**ALCALDIA DE ARMENIA**

**INFORME DE LA EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022**

**DEPARTAMENTO ADMISNITRATIVO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

**BIENESTAR SOCIAL**

**Elaborado por: Sandra Liliana Garcia Martinez – Psicóloga. Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**Revisado por: Jorge Clavijo**

**ARMENIA, DICIEMBRE DE 2022**

**TABLA DE CONTENIDO**

**INTRODUCCIÓN**

**OBJETIVOS**

1. **DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES A EVALUAR**
2. **INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**
3. **POBLACIÓN**
4. **EVALUACION GENERAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**
5. **RESULTADOS DE LAS VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL**
6. **COMPARATIVO DE RESULTADOS 2021 CON 2022**
7. **ANALISÍS DEL COMPARATIVO DE RESULTADOS**
8. **OPORTUNIDADES DE MEJORA / RECOMENDACIONES**
9. **CONCLUSIÓN**

**ANEXO 1 – INSTRUMENTO UTILIZADO PARA LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**INTRODUCCIÓN**

La alcaldía de Armenia existe para el servicio de la comunidad, dar respuesta oportuna a las inquietudes y necesidades de la ciudadanía. Es así como el ambiente laboral en el que se desenvuelven los funcionarios públicos es de vital importancia para garantizar un servicio y una gestión eficiente.

El clima organizacional esta formado por un conjunto de variables que intervienen en la percepción de bienestar en las personas y logran crear un ambiente que facilita la productividad de ellos, permitiendo el logro de los objetivos planteados por la entidad.

Las variables que se tienen en cuenta para la medición de clima organizacional según el Departamento Administrativo de la Función Pública son: Capacidad Profesional, Estilo de Dirección, Administración del Talento Humano, Comunicación e Integración, Trabajo en Grupo, Orientación Organizacional y Ambiente Físico.

Por eso evaluar estas variables se convierte en un insumo importante para conocer el ambiente en el que se está trabajando dentro de la entidad, así como identificar las oportunidades de mejora para continuar construyendo una cultura organizacional eficiente.

**OBJETIVOS**

* Conocer elClima Organizacional de la Alcaldía de Armenia en el 2022
* Comparar los resultados de la evaluación del Clima Organizacional 2021 con el 2022
* Identificar oportunidades de mejora para el clima organizacional 2023

**1. DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES A EVALUAR**

A partir de la consideración del Clima Organizacional como “Percepción que tienen los funcionarios de la entidad, con respecto a ciertas realidades laborales, se determinaron las siguientes variables para abordar en el estudio**:**

**ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL**

**ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ESTILO DE DIRECCIÓN**

**COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN**

**TRABAJO EN GRUPO**

**CAPACIDAD PROFESIONAL**

**MEDIO AMBIENTE**

La Orientación Organización, contiene 9 preguntas.

La Administración del Talento Humano, contiene 6 preguntas.

El Estilo de Dirección, contiene 10 preguntas.

La Comunicación e Integración, contiene 6 preguntas.

El Trabajo en Grupo, contiene 5 preguntas.

La Capacidad Profesional, contiene 8 preguntas.

El Medio Ambiente, contiene 7 preguntas.

**ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL**

Claridad que tienen los servidores públicos, en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos, se distribuyen las funciones y son asignados los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las labores.

**ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Es 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.

**ESTILO DE DIRECCIÓN**

Son 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**.**

**COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN**

Es el intercambio retroalimentador 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 actividades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

**TRABAJO EN GRUPO**

Es el 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 cuál se sienten responsables.

**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.

**MEDIO AMBIENTE FÍSICO**

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

**2. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

La Encuesta de Clima Organizacional fue tomada del departamento Administrativo de la Función Pública.

Esta encuesta consta de 7 variables, cada variable contiene preguntas que identifican el ambiente o clima organizacional de la Alcaldía de Armenia y corresponde a las siguientes variables:

Para la obtención de la información referida al Clima Organizacionalse empleó un cuestionario de 51 preguntas, el cual se aplicó a través de una herramienta digital con el fin de facilitar el acceso, la tabulación y el ahorro de papel.

Los criterios que a continuación aparecen:

**Las respuestas se presentan de la siguiente forma:** El total son 4 grados, los dos primeros expresan percepciones favorables y las dos últimas percepciones desfavorables del contenido expresado así

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| De Acuerdo (DA) | Total Acuerdo (T.A.) | En Desacuerdo ( ED) | Total Desacuerdo (T.D.) |

1. **POBLACIÓN**

El total de encuestados fueron 421 personas vinculadas a la administración; de las cuales 263 personas hacen parte de la planta de servidores públicos siendo el %62.5 y 158 personas vinculadas por contratos de prestación de servicios siendo el 37.5%.

1. **EVALUACION GENERAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El indicador para medir el “Clima Organizacional” de la entidad:

I = Respuestas afirmativas del Clima Organizacional multiplicadas por 100/ Total de respuestas desarrolladas = %

I = 17.615 X 100/ 20.629 = **85.38 %**

**TABLA N°. 1 PARAMETROS DE EVALUACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| **SATISFACTORIO** | **MAYOR DE 80 %** |
| **ACEPTABLE** | **DE 61 – 79 %** |
| **NO SATISFACTORIO** | **MENOR DE 61 %** |

El Indicador de Clima Organizacional es de **85.38 %**; de acuerdo con la Tabla de Calificación de las variables del Clima Organizacional, es **SATISFACTORIO** al encontrarse en el rango de Mayor de 80 %.

**5. RESULTADOS DE LAS VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ITEMS** | **TOTAL**  **DESACUERDO** | **EN DESACUERDO** | **DESFAVORABILIDAD %** | **DE ACUERDO** | **TOTAL**  **ACUERDO** | **FAVORABILIDAD %** | **TOTAL**  **RESPUESTAS** |
| Orientación Organizacional | 3% | 9% | 12% | 51% | 38% | 88% | 3789 |
| Administración del Talento Humano | 6% | 20% | 25% | 50% | 25% | 75% | 2526 |
| Estilo de Dirección | 1% | 7% | 9% | 47% | 45% | 91% | 4210 |
| Comunicación e Integración | 2% | 11% | 13% | 54% | 34% | 87% | 2526 |
| Trabajo en Grupo | 1% | 8% | 9% | 59% | 32% | 91% | 2105 |
| Capacidad Profesional | 2% | 8% | 10% | 43% | 48% | 90% | 2526 |
| Medio Ambiente Físico | 8% | 20% | 28% | 45% | 27% | 72% | 2947 |

**CUADRO N°. 1 RESULTADOS GENERALES**

En el CUADRO N°1 se muestran los resultados generales porcentualmente de las variables obtenidos en cada una de las escalas de medición. Al final de los dos bloques de Acuerdo y Desacuerdo. Se encuentran dos columnas que consolidan la información en porcentaje de DESFAVORABILIDAD Y porcentaje de FAVORABILIDAD.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ITEMS** | **DE ACUERDO** | **TOTAL ACUERDO** | **FAVORABILIDAD %** | **TOTAL DESACUERDO** | **EN DESACUERDO** | **DESFAVORABILIDAD %** | **TOTAL RESPUESTAS** |
| Estilo de Dirección | 47% | 45% | 91% | 1% | 7% | 9% | 4210 |
| Trabajo en Grupo | 59% | 32% | 91% | 1% | 8% | 9% | 2105 |
| Capacidad Profesional | 43% | 48% | 90% | 2% | 8% | 10% | 2526 |
| Orientación Organizacional | 51% | 38% | 88% | 3% | 9% | 12% | 3789 |
| Comunicación e Integración | 54% | 34% | 87% | 2% | 11% | 13% | 2526 |
| Administración del Talento Humano | 50% | 25% | 75% | 6% | 20% | 25% | 2526 |
| Medio Ambiente Físico | 45% | 27% | 72% | 8% | 20% | 28% | 2947 |

**CUADRO N°. 2 RESULTADOS ORGANIZADOS DE MAYOR A MENOR FAVORABILIDAD**

En el CUADRO N°2 se muestran los resultados generales de las variables obtenidos en cada una de las escalas de medición; *organizadas de mayor favorabilidad a menor favorabilidad*. En este cuadro se muestran los resultados de cada escala en porcentajes. Al final de los dos bloques de Acuerdo y Desacuerdo. Se encuentran dos columnas que consolidan la información en porcentaje de DESFAVORABILIDAD Y porcentaje de FAVORABILIDAD.

**GRAFICA N°. 1 RESULTADOS FAVORABILIDAD Y DESFAVORABILIDAD**

La GRAFICA N°1

La GRAFICA N°1 muestra los resultados de Favorabilidad y Des favorabilidad, con sus respectivos porcentajes. Se inicia con la variable que mayor favorabilidad tuvo y se termina con la de menor favorabilidad.

De acuerdo con los parámetros de evaluación, las variables se encuentran ubicadas de la siguiente forma:

**TABLA N°. 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EVALUACION POR VARIABLE 2022** | | |
| ***ESTILO DE DIRECCION*** | **91%** | **SATISFACTORIO** |
| ***TRABAJO EN GRUPO*** | **91%** |
| ***CAPACIDAD PROFESIONAL*** | **90%** |
| ***ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL*** | **88%** |
| ***COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN*** | **87%** |
| ***ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO*** | **75%** | **ACEPTABLE** |
| ***MEDIO AMBIENTE FISICO*** | **72%** |

1. **COMPARATIVO DE RESULTADOS 2021 CON 2022**

A continuación, se encuentran los comparativos frente a los siguientes datos:

TABLA N°. 3

**Indicador Clima Organizacional**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2021** | **2022** | **Mejora** |
| **75.44%** | **85.38 %** | **10%** |
| **ACEPTABLE** | **SATISFACTORIO** |  |

TABLA N°. 4

**Población**

|  |  |
| --- | --- |
| **2021** | **2022** |
| **99 servidores públicos** | **263 servidores públicos** |
|  | **158 contratistas** |
| **Total 99 Personas** | **Total 421 personas** |

TABLA N°. 5

**Resultados por Variable**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2021** | **2022** | **Mejora** |
| **ITEMS** | **FAVORABILIDAD %** | **FAVORABILIDAD %** | **FAVORABILIDAD %** |
| **Capacidad Profesional** | 91% | 90% | -1% |
| **Estilo de Dirección** | 83% | 91% | 8% |
| **Trabajo en Grupo** | 83% | 91% | 8% |
| **Orientación Organizacional** | 76% | 88% | 12% |
| **Comunicación e Integración** | 75% | 87% | 12% |
| **Medio Ambiente Físico** | 60% | 72% | 12% |
| **Administración del Talento Humano** | 59% | 75% | 16% |

TABLA N°. 6

**Parámetros de Evaluación**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RANGO** | **2021** | **2022** |
| **SATISFACTORIO** | Capacidad Profesional  Estilo de Dirección  Trabajo en Grupo | Estilo de Dirección  Trabajo en Grupo  Capacidad Profesional  Orientación Organizacional  Comunicación e Integración |
| **ACEPTABLE** | Orientación Organizacional  Comunicación e Integración | Administración del Talento Humano  Medio Ambiente Físico |
| **NO SATISFACTORIO** | Medio Ambiente Físico  Administración del Talento Humano |  |

1. **ANALISÍS DEL COMPARATIVO DE RESULTADOS**

* El indicador de Clima Organizacional mejoró en su favorabilidad en un 10% con respecto al año anterior, pasando de estar en un rango de aceptable a encontrarse actualmente en un rango de Satisfactorio.
* La población de muestra aumento al pasar de una muestra de 99 personas en el 2021 donde todos eran servidores públicos - planta a una muestra de 421 personas donde 263 eran servidores públicos – planta y 158 eran contratistas, es decir que se aumentó más o menos en un 77% a la muestra del año anterior en la percepción de favorabilidad.
* La variable Capacidad Profesional es la única que baja un punto en su calificación de favorabilidad, sin embargo, continua entre las 3 variables más altas ubicadas en el rango de satisfacción. Esto variable se refiere a que las personas vinculadas de planta o por prestación de servicio se perciben como competentes en los roles que desempeñan dentro de la entidad.
* La variable Estilo de Dirección, sube en su calificación en un 8%, ubicándose en las dos variables más alta en su percepción de favorabilidad en el 2022, esto indica que el liderazgo es ejercido con competencia, permitiendo elevar el desempeño y consecución de las metas organizacionales.
* La variable trabajo en grupo, se encuentra entre las dos variables mejor calificadas con un aumento en su favorabilidad del 8% con relación al año anterior. Esto indica que este año en la administración se percibe un trabajo en grupo más cohesionado, que facilita la libre expresión, incluyente y participativo.
* La variable orientación organizacional, logro subir de rango al pasar de aceptable a satisfactorio con un aumento en su favorabilidad del 12%, eso indica que la entidad esta abriendo y generando espacios de dar a conocer sus objetivos, valores, logros, entre otros.
* La variable Comunicación e integración, aumenta su nivel de percepción en un 12%, pasando del rango de aceptable a satisfactorio; lo cual sugiere que las personas se están enterando de los que sucede en la entidad más por una comunicación oficial o canales previamente establecidos que por rumores, así como generando canales de comunicación más dinámicos que permiten la cohesión organizacional, así como facilitar el trabajo en grupo en busca del logro de los objetivos organizacionales.
* La variable Administración del Talento Humano, ubicada en el nivel más alto de des favorabilidad en el 2021, logra aumentar su favorabilidad en un 16% permitiéndole bajar su nivel de des favorabilidad del primer lugar al segundo, así como, pasar del rango no satisfactorio al rango aceptable. Esto indica que los procesos de gestión del talento humano se están conociendo y percibiendo con mayor favorabilidad frente al bienestar y productividad.
* La variable Medio Ambiente Físico, se ubica en el número 1 de des favorabilidad, sin embargo, logra pasar al rango de aceptable al aumentar su porcentaje de favorabilidad en un 12%. Esto puede evidenciar el reconocimiento del talento humano a las condiciones físicas de sus puestos de trabajo, así como las acciones adelantadas en generar espacios más cálidos y que faciliten el trabajo dentro de la administración.
* El orden de las variables por su nivel de favorabilidad se repite casi en el mismo orden de un año a otro, en casi todas las variables.
* En la evaluación del presente año, se logra ubicar todas las variables entre los rangos aceptables y satisfactorios; dejando sin variables el rango de no satisfactorio, lo cual resulta beneficiosos para el clima organizacional de la entidad.
* Los resultados obtenidos en la evaluación de este año en cada variable sugieren que las recomendaciones y acciones tomadas en este año con relación al anterior, han permitido mejorar el clima organizacional de la alcaldía de armenia facilitando el cumplimiento de la misionalidad de la entidad y el logro de los objetivos.
* Es posible que el levantar las restricciones que se tenían en el 2021 producto del COVID , lo que impedía dinámicas organizacionales de interacción e integración pudo influenciar en las variables que se evaluaron permitiendo mejorar la dinámica y percepción de favorabilidad de estas.

1. **OPORTUNIDADES DE MEJORA**

* Frente a la variable Medio Ambiente Físico continuar con la proyección de modernizar y organizar los espacios físicos de las diferentes dependencias; así como los elementos que mejoren los puestos de trabajo de los colaboradores. También implementar la política de teletrabajo que puede mejorar las condiciones de los colaboradores que quieran asumir el cambio a esta modalidad.
* Frente a la variable Administración del Talento Humano, continuar con la difusión y gestión de los distintos programas que buscan el bienestar, la capacitación, crecimiento laboral y personal de los servidores públicos de la administración. Así como seguir fortaleciendo los procesos de vinculación, de entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción del personal. Acompañamiento de los diferentes procesos que el funcionario público vive dentro de la administración que son competencia del DAFI. Y un especial cuidado en la divulgación, y asesoría en el proceso de concurso que se tiene planeado para el 2023.
* Es importante continuar con el proceso de comunicación interna a través del equipo de comunicaciones de la entidad ubicado en cada dependencia que facilita la divulgación de la información de las diferentes áreas, así como de las directrices dadas por la alta dirección que debe ser conocido por todo el talento humano que hace parte de la administración. También continuar con el fortalecimiento del talento humano en procesos de capacitación y formación de habilidades comunicativas y de integración.
* Fortalecer el trabajo en equipo dentro de las dependencias, así como en los grupos interdisciplinario que adelantan distintos proyectos en la entidad, a través del reconocimiento de los logros obtenidos y dándole importancia con el deseo de seguir formando una cultura organizacional eficiente.
* Llevar a cabo el Plan de Capacitación para el 2023 como un insumo importante para continuar elevando el nivel y desempeño laboral de cada uno de los servidores públicos, haciendo que la capacidad profesional de cada uno de ellos crezca y se fortalezca.
* Desarrollar programas, facilitaciones y estrategias dirigidas a los lideres de la organización desde la alta gerencia hasta dentro de las dependencias de los profesionales que tienen personal a cargo.

**9. CONCLUSIONES**

Los resultados de la evaluación de clima organizacional 2022, es satisfactoria para la alcaldía de armenia, al evidenciar que la percepción de favorabilidad frente a la dirección, al trabajo en grupos, a la capacidad profesionales, la orientación organizacional, la comunicación e integración, la administración del talento humano y por ultimo el medio ambiente físico , aumento a nivel general en un 10% con respecto al año anterior, y alcanzo hasta un 16% de favorabilidad de una de sus variables.

Los resultados de esta evaluación pueden ser tomado como el reconocimiento a las actividades que se han adelantado desde el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional a través de sus diferentes planes, políticas, procesos administrativos como son los planes de bienestar , de capacitación , de seguridad y salud en el trabajo, caracterización, política de gestión del conocimiento y la innovación, entre otros ; así como los esfuerzos de otras dependencias como Bienes y suministros en las adecuaciones locativas, comunicaciones para fortalecer la comunicación interna y otros. Ya que la responsabilidad de mejorar el clima organizacional depende de todos.

Se puede concluir que toda acción u omisión tiene un impacto en el clima organizacional de la entidad, por lo mismo, cualquier acción en pro del mejoramiento de este nunca será en vano, ya que siempre generara un impacto que sumado a otras acciones junto con la persistencia de los mismo, generaran ambientes que facilitan el fortalecimiento de una cultura organizacional eficiente, creativa, participativa, motivada, cohesionada y altamente productiva.

**ANEXO 1**

**INSTRUMENTO USADO PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El propósito de este es encontrar áreas de oportunidad que nos permitan mejorar el clima de trabajo en la organización.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto **no hay respuestas correctas ni incorrectas**.

Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y marca la respuesta que mejor describa tu opinión.

**La escala utilizada es: ACUERDO – TOTAL ACUERDO / DESACUERDO – TOTAL DESACUERDO**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **ITEMS** | **A** | **TA** | **D** | **TD** | |
| **1** | Conozco la misión y la visión de mi entidad |  |  |  |  | |
| **2** | Tengo claros los objetivos de mi entidad |  |  |  |  | |
| **3** | Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales.(Transparencia, honestidad, responsabilidad y respeto) |  |  |  |  | |
| **4** | La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades. |  |  |  |  | |
| **5** | Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente. |  |  |  |  | |
| **6** | En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo. |  |  |  |  | |
| **7** | Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan. |  |  |  |  | |
| **8** | Considero que mis funciones están claramente determinadas y los limites de mis responsabilidades. |  |  |  |  | |
| **9** | Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco. |  |  |  |  | |
| **10** | Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades. |  |  |  |  | |
| **11** | Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo. |  |  |  |  | |
| **12** | La capacitación es una prioridad en la entidad. |  |  |  |  | |
| **13** | Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad. |  |  |  |  | |
| **14** | La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas. |  |  |  |  | |
| **15** | La entidad concede los encargos a las personas que los merecen y reconocen la trayectoria del personal para ser promovidos. |  |  |  |  | |
| **16** | Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área. |  |  |  |  | |
| **17** | Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos. |  |  |  |  | |
| **18** | En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa. |  |  |  |  | |
| **19** | Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores. |  |  |  |  | |
| **20** | El trato que recibo de mi jefe es respetuoso. |  |  |  |  | |
| **21** | Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo. |  |  |  |  | |
| **22** | Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo. |  |  |  |  | |
| **23** | Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes. |  |  |  |  | |
| **No.** | **ITEMS** | **A** | **TA** | **D** | **TD** | |
| **24** | No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo. |  |  |  |  | |
| **25** | Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo. |  |  |  |  | |
| **26** | En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados. |  |  |  |  | |
| **27** | Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales. |  |  |  |  | |
| **28** | Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad. |  |  |  |  | |
| **29** | En mi área compartimos información útil para el trabajo. |  |  |  |  | |
| **30** | Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros, realizo retroalimentación con ellos. |  |  |  |  | |
| **31** | Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo. |  |  |  |  | |
| **32** | En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo. |  |  |  |  | |
| **33** | Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes. |  |  |  |  | |
| **34** | Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas. |  |  |  |  | |
| **35** | Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos |  |  |  |  | |
| **36** | Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe. |  |  |  |  | |
| **37** | Tengo las habilidades y competencias requeridas para realizar mi trabajo. |  |  |  |  | |
| **38** | En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos. |  |  |  |  | |
| **39** | Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo. |  |  |  |  | |
| **40** | Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño. |  |  |  |  | |
| **41** | Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad. |  |  |  |  | |
| **42** | Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo. |  |  |  |  | |
| **43** | No aceptaría un puesto similar con salario igual en otra institución. |  |  |  |  | |
| **44** | Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo. |  |  |  |  | |
| **45** | Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía). |  |  |  |  | |
| **46** | Cuento con los instrumentos necesarios para ejecutar mi trabajo. |  |  |  |  | |
| **47** | Mi área de trabajo permanece limpia. |  |  |  |  | |
| **48** | En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento de equipos y planta física que sean necesarias. |  |  |  |  | |
| **49** | En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido). |  |  |  |  | |
| **50** | En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada. |  |  |  |  | |
| **51** | Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación. |  |  |  |  | |
|  | | | | | |  | |  |  |  |  |

**BIBLIOGRAFIA**

Administrativo, D., & Función, D. E. L. a. (2011). *Guia de Intervencion Cultura, Clima y Cambio.*

Administrativo, D., & Función, D. E. L. a. (2004).La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión.