Variable trabajo en grupo..... | 21 |
| 5.7. Variable capacidad profesional | 23 |
| 5.8. Variable Medio Ambiente Físico..... | 25 |
| 6. Análisis de los resultados | 27 |
| 7. Conclusiones | 28 |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 4 de 29</p> | |

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública define el clima laboral como el conjunto de sentimientos y percepciones de los funcionarios respecto a las características de una entidad, políticas, programas y demás condiciones que las distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento y desempeño laboral (DAFP, 2005).

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG propuesto por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) busca Dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público. (DAFP, 2012). Una de las 7 dimensiones operativas del modelo es la de Gestión del Talento Humano, el cual se considera como el activo más importante de cualquier entidad, por lo tanto, como un factor determinante para el logro de sus objetivos y resultados.

De acuerdo a lo anterior, la Dirección de Talento Humano reconoce la necesidad de realizar la medición de clima laboral en la Alcaldía Municipal de Ibagué, con el fin de potenciar los aspectos positivos que arroje el estudio y plantear acciones de mejora en aquellos se reflejan una percepción negativa, toda vez que el clima laboral tiene incidencia directa en el desempeño y productividad institucional y esto a su vez en los objetivos misionales de la entidad.

La aplicación del instrumento se realizó entre los meses de septiembre y diciembre del año 2022. El presente documento recoge los principales resultados de la medición y el análisis de estos en forma de conclusiones.

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 5 de 29</p> | |

1. Objetivos

Presentar los resultados de la aplicación del instrumento de clima laboral en la Alcaldía Municipal de Ibagué, los cuales serán insumo para la elaboración de una estrategia de intervención del clima laboral, en el marco de la gestión del Talento Humano adelantado por esta Dirección.

Objetivos específicos

- Describir la metodología utilizada para la aplicación del instrumento.
- Describir porcentual, gráfica y cualitativamente los resultados de la encuesta con el fin de entregar información que permita la toma de decisiones.

2. Marco Legal

- El Decreto 1083 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.10.7 numeral 1, indica que las entidades deberán “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”. Así mismo, el citado Decreto expone que con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.
- Resolución 312 de 2019: Por medio de la cual el ministerio del trabajo, define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 6 de 29</p> | |

trabajo SG-SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen. deroga la resolución 1111 de 2017.

- Decreto 894 de 2017 con sus respectivas modificaciones, " Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera."

3. Metodología de aplicación del instrumento

3.1. Ficha técnica de la encuesta

| | |
|--|---|
| Título | Medición de clima laboral en los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Ibagué. |
| Resumen | El presente documento tiene como objetivo presentar los resultados de la Medición de clima laboral en los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Ibagué acuerdo con los lineamientos establecidos por MIPG en materia de gestión del talento humano. |
| Objetivos estratégicos y de calidad asociados | Fortalecer y articular el modelo de gestión de la Administración Municipal para mejorar la prestación de los servicios misionales. |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 7 de 29</p> | |

| | |
|---------------------------|--|
| Palabras claves | Clima laboral, servidores públicos, sistema de estímulos, mejoramiento. |
| Dependencia | Dirección de Talento Humano |
| Equipo de trabajo | Equipo interdisciplinario de la Dirección de Talento Humano y Servidores Públicos de la Administración Municipal |
| Población objetivo | Servidores públicos de la administración Municipal de Ibagué en sus respectivas áreas de servicio los cuales corresponden a personas mayores de 18 años de edad. |
| Tamaño de muestra | 543 encuestas correspondientes |

El instrumento que se utilizó para recopilar la información de clima laboral en la Administración Municipal se basa en el documento “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este instrumento se basa en la escala Likert que consisten en formular una serie de afirmaciones a los encuetados, donde deben responder su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones planteadas, según la siguiente escala:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente desacuerdo

| | | | |
|--|---|--|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 8 de 29</p> | |

En este instrumento, también se llevó a cabo la caracterización de los funcionarios de la Administración Municipal, evaluando variables demográficas, familiares, académicas y laborales.

El instrumento fue diseñado a partir de la priorización de variables definidas para la indagación, este instrumento se diseñó y aplicó de manera digital por medio de correo electrónico y estuvo disponible entre el 11 los meses de septiembre y diciembre de 2022.



| | | | |
|--|---|--|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 9 de 29</p> | |

4. Variables a evaluar

El instrumento utilizado para la medición de clima laboral consta de 7 variables, que a su vez comprenden un número determinado de ítems como se puede observar en la siguiente tabla:

| VARIABLES | PREGUNTAS | TOTAL ITEMS |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| 1. Orientación Organizacional | 52 - 58 | 6 |
| 2. Administración del Talento Humano | 59 - 62 | 4 |
| 3. Estilo de Dirección | 63 - 67 | 5 |
| 4. Comunicación e Integración | 68 - 70 | 3 |
| 5. Trabajo en Grupo | 71 - 74 | 4 |
| 6. Capacidad profesional | 75 - 79 | 5 |
| 7. Medio Ambiente Físico | 80 - 86 | 7 |
| TOTAL | | 34 |

El análisis de la información se realiza por cada una de las variables de acuerdo a la escala definida y con base en los resultados se plantean conclusiones por cada una de las variables, que pueden conducir a la definición de estrategias para mantener los resultados positivos y acciones de mejora para incentivar cambios en las variables que presenten resultados negativos.

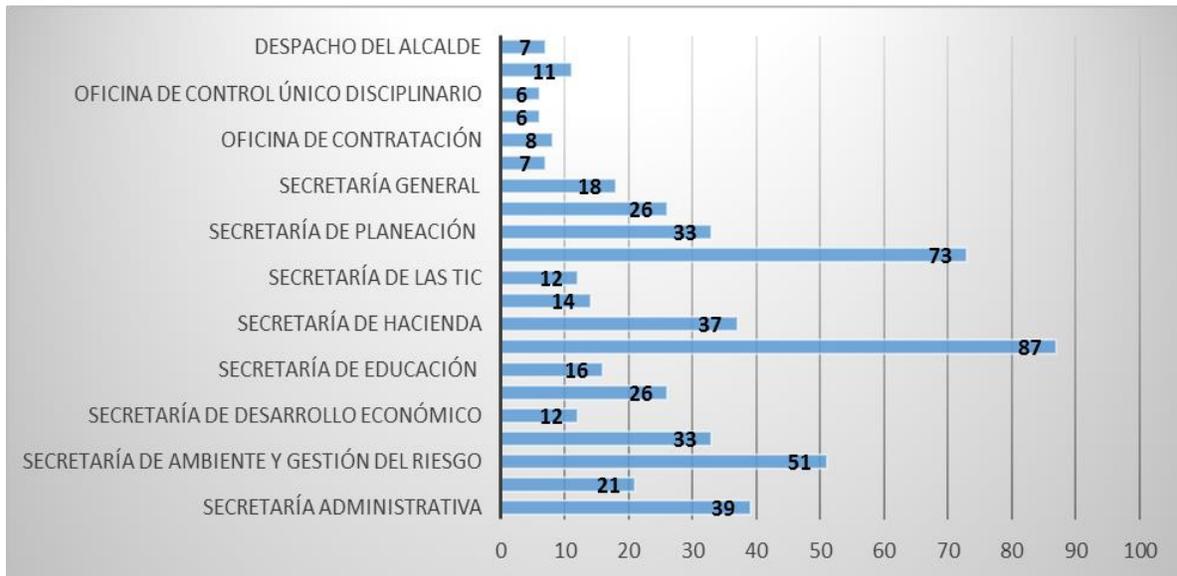
| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 10 de 29</p> | |

5. Resultados de la aplicación del instrumento

5.1. Caracterización de la población encuestada

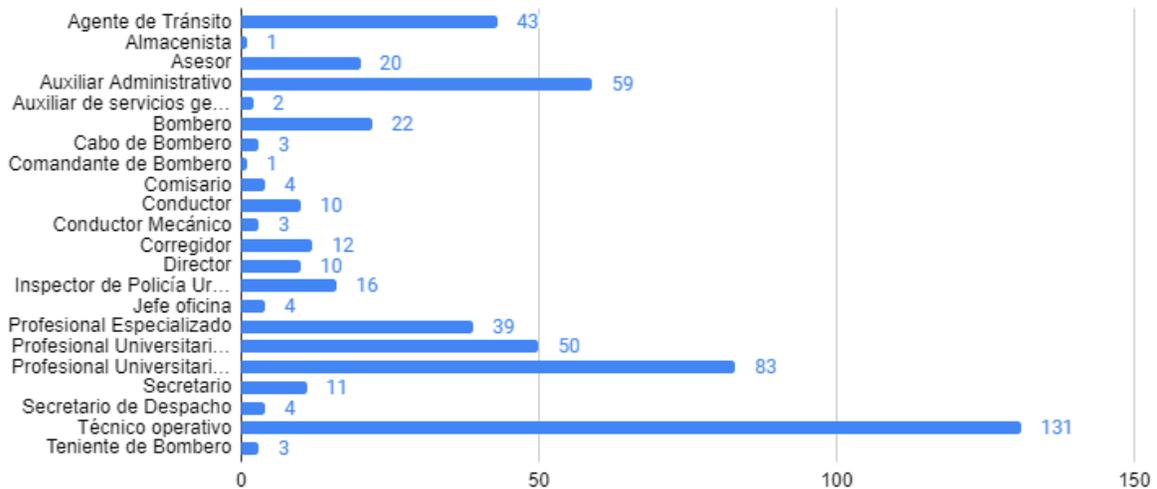
A continuación, se presentan los datos de la población encuestada, de acuerdo a la dependencia a la cual está vinculado nivel jerárquico, tiempo de vinculación, Género, entre otros.

Población encuestada por dependencia

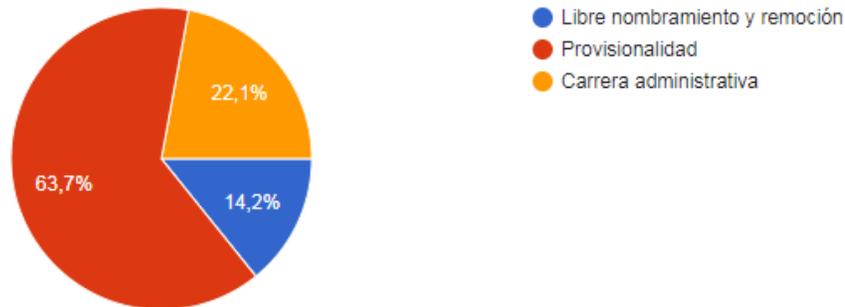


| | | | |
|---|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 11 de 29</p> | |

Población encuestada por nivel jerárquico

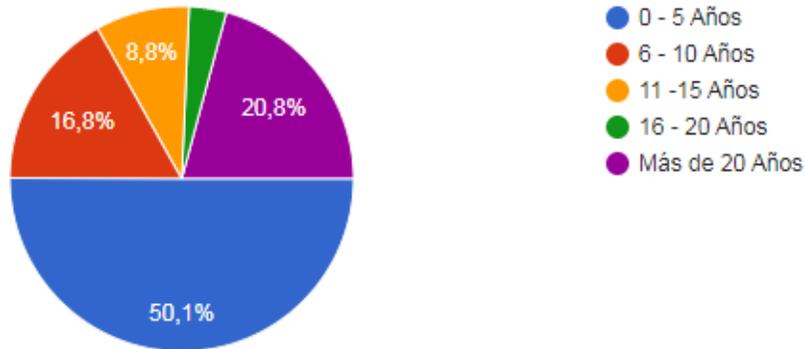


Población encuestada por tipo de vinculación

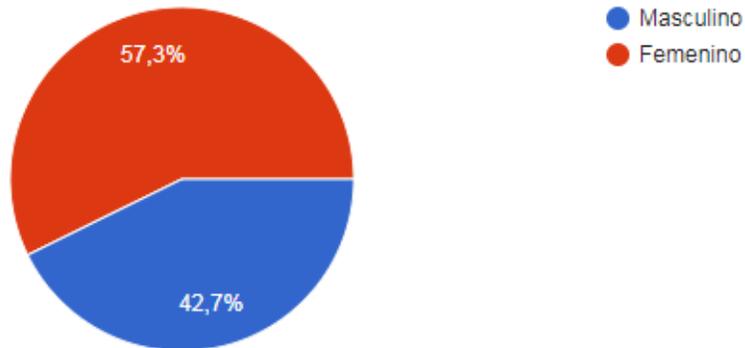


| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 12 de 29</p> | |

Población encuestada por tiempo de servicio



Población encuestada por sexo



| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 13 de 29</p> | |

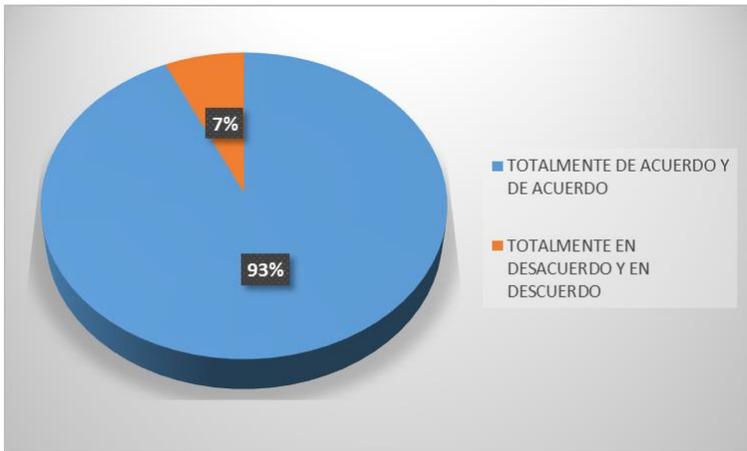
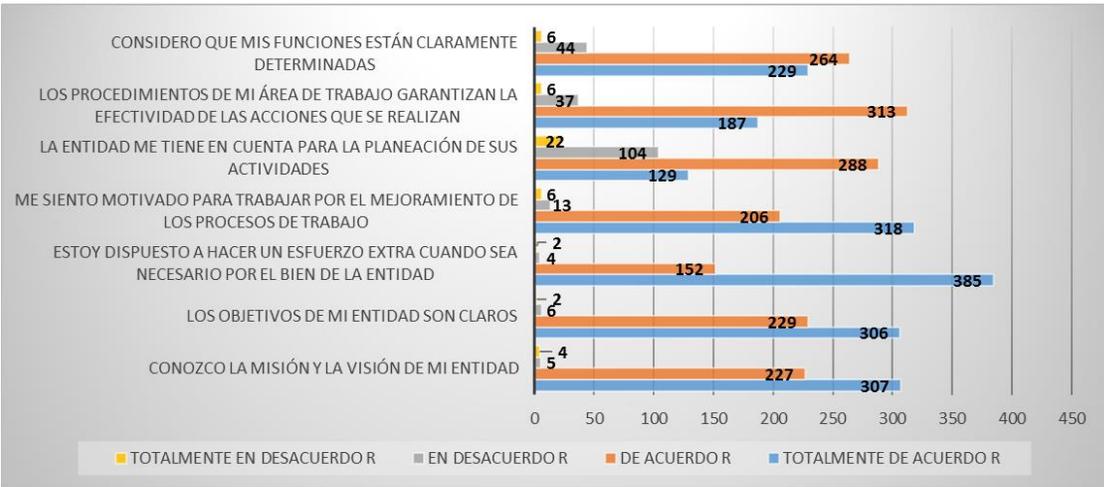
5.2. Variable orientación organizacional

Esta variable se define como la claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

| ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL | TOTALMENTE DE ACUERDO | | DE ACUERDO | | EN DESACUERDO | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | TOTAL DE RESPUESTAS |
|--|-----------------------|-------|------------|-------|---------------|-------|--------------------------|------|---------------------|
| | R | % | R | % | R | % | R | % | |
| Conozco la misión y la visión de mi entidad | 307 | 56,54 | 227 | 41,80 | 5 | 0,92 | 4 | 0,74 | 543 |
| Los objetivos de mi entidad son claros | 306 | 56,35 | 229 | 42,17 | 6 | 1,10 | 2 | 0,37 | 543 |
| Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad | 385 | 70,90 | 152 | 27,99 | 4 | 0,74 | 2 | 0,37 | 543 |
| Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo | 318 | 58,56 | 206 | 37,94 | 13 | 2,39 | 6 | 1,10 | 543 |
| La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades | 129 | 23,76 | 288 | 53,04 | 104 | 19,15 | 22 | 4,05 | 543 |
| Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan | 187 | 34,44 | 313 | 57,64 | 37 | 6,81 | 6 | 1,10 | 543 |
| Considero que mis funciones están claramente determinadas | 229 | 42,17 | 264 | 48,62 | 44 | 8,10 | 6 | 1,10 | 543 |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 14 de 29</p> | |



| | | | |
|--|---|--|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 15 de 29</p> | |

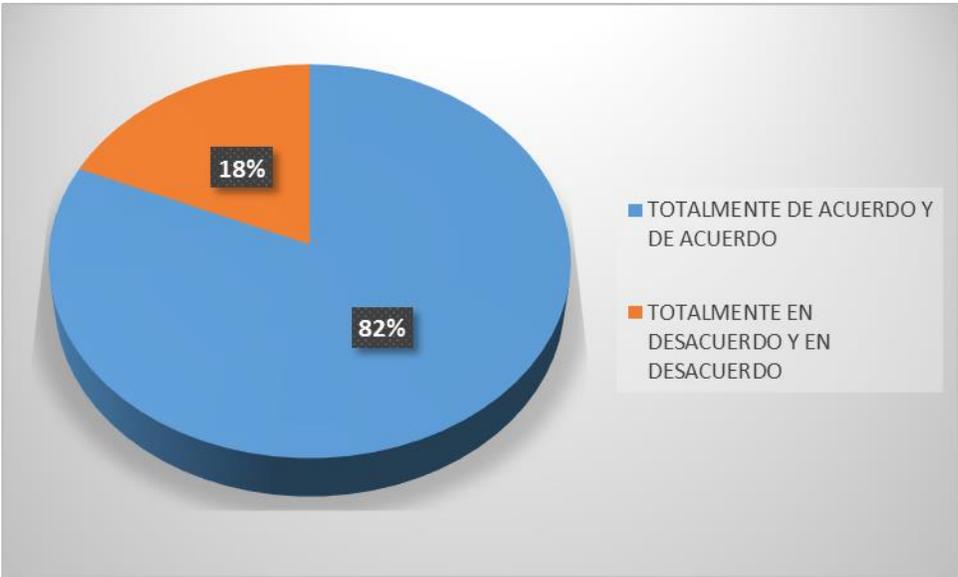
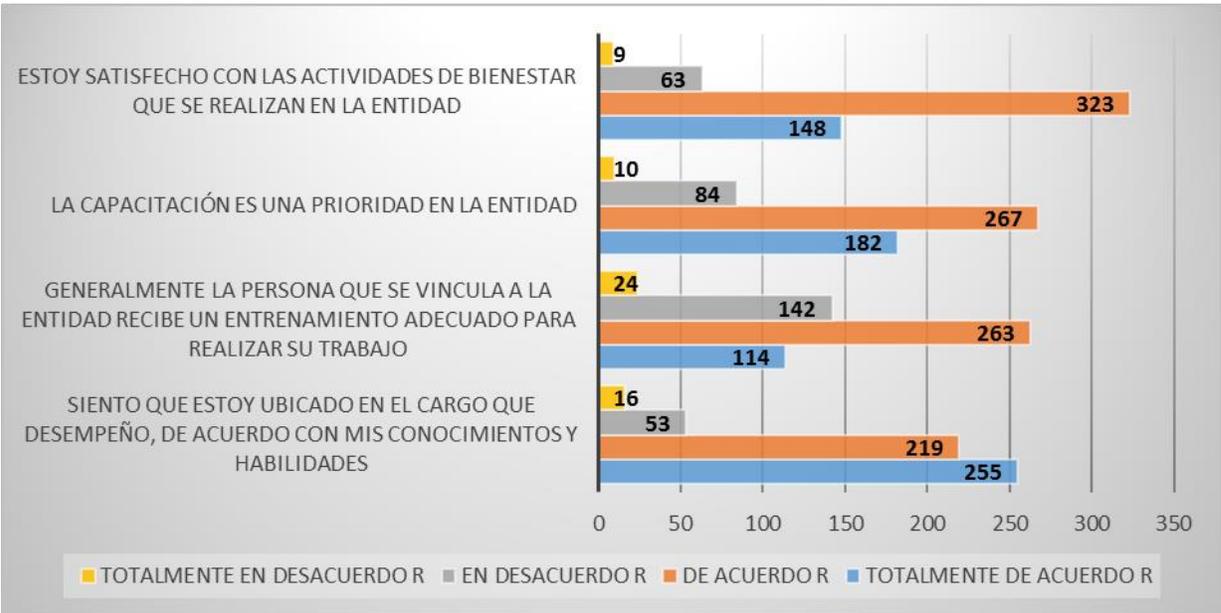
5.3. Variable Administración del Talento Humano

Se considera como el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

| ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO | TOTALMENTE DE ACUERDO | | DE ACUERDO | | EN DESACUERDO | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | TOTAL DE RESPUESTAS |
|---|-----------------------|-------|------------|-------|---------------|--------|--------------------------|------|---------------------|
| | R | % | R | % | R | % | R | % | |
| Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades | 255 | 46,96 | 219 | 40,33 | 53 | 9,761 | 16 | 2,95 | 543 |
| Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo | 114 | 20,99 | 263 | 48,43 | 142 | 26,151 | 24 | 4,42 | 543 |
| La capacitación es una prioridad en la entidad | 182 | 33,52 | 267 | 49,17 | 84 | 15,470 | 10 | 1,84 | 543 |
| Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad | 148 | 27,26 | 323 | 59,48 | 63 | 11,602 | 9 | 1,66 | 543 |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 16 de 29</p> | |



| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 17 de 29</p> | |

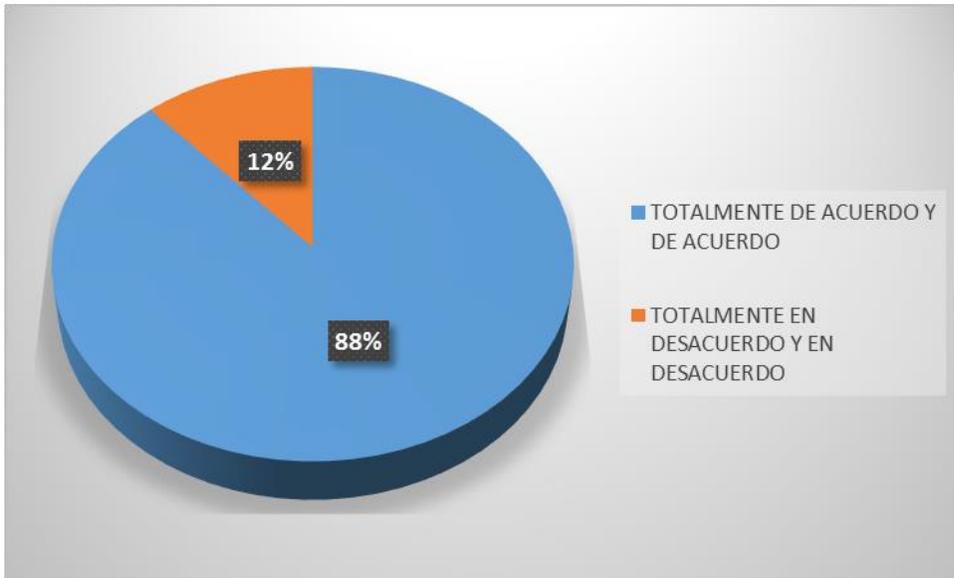
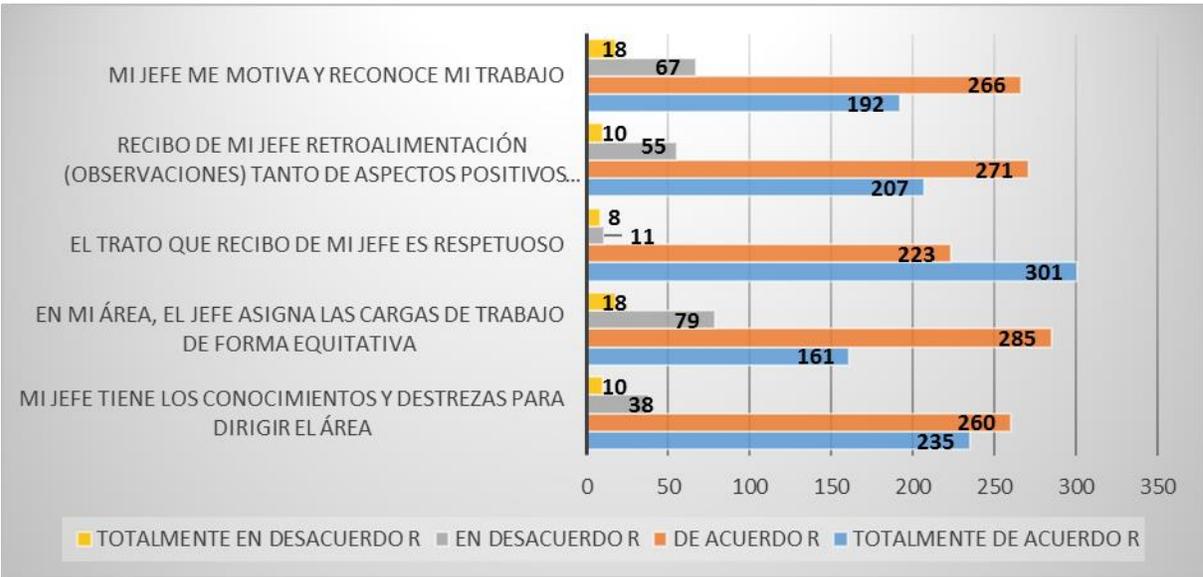
5.4. Variable Estilo de Dirección

Se refiere a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

| ESTILO DE DIRECCIÓN | TOTALMENTE DE ACUERDO | | DE ACUERDO | | EN DESACUERDO | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | TOTAL DE RESPUESTAS |
|--|-----------------------|-------|------------|-------|---------------|-------|--------------------------|------|---------------------|
| | R | % | R | % | R | % | R | % | |
| Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área | 235 | 43,28 | 260 | 47,88 | 38 | 7,00 | 10 | 1,84 | 543 |
| En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa | 161 | 29,65 | 285 | 52,49 | 79 | 14,55 | 18 | 3,31 | 543 |
| El trato que recibo de mi jefe es respetuoso | 301 | 55,43 | 223 | 41,07 | 11 | 2,03 | 8 | 1,47 | 543 |
| Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo | 207 | 38,12 | 271 | 49,91 | 55 | 10,13 | 10 | 1,84 | 543 |
| Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo | 192 | 35,36 | 266 | 48,99 | 67 | 12,34 | 18 | 3,31 | 543 |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 18 de 29</p> | |



| | | | | |
|--|---|--|---|---------------------------------------|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  | |
| | | <p>Formato: INFORME GERENCIAL</p> | | <p>Versión: 03</p> |
| | | | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> |
| | | | | <p>Página: Página 19 de 29</p> |

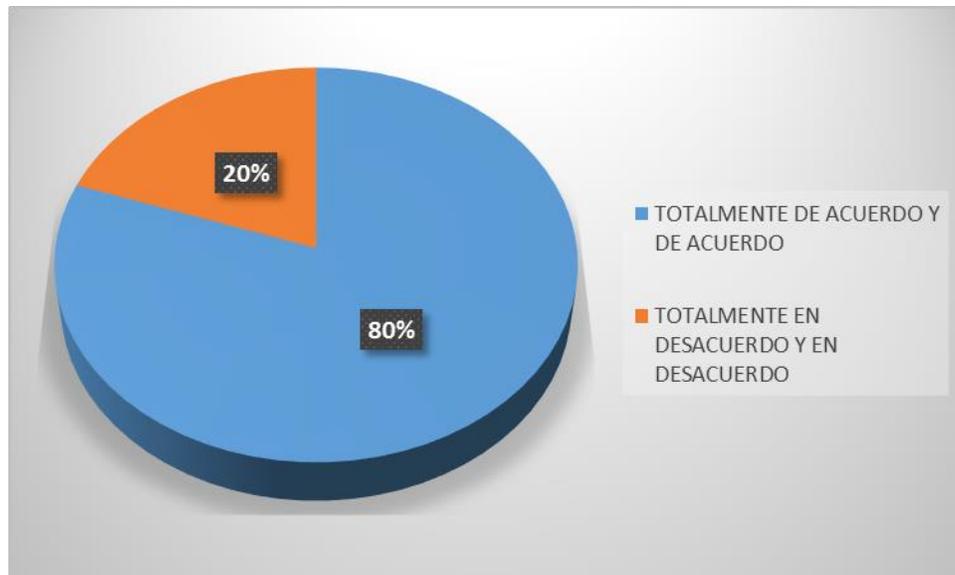
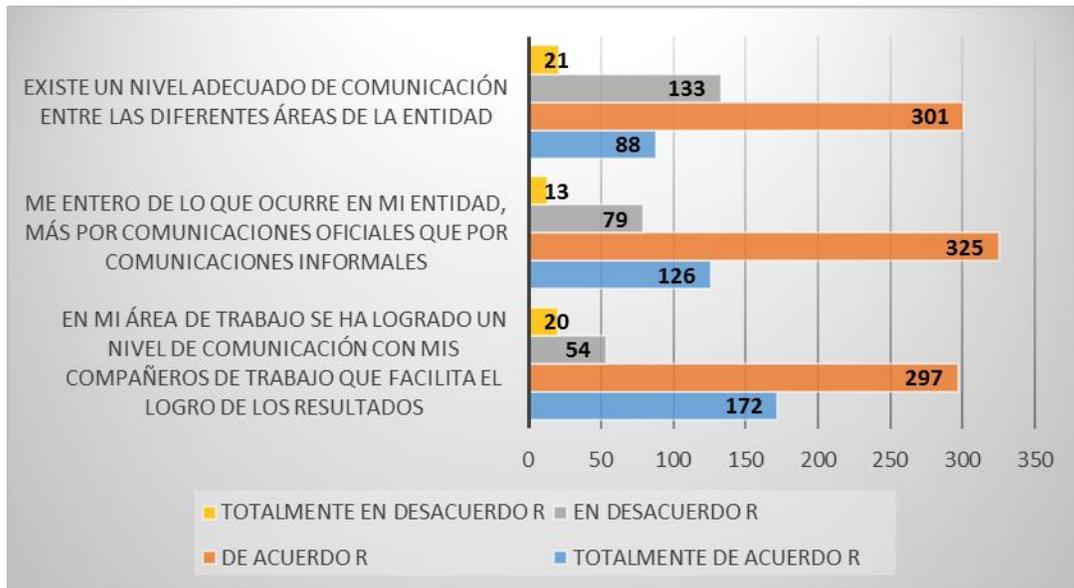
5.5. Variable Comunicación e Integración

Es el intercambio retroalimentado de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

| COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN | TOTALMENTE DE ACUERDO | | DE ACUERDO | | EN DESACUERDO | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | TOTAL DE RESPUESTAS |
|--|-----------------------|-------|------------|-------|---------------|-------|--------------------------|------|---------------------|
| | R | % | R | % | R | % | R | % | |
| En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados | 172 | 31,68 | 297 | 54,70 | 54 | 9,94 | 20 | 3,68 | 543 |
| Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales | 126 | 23,20 | 325 | 59,85 | 79 | 14,55 | 13 | 2,39 | 543 |
| Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad | 88 | 16,21 | 301 | 55,43 | 133 | 24,49 | 21 | 3,87 | 543 |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 20 de 29</p> | |



| | | | |
|--|---|--|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | | <p>Formato: INFORME GERENCIAL</p> | |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 21 de 29</p> | |

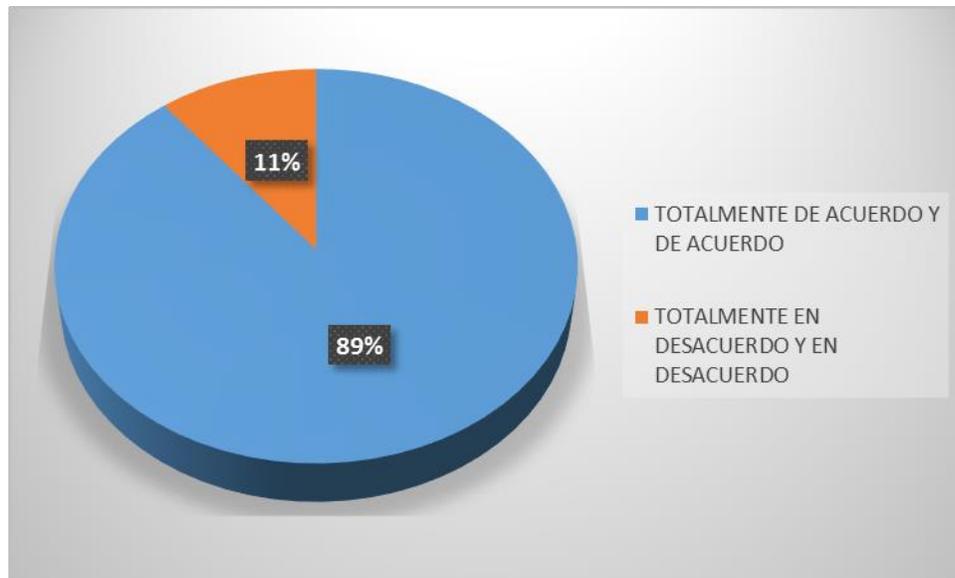
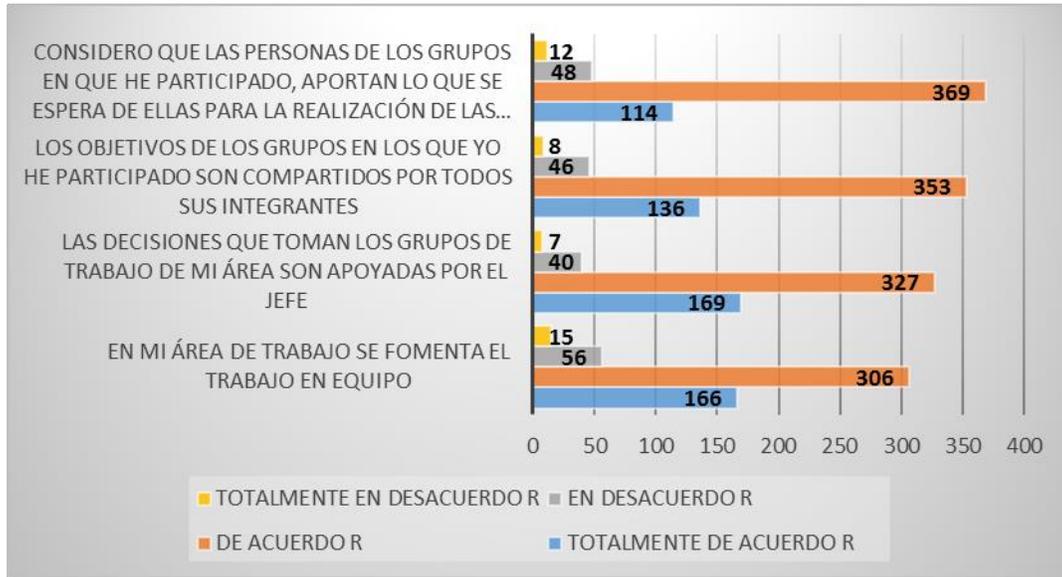
5.6. Variable trabajo en grupo

Hace referencia al trabajo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

| TRABAJO EN EQUIPO | TOTALMENTE DE ACUERDO | | DE ACUERDO | | EN DESACUERDO | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | TOTAL DE RESPUESTAS |
|---|-----------------------|-------|------------|-------|---------------|-------|--------------------------|------|---------------------|
| | R | % | R | % | R | % | R | % | |
| En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo | 166 | 30,57 | 306 | 56,35 | 56 | 10,31 | 15 | 2,76 | 543 |
| Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe | 169 | 31,12 | 327 | 60,22 | 40 | 7,37 | 7 | 1,29 | 543 |
| Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes | 136 | 25,05 | 353 | 65,01 | 46 | 8,47 | 8 | 1,47 | 543 |
| Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas | 114 | 20,99 | 369 | 67,96 | 48 | 8,84 | 12 | 2,21 | 543 |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 22 de 29</p> | |



| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | | <p>Versión: 03</p> | |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 23 de 29</p> | |

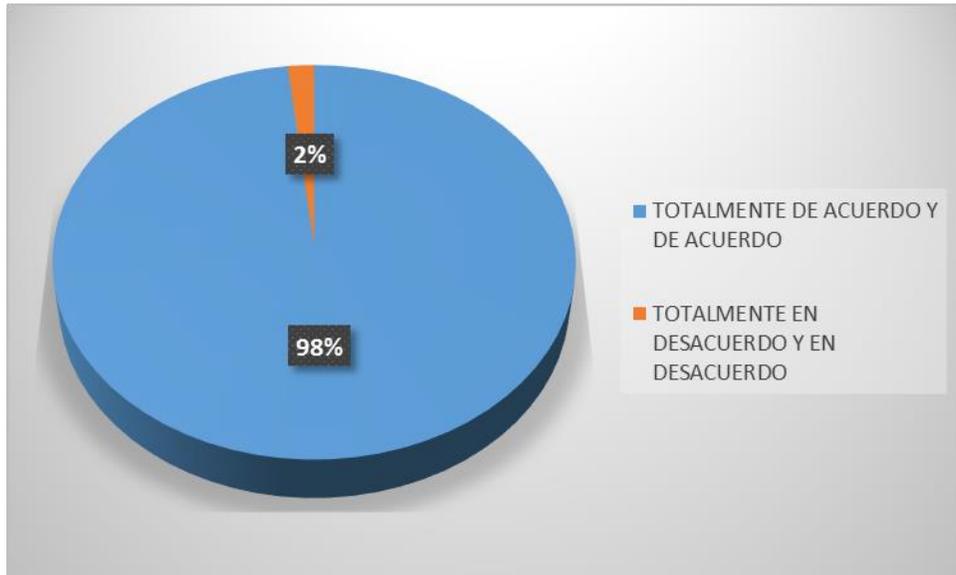
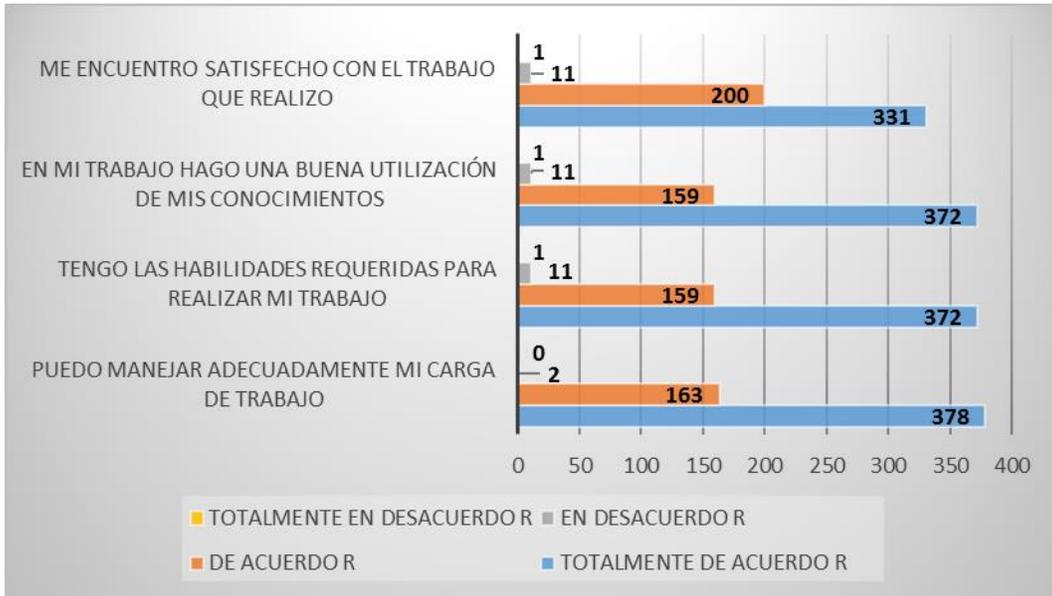
5.7. Variable capacidad profesional

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

| CAPACIDAD PROFESIONAL | TOTALMENTE DE ACUERDO | | DE ACUERDO | | EN DESACUERDO | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | TOTAL DE RESPUESTAS |
|---|-----------------------|-------|------------|------|---------------|------|--------------------------|------|---------------------|
| | R | % | R | % | R | % | R | % | |
| Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo | 378 | 69,61 | 163 | 30 | 2 | 0,37 | 0 | 0 | 543 |
| Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo | 372 | 68,51 | 159 | 29,3 | 11 | 2,03 | 1 | 0,18 | 543 |
| En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos | 372 | 68,51 | 159 | 29,3 | 11 | 2,03 | 1 | 0,18 | 543 |
| Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo | 331 | 60,96 | 200 | 36,8 | 11 | 2,03 | 1 | 0,18 | 543 |

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 24 de 29</p> | |



| | | | |
|--|---|--|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | | <p>Formato: INFORME GERENCIAL</p> | |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 25 de 29</p> | |

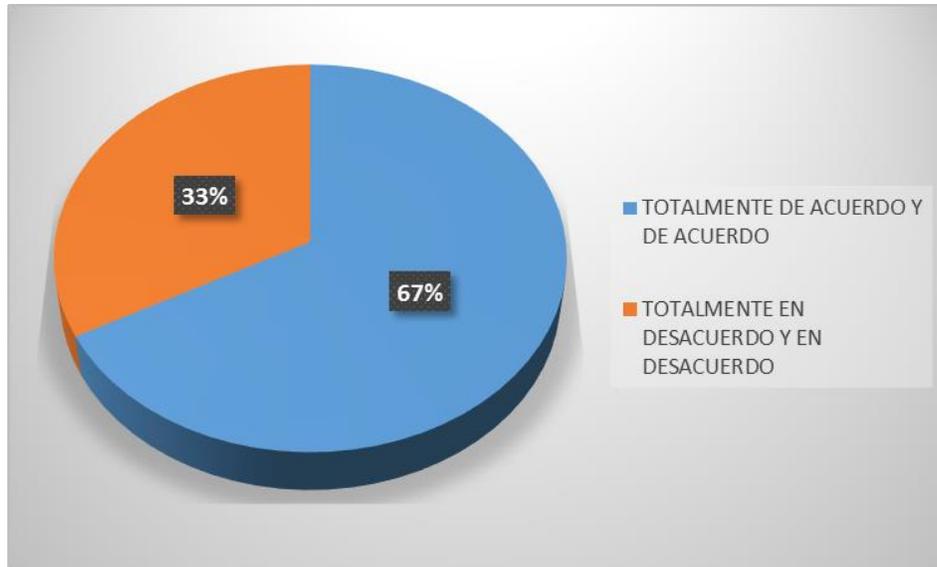
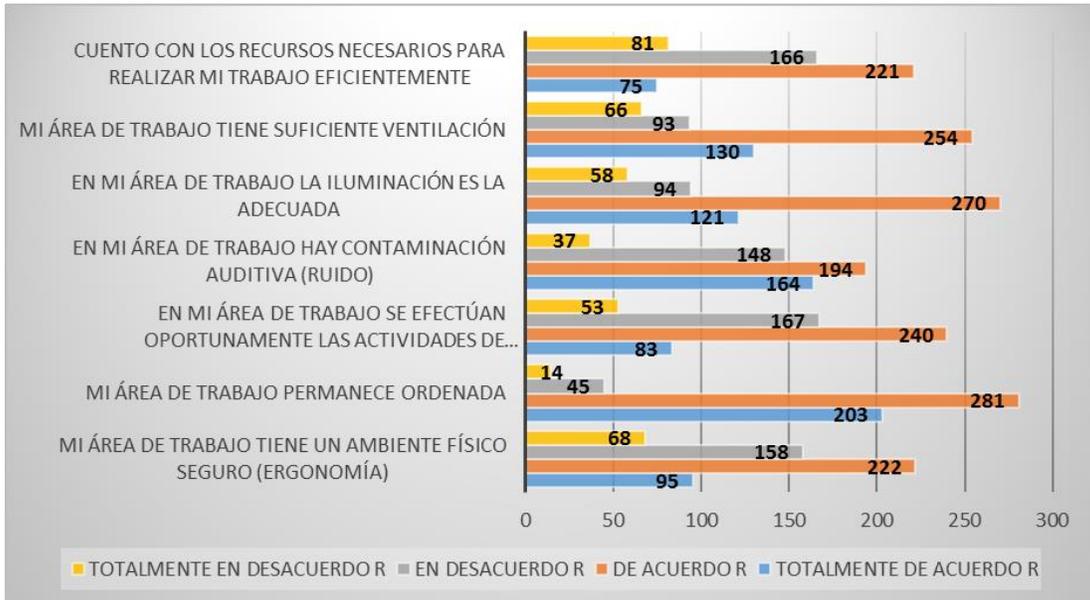
5.8. Variable Medio Ambiente Físico

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

| MEDIO AMBIENTE FÍSICO | TOTALMENTE DE ACUERDO | | DE ACUERDO | | EN DESACUERDO | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | | TOTAL DE RESPUESTAS |
|--|-----------------------|-------|------------|-------|---------------|-------|--------------------------|-------|---------------------|
| | R | % | R | % | R | % | R | % | |
| Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía) | 95 | 17,50 | 222 | 40,88 | 158 | 29,10 | 68 | 12,52 | 543 |
| Mi área de trabajo permanece ordenada | 203 | 37,38 | 281 | 51,75 | 45 | 8,29 | 14 | 2,58 | 543 |
| En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias | 83 | 15,29 | 240 | 44,20 | 167 | 30,76 | 53 | 9,76 | 543 |
| En mi área de trabajo hay contaminación auditiva (ruido) | 164 | 30,20 | 194 | 35,73 | 148 | 27,26 | 37 | 6,81 | 543 |
| En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada | 121 | 22,28 | 270 | 49,72 | 94 | 17,31 | 58 | 10,68 | 543 |
| Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación | 130 | 23,94 | 254 | 46,78 | 93 | 17,13 | 66 | 12,15 | 543 |
| Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente | 75 | 13,81 | 221 | 40,70 | 166 | 30,57 | 81 | 14,92 | 543 |

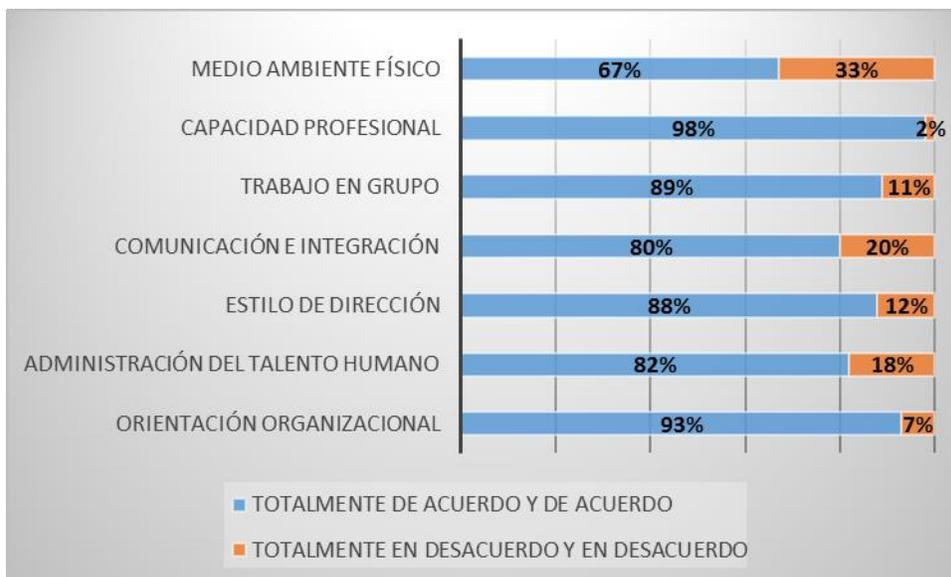
| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 1 3389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 26 de 29</p> | |



| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> <p>Fecha: 2019/04/25</p> <p>Página: Página 27 de 29</p> | |

6. Análisis de los resultados

Se puede observar en el siguiente gráfico que en términos generales los resultados de la medición de clima laboral son favorable dado que todas las variables se encuentran por encima del 65% en percepción de acuerdo o totalmente de acuerdo, e incluso algunas de estas se encuentran cerca del 100% de favorabilidad.



En lo que tiene que ver con la variable **Administración del talento humano**, se encuentra que el ítem **Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo**, presenta una evaluación desfavorable de cerca de un 18%.

Por su parte en la variable **Comunicación e integración**, se encuentra que el ítem **Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad**, tiene un porcentaje de desfavorabilidad de cerca del 20%.

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Versión: 03</p> | |
| | | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 28 de 29</p> | |

Quizá la variable que presenta un menos desempeño es la de **Medio Ambiente Físico**, pues el 28% de los encuestados manifiestan en total desacuerdo o desacuerdo en la mayoría de los ítems evaluados. Se puede encontrar que los ítems de **ergonomía, ventilación, oportunidad del mantenimiento y disponibilidad de recursos**, no cumplen las expectativas de cerca del 33% de los funcionarios encuestados.

7. Conclusiones

Se puede concluir entonces que si bien, conforme a la medición realizada, no existen factores que puedan considerarse críticos, vale la pena tener en cuenta aquellos que obtuvieron porcentajes mayores en las alternativas de desacuerdo, con el fin de fortalecer el clima laboral de la Alcaldía Municipal de Ibagué. De acuerdo con lo anterior, los aspectos a través de los cuales puede fortalecer el clima laboral de la Entidad, son los siguientes:

- Fortalecer los procesos de capacitación al ingreso, reasignaciones de cargos y de manera permanente a fin de preparar mejor a los funcionarios para desempeñar sus labores.
- Fortalecer la comunicación entre las diferentes áreas
- Promover la integración entre el personal que conforma las áreas de trabajo para mejorar la productividad y las relaciones personales.
- Adaptar o reemplazar el mobiliario buscando brindar mayor seguridad y ergonomía a los funcionarios en sus labores diarias.
- Mejorar las condiciones de iluminación y ventilación de las instalaciones de la Alcaldía Municipal de Ibagué.

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 1 3389-7</p> | <p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p> | <p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p> |  |
| | | <p>Versión: 03</p> | |
| | <p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p> | <p>Fecha: 2019/04/25</p> | |
| | | <p>Página: Página 29 de 29</p> | |

- Suministrar los equipos y recursos necesarios para el correcto desarrollo de las labores dentro de la Administración Municipal.
- Llevar a cabo mantenimientos periódicos a los espacios físico, maquinaria y equipo de las diferentes áreas.

ANEXOS

- Anexo 1. Instrumento de caracterización de funcionarios de la administración central.
- Anexo 2. Matriz de Resultados de la encuesta.