



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT. 800113389-7



SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Dirección de Talento Humano

CLIMA LABORAL

ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ

Análisis de Resultados

2019



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT. 800113389-7



SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Dirección de Talento Humano

ANALISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ADMINISTRACION MUNICIPAL

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el clima organizacional se define como el “*conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros*”. Por lo tanto, el clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad. Es así, como el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, e impacta en las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con la organización en que labora.

En el estudio del clima y la cultura organizacional es clave reconocer que son las personas las que conforman las organizaciones y que son estas las que tienen la facultad de percibir el clima en el cual desarrollan sus actividades laborales, son las que se ven impactadas de manera positiva o negativa por el tipo de Clima organizacional. También es necesario reconocer que el clima organizacional puede ser modificado, alterado y diseñado para beneficio de las personas y que este beneficio sea representado en una mejor calidad de vida y que esta mejor calidad de vida se exprese en términos de una mayor y mejor productividad en el campo laboral. Es importante tener en cuenta que elementos como la satisfacción, la motivación, las relaciones laborales, el bienestar y estímulos como el reconocimiento a las personas de una organización, son dimensiones de vital importancia en el diseño de propuestas para un plan de acción en búsqueda de un clima organizacional positivo.

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



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT. 800113389-7



SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Dirección de Talento Humano

nacional y fortalecido por el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, para la vigencia 2018 y 2019.

Se desarrolló una investigación cuantitativa descriptiva, transversal ya que midió las condiciones del clima laboral a 222 personas pertenecientes a las diferentes secretarías y niveles jerárquicos existentes, entre los funcionarios que realizaron la encuesta hacen parte de las siguientes secretarías: Apoyo a la gestión y asuntos de la juventud, Administrativa, Tránsito transporte y de la movilidad, Planeación, Gobierno, Salud, Bienestar social, Desarrollo Rural y de Medio Ambiente, Infraestructura, Hacienda, Secretaría de cultura turismo y comercio, Educación.

El instrumento utilizado fue el cuestionario planteado por el departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que mide 60 factores o variables que evaluaron el clima laboral. Unas de las variables de medición desarrolladas fueron: aprecio por las ideas de los trabajadores, relaciones con los jefes, relaciones entre jefes, relaciones entre compañeros y jefes, asignación de trabajo por parte del jefe teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, relaciones con el equipo de trabajo, motivación hacia los resultados y los cambios, conocimientos de las funciones, satisfacción con las actividades de bienestar que se realizan en la dependencia, justicia en el trabajo, supervisión y corrección, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, reconocimiento por la labor, concertación y participación, liderazgo, comunicación, satisfacción por los recursos, estructura y reglas.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

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.

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%.



SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Dirección de Talento Humano

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.

En el desarrollo de la encuesta sobre clima laboral como parte fundamental de los principios y del direccionamiento estratégico de la Alcaldía, se pudo observar que casi el total del personal encuestado tiene clara la misión y la visión que tiene la Administración Municipal.

SITUACIONES ENCONTRADAS	ACCIONES IMPLEMENTADAS
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD, FUNCIONES, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS:	
Los servidores públicos encuestados tienen definidos sus objetivos en la labor que desempeñan para realizar sus funciones adecuadamente, poniendo en práctica los valores adquiridos en su ejercicio como profesionales, ya que los valores son una parte fundamental de la Alcaldía en el desarrollo de las obligaciones que se realizan., lo califican en 4.2, ubicándose en una escala de cumplimiento Alto o Excelente.	En la Presente vigencia se han realizado Inducciones para lo servidores públicos que ingresaron a la planta, lo mismo que se efectuaron dos semanas de media mañana en los meses de febrero y marzo a lo contratistas, como también se efectuó una reinducción a los servidores públicos antiguos por el proceso de modernización efectuado en la vigencia.
CALIDAD DE VIDA LABORAL	
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.	La Secretaria Administrativa ha adelantado acciones para mejorar el hacinamiento en algunas oficinas que se encontraban críticas como: La reubicación del SISBEN; la Oficina de Control Disciplinario, El GPAD, LA Dirección de Fortalecimiento Institucional, La Dirección de Justicia, La Oficina para el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, La Dirección de Recursos Físicos, entre otras. Se han efectuado talleres de trabajo en equipo con las oficinas de jurídica, los agentes de transito, Bomberos



SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Dirección de Talento Humano

<p>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.</p> <p>d) Contar con instalaciones que faciliten el acceso a personas en condición de discapacidad.</p>	<p>Oficiales, Secretaria de la Movilidad, Secretaria Administrativa, con el propósito de mejorar la comunicación entre los funcionarios y situaciones de conflicto que puedan surgir. Respecto al volumen de trabajo, con el proceso de modernización de la planta ingresaron 160 funcionarios a la planta para mejorar las cargas laborales en algunas dependencias. Se entregaron además 180 escritorios y 200 sillas ergonómicas.</p> <p>Las sedes nuevas cuentan con la facilidad para ingreso de personas con discapacidad, como el edificio de la 10 con 3ra, cuenta con una rampla y ascensor, lo mismo que el edificio de la 17 con segunda.</p>
<p>CAPACITACIÓN, MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL</p>	
<p>Los encuestados manifestaron mantener un buen desempeño en el desarrollo de sus actividades, aunque para la mitad de los funcionarios dicen no contar con los recursos suficientes en sus dependencias para cumplir satisfactoriamente con los proyectos planteados y buen desempeño, siendo estos una parte fundamental para dar cumplimiento a las metas institucionales.</p>	<p>Se han desarrollado actividades de Bienestar Social dirigidas a las mujeres de la administración municipal, como también a los hombres, reconocimiento a los mejores servidores públicos por nivel jerárquico y a nivel grupal, como también un evento como homenaje a todos los servidores públicos en su día. Se han realizado actividades por parte del Sistema de seguridad y salud en el trabajo para mejorar ambientes laborales, valoraciones médicas, entrega de elementos, visitas de inspección y adecuación de algunas oficinas con el apoyo de Recursos Físicos y los contratistas de mantenimiento.</p>
<p>RELACION DE LOS LÍDERES CON LOS FUNCIONARIOS</p>	
<p>La percepción que tiene el servidor público acerca de si es tenido en cuenta para la planeación de sus actividades es moderada, esto hace pensar en la</p>	<p>Se han efectuado talleres de trabajo en equipo con las oficinas de jurídica, los agentes de tránsito, Bomberos</p>



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT. 800113389-7



SECRETARIA ADMINISTRATIVA
Dirección de Talento Humano

necesidad de trabajar la receptividad entre la administración municipal y los funcionarios para que se sientan involucrados mental y emocionalmente estimulando a contribuir a favor de las metas grupales	Oficiales, Secretaria de la Movilidad, Secretaria Administrativa, con el propósito de mejorar la comunicación entre los funcionarios y situaciones de conflicto que puedan surgir.
--	--

NOTA: La percepción que tiene el servidor público acerca de si es tenido en cuenta para la planeación de sus actividades es moderada, esto hace pensar en la necesidad de trabajar la receptividad entre la administración municipal y los funcionarios para que se sientan involucrados mental y emocionalmente estimulando a contribuir a favor de las metas grupales.

De otro lado, se recomienda tener en cuenta el estrés laboral que se evidencio en la gran mayoría de los empleados ya que esto puede generar dificultades de salud tanto físicas, psicológicas, que inciden directamente en la parte del desempeño laboral.

Elaborado por:

Flor Alba Aguirre Molina
Profesional Universitario
Grupo de Gestión Seguridad y Salud en Trabajo
Dirección de Talento Humano