

DESCRIPCION

La encuesta de clima y cultura organizacional del Instituto de Financiamento, Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE (**FOR-AC 006**), la cual se encuentra vigente desde el año 2019 tiene como finalidad:

OBJETIVOS:

- Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores de INFIBAGUE que permitan encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.
- Identificar las posibles fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados para INFIBAGUE.
- Evaluar el comportamiento de los funcionarios, la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.

MODALIDAD DE APLICACIÓN: La aplicación de la Encuesta se lleva a cabo de forma presencial y grupal, el espacio debe contar con iluminación y ventilación adecuada, el evaluador realiza la explicación del objetivo y la importancia de dicha medición, aclarando que los resultados serán analizados de forma global y no individualizada.

Podrá ser diligenciada con lápiz o lapicero, en lo posible sin enmendaduras, puesto que invalidaría la objetividad de los resultados.

TIEMPO: La encuesta presenta un tiempo promedio para su diligenciamiento de 20 minutos, sin embargo, no se cuenta con un tiempo límite.

REACTIVOS:

El instrumento cuenta con 14 Categorías, que a su vez se componen de diferentes reactivos, los cuales se evalúan de acuerdo a una escala de puntuación desde: no

sabe/no responde, **(2)** Peor de lo esperado, **(3)** igual a lo esperado, **(4)** mejor de lo esperado y **(5)** mucho mejor de lo esperado.

1. Identidad con la institución: la cual permite mediante 5 reactivos conocer el nivel de sentido de pertenencia de los funcionarios con la organización.

Reactivos

- INFIBAGUÉ es el mejor lugar para trabajar
- INFIBAGUÉ cuenta con códigos de ética y conducta actualizados
- Me siento orgulloso de ser parte de INFIBAGUÉ
- Trabajar en el gobierno municipal me permite contribuir al bienestar de la sociedad
- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta el Instituto

2. Equidad y género: Esta categoría se compone de 5 reactivos, las cuales buscan identificar la percepción de los funcionarios con relación a la presencia o ausencia de situaciones de inequidad o discriminación.

Reactivos

- En INFIBAGUÉ hay respeto por la diferencia y ausencia de situaciones de intimidación o maltrato
- En INFIBAGUÉ existen instalaciones adecuadas para las personas con discapacidad
- Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para hombres y mujeres
- En mi área se percibe el hostigamiento como algo inaceptable y sancionable
- En INFIBAGUÉ se dan las oportunidades de ascenso y promoción sin distinción entre hombres y mujeres

3. Calidad de vida Laboral: Esta categoría permite la valoración de diferentes elementos que permiten valorar la calidad de vida en el entorno laboral de

los funcionarios, a través de 5 reactivos asociadas a condiciones del puesto de trabajo.

Reactivos

- Mi puesto de trabajo cuenta con las condiciones ergonómicas apropiadas
- El nivel de ruido es el adecuado para el desarrollo de mis actividades
- Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo
- En mi área el trato entre servidores públicos es respetuoso
- Me siento feliz haciendo mi trabajo.

4. Normatividad procesos y procedimientos: Permite la valoración de la forma en la cual se desarrollan los diferentes procedimientos, y la percepción de contar o no con normatividad clara y específica que cada uno de los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones esto mediante 6 reactivos.

Reactivos

- Cuento con los conocimientos adecuados de la normatividad aplicable para el desarrollo de mi trabajo
- Conozco los procesos y procedimientos de mi área
- He recibido capacitación para desempeñar los procesos y procedimientos de mi área
- Los procesos y procedimientos me permiten alcanzar las metas en mi área
- Estoy informado de los cambios en los procesos y procedimientos que existen en mi área
- Considero que se realiza una oportuna actualización de los procedimientos.

- 5. Calidad y orientación al Servicio:** Permite la identificación en la pertinencia de las acciones adelantadas en el mejoramiento de la atención y relación con los usuarios, mediante la valoración de 4 reactivos, incluidos en esta categoría.

Reactivos

- Conozco las necesidades de los usuarios o clientes de mi trabajo.
- El trato que brindamos en mi área a los usuarios o clientes es cordial y respetuoso.
- En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios y los procesos
- INFIBAGUÉ promueve la recepción adecuada de las peticiones, quejas, reclamos o sugerencias de nuestros usuarios o clientes.

- 6. Reconocimiento y desempeño:** Mediante 5 reactivos en esta categoría se realiza la valoración por parte de cada funcionario a las diferentes formas de reconocimiento otorgada por los jefes y las estrategias de retroalimentación.

Reactivos

- Tengo la posibilidad de acordar con mi jefe las expectativas sobre mi desempeño.
- Identifico la objetividad en mi jefe cuando evalúa mi desempeño
- La retroalimentación sobre mi desempeño por parte de mi jefe es
- La retroalimentación sobre mi desempeño es constructiva y me ayuda a mejorar
- Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo para el logro de los objetivos del área.

7. Capacitación y desarrollo personal: En esta categoría mediante 7 reactivos tipo afirmaciones, las cuales son evaluadas por los funcionarios, se logra identificar la percepción que tienen con relación al proceso de formación y capacitación realizada por la organización.

Reactivos

- Considera que el programa de capacitación desarrollado por INFIBAGUE es adecuado
- La socialización del programa de capacitación ha sido la adecuada
- La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo
- La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.
- Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programa

- Las actividades de bienestar que se adelantan en INFIBAGUÉ, cumplen con mis expectativas (Celebraciones especiales, Torneos deportivos, motivación, etc.)
- Los eventos de integración cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y mejorar la convivencia entre el personal de INFIBAGUÉ

8. Mejora y Cambio: Esta categoría se encuentra constituida por 5 reactivos o frases, las cuales pretenden medir la percepción y valoración que tienen los funcionarios con relación a las acciones de mejora y el nivel de productividad percibido hacia la organización.

Reactivos

- Considero que en mi área se proporcionan los servicios de la mejor forma
- En INFIBAGUÉ se tienen en cuenta nuestras sugerencias para mejorar por parte de los comités u otras instancias

- Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en INFIBAGUÉ
- Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo.
- Considero que INFIBAGUÉ es una entidad altamente productiva

9. Comunicación: La categoría permite la valoración de los aspectos de la comunicación, vías y calidad de las mismas, mediante 3 reactivos o afirmaciones, que los funcionarios evalúan.

Reactivos

- En mi trabajo existe comunicación adecuada entre las diferentes áreas.
- Recibo por parte de mi jefe la información adecuada de los objetivos que tenemos que lograr en mi área.
- Existe por parte de los jefes la suficiente comunicación de la visión, la misión y los principios y valores de la organización

10. Colaboración y trabajo en equipo: Por medio de 4 reactivos se evalúa la categoría, logrando medir el nivel de percepción que tienen los funcionarios con relación a la dinámica de trabajo en equipo.

Reactivos

- Considero que en mi área se promueve de manera adecuada el trabajar en equipo.
- En mi área recibimos capacitación para trabajar en equipo
- Considera que el trabajo en equipo generalmente trae mejores resultados
- En mi área se trabaja en equipo

11. Liderazgo y participación: La categoría permite evidenciar la percepción que tienen los funcionarios frente al tipo de liderazgo ejercido por su jefe

inmediato, y el nivel de participación que este le da a las ideas propuestas para el fortalecimiento del área, dicha evaluación se da a partir de los 5 reactivos que la componen.

Reactivos

- Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace
- Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo
- Mi jefe es un servidor público ejemplar
- Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios
- Mi jefe distribuye el trabajo de forma equitativa.

12. Disponibilidad de recursos: A partir de los 3 reactivos que componen la categoría, se permite evaluar la percepción de cada funcionario con relación a la pertinencia y la presencia del material necesario para el desarrollo de cada una de las actividades que se requiere.

Reactivos

- Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.
- El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo
- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo

13. Austeridad y lucha contra la corrupción: Esta categoría compuesta por 5 reactivos, permite evidenciar el nivel de compromiso que perciben los funcionarios, hacia la organización en cuanto al manejo de los recursos económicos y las estrategias implementadas para evitar la corrupción.

Reactivos

- INFIBAGUÉ es ejemplo de transparencia y lucha contra la corrupción
- Considero que existen las medidas adecuadas en mi área para prevenir la corrupción

- Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos públicos
- En mi trabajo cuento con los mecanismos adecuados para denunciar la corrupción si la veo
- En INFIBAGUÉ se sancionan adecuadamente los actos de corrupción

CALIFICACION: Se establecerá un puntaje promedio por cada categoría la cual se obtendrá de la siguiente forma. **Sumatoria total puntaje de reactivos/N° de reactivos que componen la categoría.**

EJM: Liderazgo y participación

(Sumatoria total de la categoría) 18/ (número de reactivos) 5= 3,6

TABLA DE INTERPRETACION

PUNTAJE	VALORACION CUALITATIVA
0-2	DEFICIENTE
2,1-3,0	PEOR DE LO ESPERADO
3,1-3,9	IGUAL A LO ESPERADO
4,0-4,9	MEJOR DE LO ESPERADO
5,0	MUCHO MEJOR DE LO ESPERADO

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
01	2022/04/21	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación inicial del documento



APLICACIÓN Y CALIFICACION DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Código: PRO-GH-023 - Versión: 01
Vigente desde: 2022/04/21