 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN MIPG</p> <p><b>CLIMA LABORAL</b></p>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
		VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01

Nit 816.000.158-5

# CLIMA LABORAL



**Dentro de este campo existen procesos que intervienen, tales como: capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional, etc.**


**El factor humano constituye un elemento vital para el desarrollo de los procesos de cualquier organización. Estudios sobre el comportamiento humano han demostrado que cuando un empleado se siente satisfecho y motivado alcanza un desempeño superior en la realización de su trabajo.**

En la actualidad las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante que permite el logro de los objetivos institucionales.

Un tema importante en la medición del clima laboral es saber diferenciar la satisfacción y la motivación, que son dos conceptos frecuentemente utilizados como sinónimos, pero que implican temáticas distintas y estrategias de gestión diferenciadas. El hecho de estar satisfecho no asegura que la persona se encuentre motivada, pero ciertamente si te encuentras motivado es un signo de que estás satisfecho. La satisfacción puede disminuir el ausentismo en el trabajo, debido a que los colaboradores se sienten satisfechos con la labor que desempeñan, en el caso de la motivación hace que los colaboradores lleguen más allá de solo disminuir el ausentismo, sino que le ponen empeño a las labores que realizan, pudiendo dar más de lo solicitado.

La encuesta de Clima Laboral permitirá medir el nivel de satisfacción del personal en general, y en el caso de la motivación se requiere de un trabajo de profundización con cada uno de los funcionarios y desde el inicio de sus labores en la entidad, conociendo que aspectos son los que lo motivan. Para una evaluación integral de la satisfacción laboral es vital no quedarse con los resultados de la encuesta de clima laboral sino encontrar aquellos aspectos que realmente valoran los funcionarios ya que puede darse el caso que exista aspectos en los que no estén satisfechos pero que no son relevantes para ellos, por lo que será necesario profundizar dichos aspectos con entrevistas al personal o de grupos focales. Sobre los aspectos priorizados se tendrá que realizar los planes de acción.

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO	REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA	RECIBIDO POR: _____ Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____
----------------------------------	--------------------------	---

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN MIPG</p>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
	<p><b>CLIMA LABORAL</b></p>	VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01

Nit 816.000.158-5

## Factores y características que influyen en el Ambiente Laboral (CL)

Desde el punto de vista académico, se han establecido 9 criterios que determinan el nivel de éxito o fracaso del CL. Esta teoría fue desarrollada por los profesores Stinger y Litwin:

- **La Estructura:** Se refiere a la agrupación y coordinación de actividades entre los diferentes niveles jerárquicos. Es lo que comúnmente se ha conocido como la Estructura Organizacional.
- **Responsabilidad:** Se encuentra estrechamente relacionado con la autonomía que sienten los trabajadores para realizar las labores encomendadas, y el nivel de supervisión que se ejerce para llevarlas a cabo.
- **La recompensa:** Lo que se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación por la consecución de unos objetivos laborales.
- **El Desafío:** Se refiere a la medida en que la empresa acepta un nivel de riesgo con tal de alcanzar ciertos objetivos. Estos desafíos ayudan a mantener un buen clima competitivo.
- **Relaciones laborales:** Se fundamenta en el respeto, cordialidad, obediencia y buen trato como base para lograr una mejor productividad, sin llegar a extremos que promuevan el acoso laboral.
- **Cooperación:** El trabajo en equipo, y la cooperación son la base para entender y lograr objetivos comunes.
- **Los estándares:** Se trata de un patrón o parámetro que determina su oportuno cumplimiento. En la medida que un estándar es fijado con un sentido racional y alcanzable, este será evaluado por el trabajador como positivo, ya que sentirá que el esfuerzo necesario para llevar a cabo ese estándar es justo.
- **Nivel de conflicto:** El conflicto hace que exista un desequilibrio entre los miembros de la empresa. Pueden originarse por motivos laborales o sociales, y pueden ocurrir entre un mismo, o diferentes, niveles jerárquicos.
- **Identidad:** Se refiere al sentido de pertenencia, al orgullo que sienten los trabajadores por pertenecer a una empresa, y sentir que son un activo valioso de ella.

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO	REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA	RECIBIDO POR: _____ Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____
----------------------------------	--------------------------	---




ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO

REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA

RECIBIDO POR: \_\_\_\_\_

Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN MIPG</p>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
	<p><b>CLIMA LABORAL</b></p>	VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01

Nit 816.000.158-5

## METODOLOGÍA

El diseño y aplicación de las encuestas y posterior elaboración del plan de acción del proceso de medición de Clima Laboral requiere del compromiso de todos los funcionarios adscritos a la Personería Municipal de Dosquebradas, para que, de esta manera, el estudio no quede simplemente en un documento, sino que logren realizarse los planes de acción definidos. Se debe tener en cuenta que el hecho de haber realizado la encuesta de Clima ya crea en los funcionarios de la entidad ciertas expectativas de mejoras laborales.


	1	2	3	4
<b>Pasos</b>	Adecuación de encuesta de Clima Laboral	Aplicación encuesta	resultados	Priorización de aspectos y elaboración del Plan de acción

	1	2	3	4
<b>Productos</b>	Encuesta de Clima Laboral afinada	Encuestas aplicadas a todo el personal de la entidad	Tabulación y resultados de la encuesta	Aspectos priorizados y elaboración\ del Plan de acción.

<p><b>Paso No 1.</b></p> <p><b>Adecuación de Encuesta de Clima Laboral</b></p>	<p>Para este paso se debe hacer la encuesta, para lo cual es necesario tomar un modelo de encuesta de este tipo y que aborda los principales aspectos a evaluar como son remuneraciones, ambiente de trabajo, carga laboral, relación con los jefes, compañeros, etc. En base a este modelo de encuesta, se debe adecuar las preguntas de acuerdo a las particularidades de la entidad.</p> <p>Dos preguntas clave que deben incluirse son: ¿cómo calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la Personería Municipal de Dosquebradas? y ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la entidad?, en base a estas dos preguntas se evalúa de manera integral la satisfacción con la personería.</p>
--	--

<p><b>Paso No 2.</b></p> <p><b>Aplicación de la</b></p>	<p>Es la aplicación de la encuesta de clima laboral a todo el personal, para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:</p>
---	---

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO	REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA	RECIBIDO POR: _____ Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____
----------------------------------	--------------------------	---

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN MIPG</p>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
	<p><b>CLIMA LABORAL</b></p>	VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01


**Nit 816.000.158-5**

<p><b>encuesta de Clima Laboral</b></p>	<p>La encuesta deberá ser anónima para asegurar la confiabilidad de los resultados, para ello se requiere de un mecanismo para asegurar tal anonimato, esta será depositada en la urna sellada.</p> <p>contar con un ambiente agradable y tranquilo para la realización de la encuesta.</p>
---	---

<p><b>Paso No 3.</b></p> <p><b>Resultados</b></p>	<p>Una vez realizada la encuesta se deberá procesar los resultados a nivel de la entidad.</p> <p>El ingreso de datos en una hoja Excel permitirá un manejo amplio de la información recogida. De esta manera se logrará resultados representativos a nivel de toda la personería.</p> <p>Aquí es importante señalar que, como ya se dijo antes, las preguntas que mostrarán el nivel de satisfacción general son: ¿cómo calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la entidad? y ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la entidad?, en base a estas dos preguntas se evalúa de manera integral la satisfacción con la Personería.</p>
---	---

<p><b>Paso No 4.</b></p> <p><b>Priorización de aspectos y elaboración del Plan de acción</b></p>	<p>El último paso consiste en priorizar y establecer planes de acción, para ello es necesario realizarlo con el comité de convivencia y salud en el trabajo.</p> <p>Entonces se procederá a identificar cuáles serían los aspectos sobre los que se va a realizar los planes de acción.</p> <p>Es importante recordar que las encuestas de clima laboral solo miden el grado de satisfacción en cada aspecto.</p>
--	---

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO	REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA	RECIBIDO POR: _____ Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____
----------------------------------	--------------------------	---


 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN MIPG</p> <p><b>CLIMA LABORAL</b></p>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
		VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01

Nit 816.000.158-5

## ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

<b>1.</b>	En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) usted considera que éste es:	<b>Muy confortable</b>	<b>Confortable</b>	<b>Soportable</b>
		<b>Incomodo</b>	<b>Muy incomodo</b>	
<b>2.</b>	Usted tiene suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual.	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>
		<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>	
<b>3.</b>	Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>
		<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>	
<b>4.</b>	Su jefe inmediato, tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a como llevar a cabo sus funciones.	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>
		<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>	
<b>5.</b>	Como califica el nivel de satisfacción por trabajar en la personería municipal de Dosquebradas	<b>Muy alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Regular</b>
		<b>Bajo</b>	<b>Muy bajo</b>	
<b>6.</b>	En la personería se fomenta y desarrollo el trabajo en equipo.	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
<b>7.</b>	En la personería se fomenta y desarrollo el trabajo en equipo.	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
<b>8.</b>	Existe comunicación fluida entre directivos y personal administrativo	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	
<b>9.</b>	Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo.	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO	REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA	RECIBIDO POR: _____
		Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<b>SISTEMA DE GESTION MIPG</b>  <b>CLIMA LABORAL</b>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
		VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01

**Nit 816.000.158-5**


10.	En la personería se fomenta y desarrollo el trabajo en equipo.	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	
11.	Los directivos o jefes inmediatos se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	
12.	La relación entre compañeros de trabajo en la Personería es.	Muy mala	Mala	Regular
		Buena	Muy buena	
13.	La personería otorga buenos y equitativos beneficios a los funcionarios	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	
14.	Los funciones y manuales de la personería están claramente definidos	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	
15.	La remuneraciones o escalas salariales están a nivel de otras dependencias	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	
16.	El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás funcionarios de la entidad es.	Muy bajo	Bajo	Regular
		Alto	Muy alto	
17.	Siento apoyo de mi jefe inmediato cuando me encuentro en dificultades	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	
18.	Siento apoyo de mis compañeros cuando me encuentro en dificultades	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	
19.	Los directivos o jefes inmediatos se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal	Nunca	A veces	Con cierta frecuencia
		Casi siempre	Siempre	

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO

REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA

RECIBIDO POR: \_\_\_\_\_

Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_

 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN MIPG</b>  <b>CLIMA LABORAL</b>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
		VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01

**Nit 816.000.158-5**

<b>20.</b>	Participo de las actividades culturales y recreacionales que la personería organiza.	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

<b>21.</b>	Los directivos o jefes inmediatos se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

<b>22.</b>	Recibo formación continua relacionada con mi puesto de trabajo	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

<b>23.</b>	Recibo formación continua relacionada con mi puesto de trabajo	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

<b>24.</b>	La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades del puesto de trabajo	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

<b>25.</b>	Conozco el Código Ético y de integridad de la Personería Municipal de Dosquebradas	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	


<b>26.</b>	Cuando ingresé a la Personería Municipal de Dosquebradas recibí suficiente información sobre la misma	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

<b>27.</b>	Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

<b>28.</b>	Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Con cierta frecuencia</b>
		<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>	

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO	REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA	RECIBIDO POR: _____ Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____
----------------------------------	--------------------------	---



 <p>PERSONERÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS "UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA"</p>	<p>SISTEMA DE GESTIÓN MIPG</p>	CODIGO	FT-GDOF-001
		FECHA	ABRIL -2009
	<p><b>CLIMA LABORAL</b></p>	VERSION	01
		PAGINAS	01 DE 01

Nit 816.000.158-5

La felicidad y comodidad en el trabajo es tal vez lo que cualquier persona quisiera tener para desarrollar sus labores plenamente y brindarse por completo a su entidad.



La felicidad es el factor más importante para que los funcionarios se sientan satisfechos, motivados, aumenten su productividad y afiancen su compromiso con la Personería Municipal de Dosquebradas.

**MARIA GILMA MANRIQUE NOREÑA**  
Control Interno

**NADIA MARIA PIEDRAHITA BERMUDEZ**  
Secretaria General (encargada)

ELABORÓ: MGILMA. CONTROL INTERNO	REVISÓ: NADIA PIEDRAHITA	RECIBIDO POR: _____
		Día _____ Mes _____ Año _____ Hora _____