
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 1 de 19	

ESTUDIO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUE



Junio de 2018





 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 2 de 19	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. METODOLOGIA EMPLEADA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	5
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:.....	6
2. RESULTADOS DE LA MEDICION DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	8
2.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA:.....	8
2.2 ASPECTOS GENERALES DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ:.....	13
2.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL:.....	18

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>		
	<p>ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Fecha: 2018/06/18</p> <p>Página: 3 de 19</p>	

INTRODUCCIÓN



El estudio de clima y cultura organizacional realizado a los funcionarios de planta de la **Alcaldía Municipal de Ibagué**, busca determinar aquellos aspectos fundamentales que pueden influir en el ambiente de trabajo, más aún si tenemos en cuenta que la Entidad está pasando por un período de cambios y ajustes a nuevas formas de trabajo, que se están generando por factores como los cambios en la estructura organizacional, el esquema de trabajo de la Administración y la implementación del Sistema Integrado de Gestión, todo ello, en el marco del cumplimiento de las políticas de atención al ciudadano definidas por el gobierno nacional y fortalecido por el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, para la vigencia 2018.

Las nuevas formas que va adquiriendo la cultura organizacional no hacen que las iniciales o anteriores desaparezcan completamente, lo que se da es un proceso de reajuste y adecuación a la nueva realidad, que debe ser monitoreado y controlado permanentemente.

Es allí, donde este documento se convierte en una herramienta que permitirá tomar los correctivos necesarios para mejorar la calidad de vida laboral y el desarrollo del talento humano, que es el principal “motor”, para que la **Alcaldía Municipal de Ibagué** se consolide como una entidad modelo de buen servicio en el ámbito nacional, regional y municipal, regida por los principios de honestidad, equidad, solidaridad y transparencia.

Este documento se divide en dos grandes capítulos: inicialmente se presenta la metodología empleada para el desarrollo del estudio: participantes y procedimiento y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones basadas en el análisis de los resultados obtenidos, los cuales serán la base para las acciones de sensibilización a realizar durante el año 2018, dentro del esquema de mejora continua del Sistema Integrado de Gestión.

En el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión – SIGAMI, en la **Alcaldía Municipal de Ibagué** se requiere Administrar el Cambio, para sensibilizar y hacer partícipes a los funcionarios de los nuevos comportamientos que se requieren como resultado del Sistema. Esta Administración del Cambio ayudará a mitigar el impacto de los cambios y optimizará el beneficio del Sistema de Atención al Ciudadano de la Entidad.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 4 de 19	

Manejar el Cambio, comprende un conjunto de actividades para facilitar la transición, las cuales ayudan a que los funcionarios que lideran y desarrollan los procesos en la **Alcaldía Municipal de Ibagué** comprendan, acepten e implementen los cambios necesarios.



El objetivo principal es alcanzar una mejora en el desempeño de las actividades en el menor tiempo posible a través de un manejo del cambio efectivo.

¿Cómo se estructura la Gestión del Cambio?

En la implementación de nuevos sistemas o lineamientos organizacionales, se debe tener en cuenta los aspectos culturales, ya que son las personas las que sufren los cambios y vivencian a través del tiempo, el desarrollo de la Entidad.

La siguiente gráfica explica el impacto de trabajar contemplando esta dimensión desde el enfoque de Manejo del Cambio, durante las diversas etapas que comprende la implementación y fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión - SIGAMI en la **Alcaldía Municipal de Ibagué**. Es por ello, que se ha incluido y debe continuar desarrollándose actividades relacionadas con comunicaciones, manejo de implicados, conformación de equipos de trabajo, jornadas de sensibilización y capacitación, entre otras actividades a corto plazo, que impactan la Cultura Organizacional.



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>		
	<p>ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Fecha: 2018/06/18</p> <p>Página: 5 de 19</p>	

1. METODOLOGIA EMPLEADA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



Existen varias formas para realizar un estudio del clima y cultura organizacional, tales como dinámicas de grupo, entrevistas, encuestas u observación, para nuestro caso particular, se empleó la encuesta por las siguientes ventajas que proporciona:

- Permite una gran cobertura.
- Puede establecer diversas comparaciones entre distintos grupos.
- Da la posibilidad de que la formación obtenida sea objeto del tratamiento estadístico que el experto estime conveniente.

No obstante, las encuestas fueron complementadas con un trabajo de observación y participación en otros espacios, como reuniones generales y jornadas de socialización y capacitación que se realizaron de manera particular con los equipos de trabajo que tienen a cargo las actividades directas para la operación de los procesos.

Algunos de los aspectos preliminares que tomamos en consideración para adelantar el estudio, fueron los siguientes:

- Comunicamos a los servidores públicos a los que se les aplicó la encuesta, el propósito de tal estudio, para evitar, o por lo menos atenuar que se generaran falsas expectativas con los consiguientes efectos negativos. Estas actividades de comunicación, se realizaron en el marco de la jornada de lanzamiento de la estrategia del SIGAMI en el mes de junio de 2018. De igual manera, de forma personalizada antes de entregar la encuesta y solicitar su diligenciamiento, se le informó a los funcionarios el propósito de la misma y la importancia de la objetividad en las respuestas por ellos aportadas.
- Resaltamos ante los servidores públicos la importancia de los datos obtenidos a través de la encuesta y que la calidad de la información dependía de la buena disposición y espontaneidad de los encuestados.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 6 de 19	

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

- Se definió el instrumento apropiado para la recolección de información en la **Alcaldía Municipal de Ibagué**, el cual se obtuvo de un trabajo conjunto entre el personal de la Secretaría Administrativa y la Secretaría de Planeación. Ver *Anexo 1. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional*.

El instrumento se estructuró en los siguientes aspectos básicos:



- INFORMACIÓN GENERAL
 - Género
 - Edad
 - Escolaridad
 - Antigüedad
- CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD
- FUNCIONES, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS
- CALIDAD DE VIDA LABORAL
- CAPACITACIÓN, MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL
- EQUIDAD Y GÉNERO
- RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y SUPERIORES
- COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN
- TRABAJO EN EQUIPO
- RECONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO

Las escalas de respuesta a utilizar son las siguientes:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Parcialmente de acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 – 0 No sabe



Siendo 5, la calificación máxima cuando se está totalmente de acuerdo con la pregunta formulada y 2 la calificación menor.

- Se solicitó a los asistentes a la Jornada de Lanzamiento de la Estrategia SIGAMI, el diligenciamiento de la encuesta de clima y cultura organizacional, explicando la forma de diligenciar la encuesta aclarando de igual manera, las

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 7 de 19	

inquietudes o dudas que sobre el particular se presentaron. De este ejercicio, se obtuvo una muestra de 222 funcionarios.

3. Con la información recolectada, se inició el proceso de tabulación y análisis de los resultados, los cuales son condensados en el presente Estudio.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>		
	<p>ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Fecha: 2018/06/18</p> <p>Página: 8 de 19</p>	

2. RESULTADOS DE LA MEDICION DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

2.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA:

Número de personas encuestadas: Doscientos veintidós (222)

A continuación, se presentan los datos básicos relacionados con la caracterización demográfica de la población encuestada, como: Género, edad, nivel de escolaridad y Antigüedad:

- **GENERO DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS:**

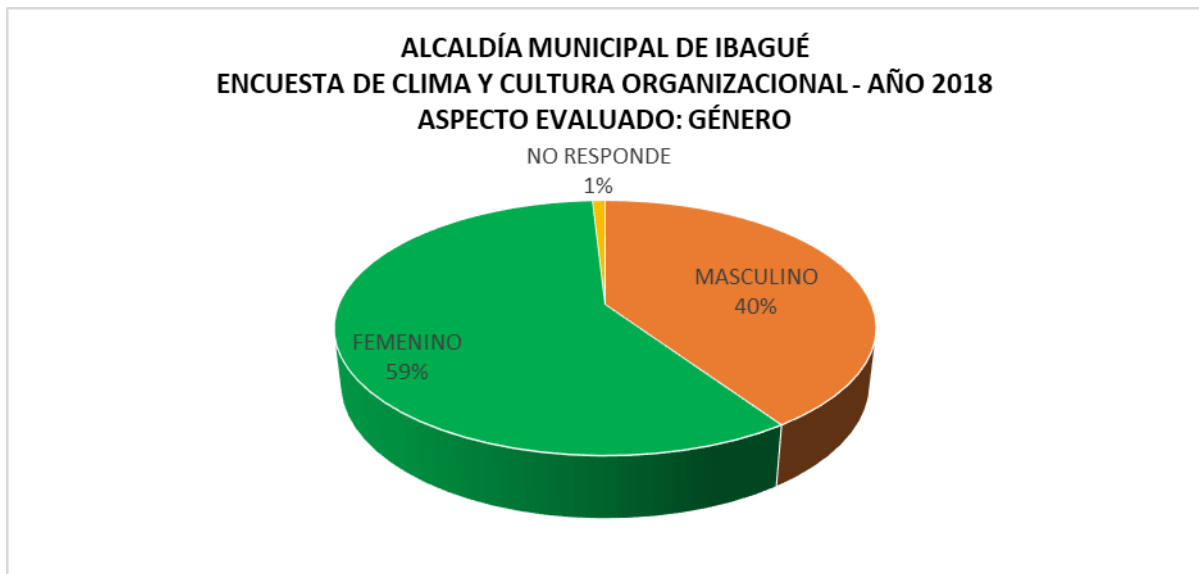




Gráfico 1. Distribución por género de los encuestados
Fuente: Encuesta realizada en junio de 2018.

Análisis:

Se concentra un mayor número de mujeres (59%) en el personal encuestado, frente al 40% de mujeres encuestadas. Al respecto es importante tener en cuenta que para ambos géneros se deben diseñar estrategias que permitan el mejoramiento de sus condiciones laborales, en la búsqueda de la optimización del clima y cultura

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18	
		Página: 9 de 19	

organizacional, en pro de la mejora de sus niveles de motivación y compromiso con la Entidad.

- **DISTRIBUCIÓN DE LAS EDADES DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS**

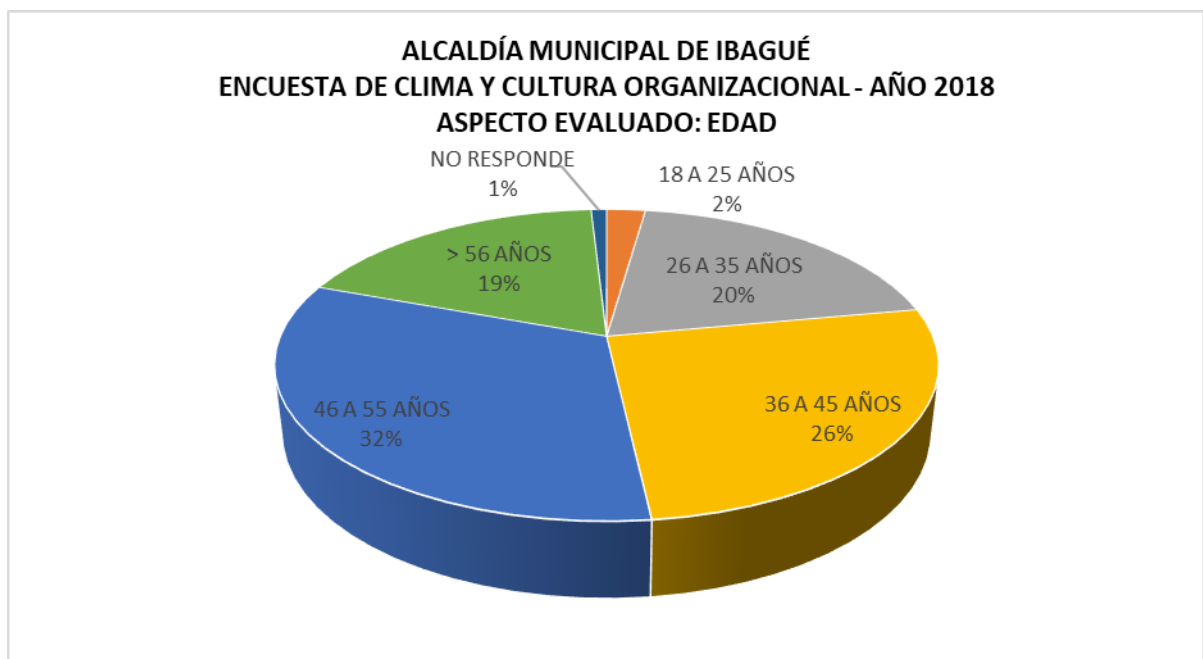


Gráfico 2. Distribución de las edades de los funcionarios encuestados
Fuente: Encuesta realizada en junio de 2018.

Análisis:

El rango de edad más representativo se encuentra con un 32% en los funcionarios entre 46 a 55 años, seguido de un 26% con los funcionarios entre 36 y 45 años y un 20% de 26 a 35 años.

Es importante tener en cuenta los diferentes rangos de edad de la población el diseño de programas de motivación y bienestar que tengan en cuenta la satisfacción de las necesidades personales de los funcionarios y las de sus familias, orientadas a temas como la especialización de su trabajo, el perfeccionamiento en el contexto de trabajo, la transición a la vida jubilar y la transmisión de la experiencia profesional a otros funcionarios, para aquellos superiores a 55 años.



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT.800113389-7

**PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

**ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Fecha:
2018/06/18

Página:
10 de 19



- **NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS**

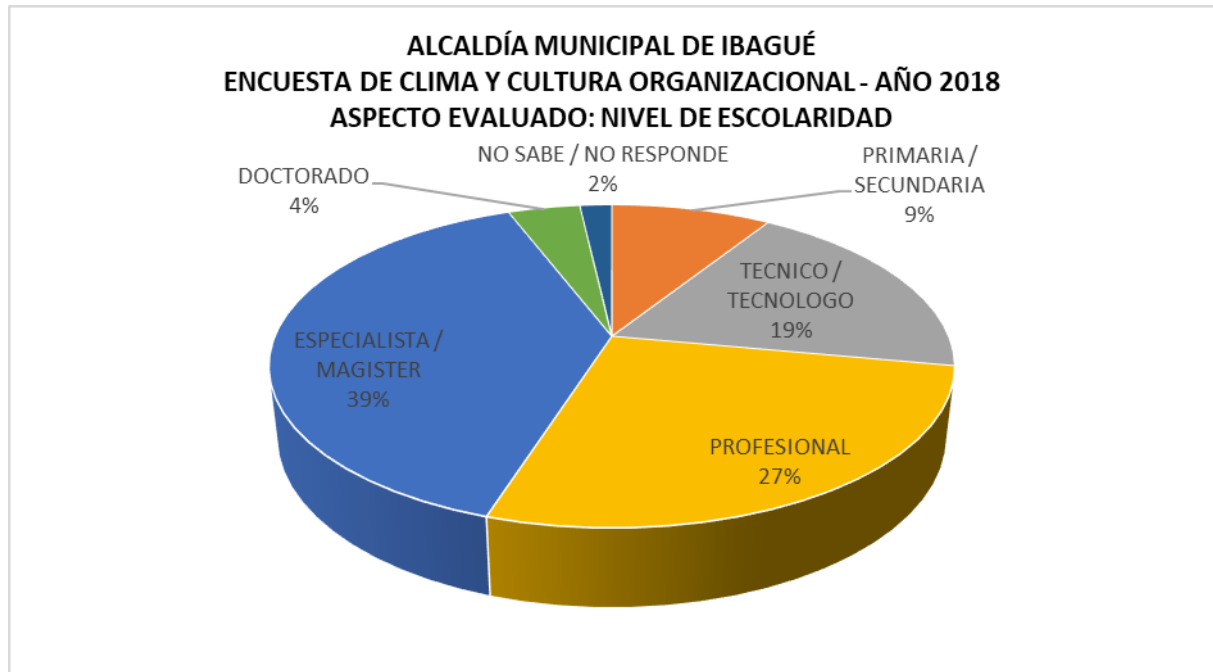


Gráfico 3. Nivel de escolaridad de los funcionarios encuestados
Fuente: Encuesta realizada en junio de 2018.

Análisis:

El nivel de escolaridad predominante en el personal de la **Alcaldía Municipal de Ibagué**, es el de Especialista o Magister con un 39%, seguido de profesionales con un 27% y técnico y tecnólogos con un 19%.

Esta información es clave, para orientar los planes de capacitación de la Entidad, hacia una visión gerencial y de gestión, que permita la aplicación de recursos hacia una mayor productividad, todo ello, en función de las competencias (educación, formación, habilidades y experiencia) que deben desarrollar los funcionarios que tienen a cargo las áreas de atención al ciudadano.

Por otra parte, es importante trabajar con el 19% de la población que cuenta con estudios de Técnico o Tecnología y el 9% de la población con educación primaria y secundaria, para que a través de convenios con Instituciones de Educación Superior, puedan acceder a programas de pre-grado o de formación técnica o tecnológica, que les permita fortalecer su nivel de competencias y trabajo de cara al cliente externo.

- **ANTIGÜEDAD DE LOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS**

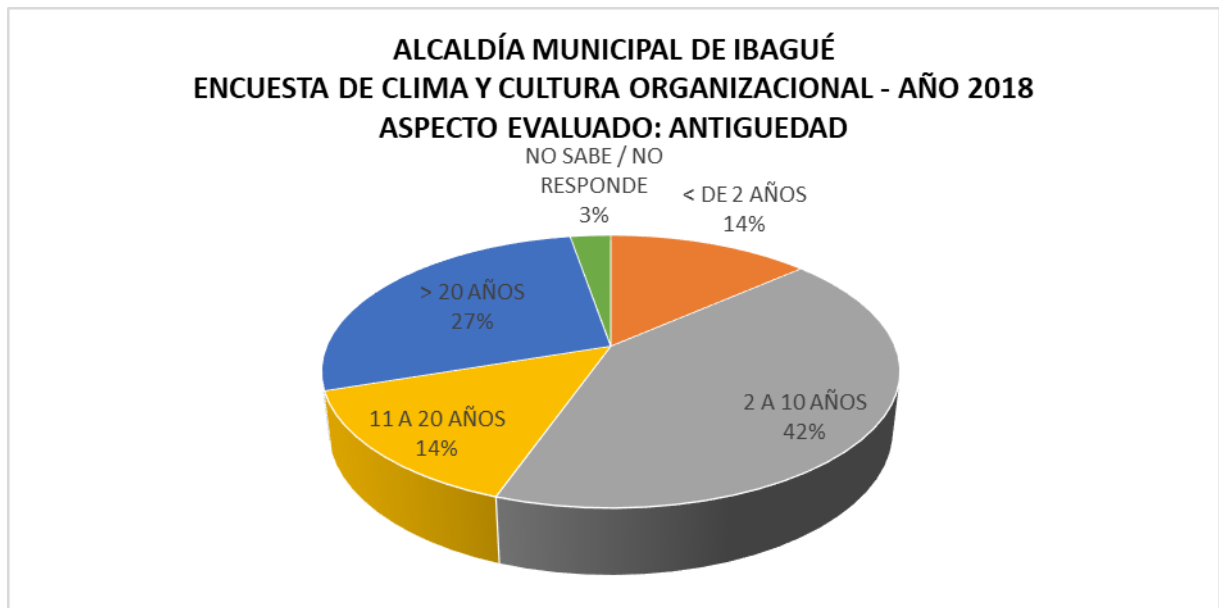




Gráfico 4. Tipo de vinculación de los funcionarios encuestados
Fuente: Encuesta realizada en junio de 2018.

Análisis:

El 42% de los funcionarios encuestados, cuentan con una antigüedad entre 2 y 10 años, seguidos de un 27% que tiene más de 20 años, ubicándose en 3er. Lugar los funcionarios que se encuentran en la escala de 11 a 20 años, en igualdad de condiciones con los que tienen menos de 2 años de vinculación a la entidad.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>		
	<p>ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Fecha: 2018/06/18</p> <p>Página: 13 de 19</p>	

2.2 ASPECTOS GENERALES DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ:

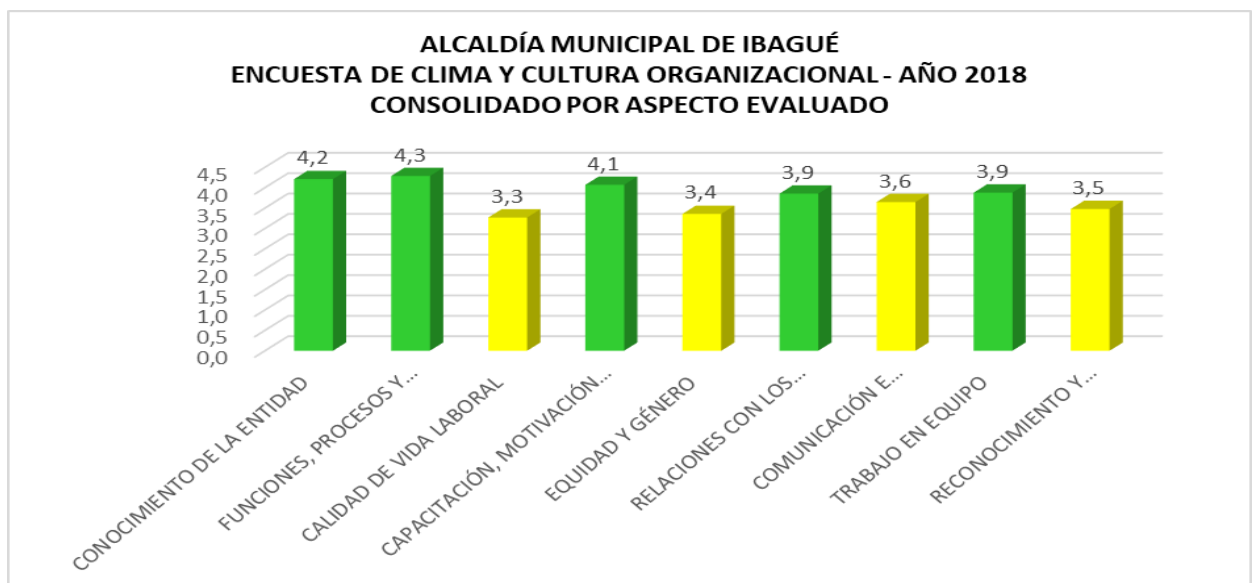
Con el fin de brindar mayores elementos de análisis para cada uno de los aspectos evaluados, se presenta a continuación, el detalle de la información recolectada.



Se utilizó la metodología del semáforo, para indicar el estado de la Entidad y los puntos que requieren mayor atención:



- Se subrayó en color verde, aquellos elementos que obtuvieron un puntaje superior a 3.9 considerados con un “cumplimiento total o Excelente” para los encuestados.
- Se subrayó en color amarillo aquellos elementos que obtuvieron un puntaje entre 3.8 y 3.1 considerados con un “cumplimiento satisfactorio” para los encuestados.
- Se subrayó en color rojo aquellos elementos que obtuvieron un puntaje inferior o igual a 3.0 considerados con un “incumplimiento o Requiere Atención” para los encuestados.

El estudio del clima y cultura organizacional, en los funcionarios que hacen parte de la **Alcaldía Municipal de Ibagué**, denotó el siguiente comportamiento consolidado en los ítems evaluados, los cuales fueron descritos en el numeral 1. Del presente documento.





 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 14 de 19	

CONSOLIDADO GENERAL POR ASPECTO	Promedio por aspecto
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD	4,2
FUNCIONES, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	4,3
CALIDAD DE VIDA LABORAL	3,3
CAPACITACIÓN, MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	4,1
EQUIDAD Y GÉNERO	3,4
RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y SUPERIORES	3,9
COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	3,6
TRABAJO EN EQUIPO	3,9
RECONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO	3,5

En el consolidado general se destaca la necesidad de trabajar y fortalecer las acciones de la entidad, para disminuir el nivel de riesgo y debilidad en torno a los siguientes aspectos, los cuales obtuvieron porcentajes que denotan un nivel MEDIO:



- a) Adelantar programas que permitan reducir situaciones que puedan generar intimidación, hostigamiento o maltrato entre compañeros y superiores y viceversa.
- b) Condiciones de acceso al empleo, volúmenes de trabajo, nivel de hostigamiento o acoso laboral en condiciones de equidad y género.
- c) Mejoramiento de las condiciones ergonómicas, asociadas con temperatura, iluminación, ruido, infraestructura de los espacios de trabajo, en los que deben desarrollar sus actividades el personal de las áreas de atención al ciudadano.
- d) Contar con instalaciones que faciliten el acceso a personas en condición de discapacidad.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 15 de 19	

- e) Desarrollo de programas de formación y capacitación, que permitan a los funcionarios asumir las competencias necesarias para este tipo de cargos, de cara al cliente externo.
- f) Contar con los recursos necesarios para el desempeño de las funciones, como equipos de cómputo, papelería, infraestructura, entre otros.

A continuación, se presentan los resultados consolidados por cada uno de los ítems evaluados en la encuesta, a partir de los cuales se deben desarrollar las acciones de mejoramiento, que permitan fortalecer el trabajo en equipo, liderazgo y compromiso en la **Alcaldía Municipal de Ibagué**. Resultados que al generar el promedio de los elementos evaluados, representan una calificación de 3.8 ubicándose en una escala de cumplimiento Alto o Excelente.



ASPECTO A EVALUAR	Promedio por elemento	Promedio por aspecto
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD		
1. Conozco el Plan de Desarrollo 2016-2019 "Por Ibagué con todo el Corazón"	4,2	4,2
2. Conozco los elementos estratégicos de la Alcaldía Municipal de Ibagué (Principios y Valores, Misión, Visión, Políticas y Objetivos)	4,2	
3. Pongo en práctica los principios y valores institucionales, definidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno	4,5	
4. Participo activamente en la planeación de las actividades de la Entidad	4,0	
FUNCIONES, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS		
1. Considero que mis funciones están claramente determinadas.	4,1	4,3
2. Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.	4,5	
3. Conozco los procesos y procedimientos de mi área para el desarrollo del trabajo y el cumplimiento de objetivos	4,4	
4. Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.	4,2	
CALIDAD DE VIDA LABORAL		
1. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	3,3	3,3

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 16 de 19	

ASPECTO A EVALUAR	Promedio por elemento	Promedio por aspecto
2. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).	3,0	4,1
3. Mi área de trabajo permanece ordenada y limpia	3,7	
4. En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	3,1	
5. En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido).	3,0	
6. En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada.	3,4	
7. Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación.	3,3	
CAPACITACIÓN, MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL		
1. En la entidad existe un programa de capacitación adecuado	3,5	4,1
2. Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.	3,8	
3. Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.	4,0	
4. La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas.	3,3	
5. Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	4,5	
6. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.	4,3	
7. Supero las expectativas que mi jefe tiene, sobre mi desempeño.	4,3	
8. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.	4,6	
9. Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.	4,1	
10. Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.	4,3	
EQUIDAD Y GÉNERO		
1. En la Administración Municipal hay ausencia de situaciones de intimidación o maltrato	3,3	3,4
2. Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para hombres y mujeres	3,7	



ASPECTO A EVALUAR	Promedio por elemento	Promedio por aspecto
3. En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable	3,4	
4. La entidad concede los encargos a las personas que los merecen.	3,2	
5. Existen instalaciones adecuadas para las personas en condición de discapacidad	3,0	
RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y SUPERIORES		
1. Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.	3,9	3,9
2. Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos.	3,8	
3. En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.	3,7	
4. El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	4,1	
5. Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.	3,9	
6. Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.	3,8	
7. Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.	3,7	
COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN		
1. En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.	3,8	3,6
2. Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.	3,7	
3. Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.	3,4	
4. Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo.	3,8	
TRABAJO EN EQUIPO		
1. En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.	3,9	3,9
2. Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.	3,8	
3. Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.	4,0	



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 18 de 19	

ASPECTO A EVALUAR	Promedio por elemento	Promedio por aspecto
RECONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO		
1. En mí área de trabajo se reconoce y se recompensa a quien trabaja bien.	3,4	3,5
2. En la Entidad se estimula la creatividad y la iniciativa de los servidores públicos.	3,4	
3. Mí ingreso económico recompensa adecuadamente mi esfuerzo y los resultados alcanzados.	3,4	
4. Ante los retos difíciles, se me ánima y estimula para alcanzarlos.	3,5	
5. El nivel de exigencia de mis jefes o superiores inmediatos realmente fomenta la productividad.	3,6	
6. El procedimiento disciplinario es justo y adecuado para mantener el orden y control.	3,5	
7. Cuando se comete una falta, los jefes se dirigen a los empleados adecuadamente.	3,5	

2.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

Teniendo en cuenta las características de los funcionarios que hacen parte de la **Alcaldía Municipal de Ibagué** se concluye lo siguiente:

- Es fundamental que se inicie un proceso de mejoramiento de las condiciones de infraestructura de las diferentes instalaciones donde operan las dependencias de la Alcaldía, apoyado en los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se deben orientar las estrategias de capacitación e incentivos de la Entidad, en el fortalecimiento de los espacios de participación del personal que hace parte de la Entidad, de tal manera que se logre una mayor apropiación e integración con los procesos y servicios que presta la entidad, en un marco de reconocimiento al logro y el esfuerzo de los equipos de trabajo.
- De manera particular, la Entidad puede incluir dentro del Plan de Estímulos e Incentivos, acciones encaminadas a valorar el trabajo que realizan las personas que laboran en cada una de las áreas, en función de permitirles espacios para

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Fecha: 2018/06/18 Página: 19 de 19	

compartir con sus familias, manejo de estilos de vida saludables y demás acciones que permitan reducir el riesgo psicosocial al que están permanentemente expuestos. Esto se puede realizar otorgando incentivos como media jornada laboral libre al mes, participación en programas de bienestar social organizados de manera directa por la Entidad o por la Caja de Compensación, en los cuales los funcionarios que han cumplido de manera satisfactoria y destacada con su labor, encuentren una recompensa o reconocimiento a su dedicación.

- Es importante promover en los colaboradores tanto del área asistencial como técnica, programas orientados a la profesionalización o a la profundización teórica y práctica de sus conocimientos. De igual manera, toda la población de estas áreas de trabajo puede tener la oportunidad de participar de cursos, seminarios, talleres o diplomados que fortalezcan sus competencias, en temáticas como trabajo en equipo, empoderamiento, liderazgo, solución de conflictos y manejo del estrés, entre otros importantes ítems.
- De preferencia y para garantizar la continuidad y permanencia en el tiempo de los procesos de profesionalización y capacitación, se recomienda que el equipo de trabajo que atienda la prestación de servicios Misionales, sea en su totalidad personal de planta, ya que los contratistas en estas áreas representan un alto riesgo para la organización, en el desarrollo de los procesos de gestión del conocimiento.
- Se deben adelantar programas que permitan reducir situaciones que puedan generar intimidación, hostigamiento o maltrato entre compañeros y superiores y viceversa, generando estrategias que permitan mitigar el riesgo por estrés y altos volúmenes de trabajo.

ANEXO: FOR-10-PRO-GHS-01 Formato de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicado.