

SEGUIMIENTO DE LA MEDICION DE LA PERCEPCION DE LOS  
FUNCIONARIOS DE LAPLANTA GLOBAL, SOBRE EL CLIMA LABORAL Y  
ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2023

PRESENTADO POR:  
Diana Patricia Villar Daza  
Profesional de Apoyo d Control interno

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TÉCNICA PROFESIONAL  
**INFOTEP**

SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA.

FEBRERO 2024.



C-CER214900

ertificados en Calidad

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL**

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

**Teléfono:** 57 (5) 7740404

**Web:** [www.infotep.edu.co](http://www.infotep.edu.co)

**Email:** [infotep@infotep.edu.co](mailto:infotep@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

## CONTENIDO

- Introducción
- Objetivos
- Desarrollo
- Diagnóstico, Análisis y Resultados
- Anexos



C-CER214900

certificados en Calidad

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL**

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

**Teléfono:** 57 (5) 7740404

**Web:** [www.infotep.edu.co](http://www.infotep.edu.co)

**Email:** [infotep@infotep.edu.co](mailto:infotep@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

## INTRODUCCION.

De acuerdo con el rol de evaluación y seguimiento establecido a las oficinas de Control Interno y de conformidad con la ley 87 de 1993 la cual señala como una de las funciones que el encargado de Control Interno deberá *“medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”* y en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 el cual señala que *“Las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana”* Se llevó a cabo el primer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación establecido por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.



C-CER214900



certificados en Calidad

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL**

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

**Teléfono:** 57 (5) 7740404

**Web:** [www.infotep.edu.co](http://www.infotep.edu.co)

**Email:** [infotep@infotep.edu.co](mailto:infotep@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

## OBJETIVO

El objetivo principal de Bienestar social laboral establecido para la vigencia 2022, es el de propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida laboral de los servidores, lo cual se encuentra en concordancia con lo dispuesto normativamente. Asimismo, se evidencia que dentro de la normatividad dispuesta se indica que se debe tener como objetivo el favorecer la calidad de vida tanto del funcionario como de su núcleo familiar, propiciando la participación en las actividades.

Asimismo, se resalta que se contempla dentro de los objetivos específicos actividades que promueven el sentido de pertenencia del servidor público, enmarcadas en el código de integridad, la misión y la visión de la Entidad. Cabe destacar que los incentivos se tienen contemplados de acuerdo a las exigencias normativas dispuestas, las cuales indican que estos deben estar orientados a generar un mayor compromiso con las metas.



C-CER214900  
C-CER214900



certificados en Calidad  
certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL  
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL  
860402193-9 Dirección: Carrera 10 N. 7A-6  
San Juan del Cesar - La Guajira  
Teléfono: 57 (5) 7740404  
Teléfono: 57 (5) 7740404  
Web: www.infotep.edu.co  
Web: www.infotep.edu.co  
Email: infotep@infotep.edu.co  
Email: infotep@infotep.edu.co  
San Juan del Cesar - La Guajira Colombia  
San Juan del Cesar - La Guajira Colombia

## DESARROLLO

### CLIMA ORGANIZACIONAL

El Grupo de Talento Humano, busca con la encuesta de clima y cultura organizacional identificar las diferentes valoraciones y la percepción que los funcionarios tienen acerca del clima y la cultura organizacional que perciben desde su quehacer diario, esto con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad de vida tanto laboral, personal y social; así como facilitar los medios y condiciones de trabajo desde las diferentes áreas de servicio.

A partir de esta información, el Grupo de Talento Humano realiza recomendaciones encaminadas a fortalecer la cultura y mejorar el clima laboral de la entidad.

De la misma manera el objetivo de la encuesta consiste en recoger una serie de indicadores cuantificables sobre la opinión y satisfacción que los servidores tienen acerca de aspectos relacionados con su puesto de trabajo y el ambiente laboral. La encuesta fue realizada en el mes de abril, y la muestra que participo fue de 47 funcionarios dicha encuesta se envió a través de correo electrónico a todos los servidores públicos de planta de la Unidad, fue diseñada a través de la herramienta de Google Drive. Esta encuesta fue enviada a los 102 funcionarios de planta, y la muestra fue de 47 funcionarios, el cual recoge al 46 % de la población. Del análisis de los resultados dados en la medición de Clima Organizacional se realizará un plan de trabajo el cual contendrá las actividades a ejecutarse durante el segundo semestre de la vigencia actual.



ertificados en Calidad

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL**

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

**Teléfono:** 57 (5) 7740404

**Web:** [www.infotep.edu.co](http://www.infotep.edu.co)

**Email:** [infotep@infotep.edu.co](mailto:infotep@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

## METODOLOGIA

### IDENTIFICACION DE LA POBLACION.

En primer plano y dando inicio respectivo a la aplicabilidad del clima organizacional en el INFOTEP se hace necesario identificar la población que estará implícita en este procedimiento. Es importante demostrar que se cuenta con todos los funcionarios de la institución vinculados al respectivo proceso.

La población se subdividió en dos (2) categorías: Gestión Académica y Gestión Administrativa, esto con el propósito de determinar los resultados de las variables en forma independiente, de la siguiente manera:

<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<b>GESTION ACADEMICA</b>
<b>Rectoría</b>	<b>Vicerrectoría Académica</b>
<b>Vicerrectoría Administrativa</b>	<b>Responsables De Unidad</b>
<b>Planeación</b>	<b>Responsables Programas Académico</b>
<b>Sistema Y Comunicaciones</b>	<b>Docentes</b>
<b>Atención Al Ciudadano</b>	<b>Bienestar Institucional</b>
<b>Talento Humano</b>	<b>Investigación</b>
<b>Gestión Documental</b>	<b>Proyección Social</b>
<b>Financiera</b>	<b>Extensión y Graduados</b>
<b>Compras Y Mantenimiento</b>	<b>Admisiones, Control y Registro Académico</b>
<b>Gestión De Calidad</b>	<b>Biblioteca</b>
<b>Control Interno</b>	<b>Acreditación</b>



G-CER214900



certificados en Calidad

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL**

860402193-9 **Dirección:** Carrera. 13 N 7A- 61

**Teléfono:** 57 (5) 7740404

**Web:** [www.infotep.edu.co](http://www.infotep.edu.co)

**Email:** [infotep@infotep.edu.co](mailto:infotep@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

## SELECCIÓN DE LA HERRAMIENTA.

Tal como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se tomará **una herramienta, cuestionario**, que facilite la consultar a los funcionarios frente a la institución y a cada proceso en el tema clima y cultura organizacional. El cuestionario consta de unos ítems donde el encuestado tendrá la disposición de señalar la respuesta a su preferencia. Al momento de notar su respuesta se encontrará con dos opciones: **de acuerdo y/o desacuerdo**; estará obligado a marcar una de las dos opciones, de lo contrario la respuesta se considera nulo y no se le dará solvencia al proceso.

Es necesario que el encuestado responda con veracidad para garantizar la efectividad del instrumento aplicado.

## AJUSTAR LA FECHA DE APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA.

Luego de diseñado el cuestionario, se hará entrega a todos los funcionarios (por medio físico) para que en la brevedad de tiempo desarrollen el mismo.

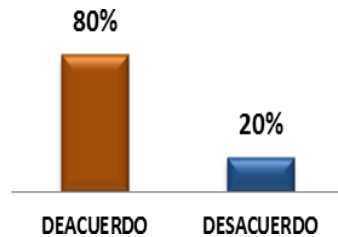


**ANALISIS DE RESULTADOS.**

Luego de tener la información de mano de los empleados, lo siguiente es tabular, para establecer los porcentajes obtenidos en cada ítem.

**GESTIÓN ACADÉMICA.**

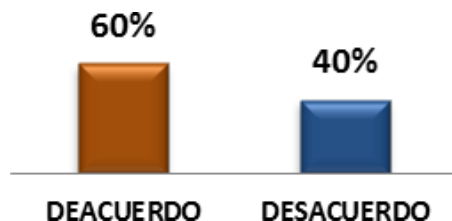
**VARIABLE: *ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL.***



Los resultados muestran que el 80% de los académicos conocen y tiene claridad de la **planeación y los procesos** que la institución aplica alrededor de su gestión. Distinguen precisamente sus funciones orientados hacia **los objetivos organizacionales** de la entidad.

Mientras que el 20% adicional no tienen ninguna percepción y desconocen todo lo relacionado con **la planeación estratégica** del INFOTEP o proponen oposición y disputa en la claridad de todo el complejo estratégico.

**VARIABLE: *ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.***



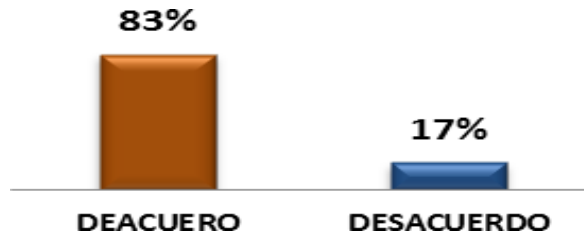
En esta variable se observa que los resultados son del 60% del personal se siente merecido de su **desempeño laboral** y contento por su trabajo en general, el oficio ejercido llena sus expectativas y es el **ideal a su perfil en su puesto de trabajo.**





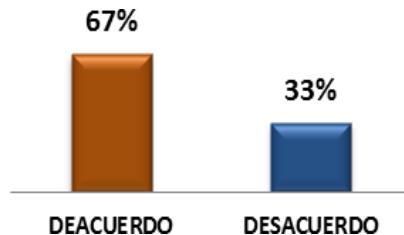
Pero, ampliamente, el 40% de los académicos muestran **desmotivación por su trabajo**, basados en las **capacitaciones, incentivos y bienestar** que quizás la institución no ejecuta con excelencia. Defienden que esperan inyectar a su experiencia más conocimientos y mejores habilidades.

VARIABLE: **ESTILO DE DIRECCIÓN.**



La presente variable demuestra que el personal está satisfecho con el liderazgo y notable; 83% acepta el liderazgo por parte de los responsables de programas en sus compromisos académicos; además se **valora la opinión** y se tiene en cuenta el **esfuerzo del personal** educativo, así opinan los encuestados y que el jefe inmediato es oportuno en cuanto a la toma de decisiones.

VARIABLE: **COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN.**

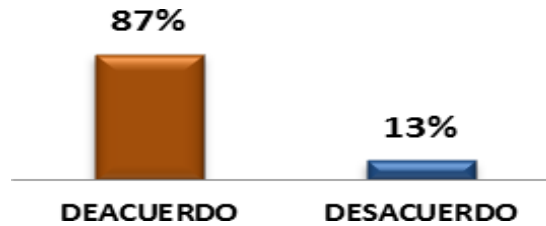


Se obtuvo un 67% de aceptación por parte de los académicos, es decir, están de acuerdo con los **canales de distribución de la información, siendo aprovechados eficientemente**, ya que incide en el cumplimiento de las metas académicas con los estudiantes y administración. Permite agilizar los trámites académicos cumpliendo con el Horario académico. Se genera también una relación estrecha con los estudiantes sin exceder los lineamientos de convivencia institucionales.

El 31% resalta que la **información es manipulada de modo informal**. Se generan choques entre el personal y es difícil que alguien se apropie de la situación y quien salga a resolverlo.



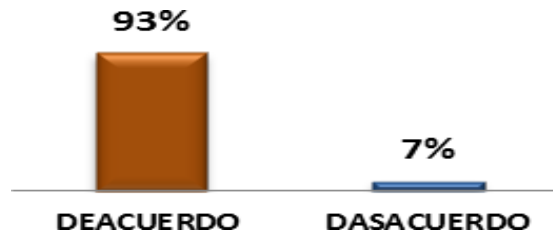
VARIABLE: **TRABAJO EN EQUIPO.**



Esta variable intenta definir el manejo de trabajo en equipo por parte de los funcionarios. Se tiene que la gran mayoría de los académicos, con el 87%, piensas y enmarcan sus **ideas a beneficio del interés común**, todas las tareas se desarrollan sosteniendo el aporte de los compañeros y siempre procurando **mantener el equilibrio en las relaciones** y absoluta **autonomía grupal**.

Con el 13%, se tiene que los académicos creen que el jefe solo **delega funciones sin considerar las críticas** de los demás, trayendo con esto interrumpir los propósitos, y pues cada uno defiende sus funciones sin entrar en discusión por el desempeño y aporte de los compañeros.

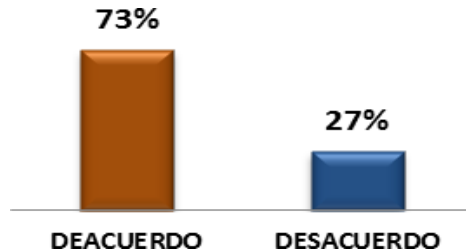
VARIABLE: **CAPACIDAD PROFESIONAL.**



Los resultados muestran que el 93% de los encuestados están **conformes con las labores asignadas**, ya que sus habilidades y destrezas son tenidas en cuenta a la hora de asignar las actividades. Manifiestan su aporte para el **buen desempeño de los procesos institucionales** y que precisamente **brindan su conocimiento** en la situación que la entidad les exija sin ninguna oposición.

Mientras que el 7% por alguna circunstancia se muestran **descontentos por sus labores**, defendiendo que no ocupan ni laboran las tareas que resalta a su perfil, por tanto, no **desempeñan sus destrezas eficientemente**.

VARIABLE: **MEDIO AMBIENTE FISICO.**

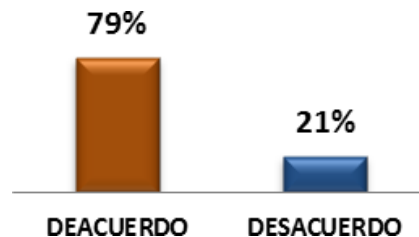


Si hablamos de ambiente físico, el resultado y la diferencia es limitada, el 83% considera que las **instalaciones físicas están adecuadas**, con gran espacio, buena iluminación, las **herramientas de apoyo están en justo orden** y que las herramientas las tienen a la mano. Que el nivel de riesgo es mínimo ocasionando el **desarrollo de actividades más agradable e interactivo**.

El 27% considera que el **orden y el aseo son inadecuados** y que las **interrupciones auditivas chocan con el proceso** de las labores dentro de espacio ocupacional, y por supuesto **inciden negativamente al progreso académico**.

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

VARIABLE: **ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL.**



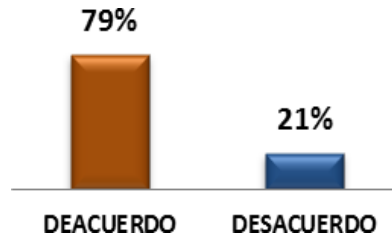
El 79% de los administrativos, quienes resolvieron las encuestas, definen conocer la **misión, la visión, los valores y las políticas** de la institución, y las aplican dentro de sus funciones.

El 21% no tiene claro estos conceptos y los desconoce totalmente, que no se les tiene **presente en el evento de gestión** de estas orientaciones, manifestando



también que no constan de los elementos y recursos suficientes para el desempeño de sus labores.

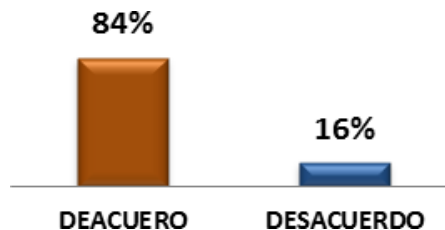
VARIABLE: **ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.**



Es significativa la diferencia porcentual entre los dos resultados, se distingue que el 79% de los funcionarios **aceptan el cargo que la institución les ofrece** y no rechazan ninguna pauta de su función, debido a que pasaron por un proceso de selección adecuado para ocupar el trabajo indicado, por tanto, su actividad llena las expectativas.

Aunque el 21% de los administrativos se sientan un poco **insatisfechos por su tarea** y muestren una **percepción desfavorable en su oficio**, opinando que el **ciclo de entrenamiento en su puesto de trabajo es impreciso**.

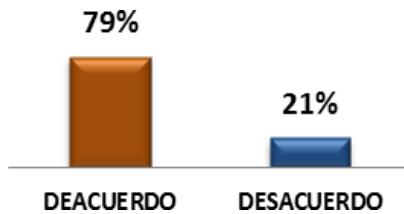
VARIABLE: **ESTILO DE DIRECCIÓN.**



El 84% de los administrativos exponen en la encuesta que el **sistema gerencial en su vicerrectoría es favorable**, el grado de **motivación por parte del líder en propicio** en todas las eventualidades, en toma de decisiones, en recaudo de ideas y en la incursión de la responsabilidad y el respeto, todo esto sabido aprovechar con un grado de reconocimiento.



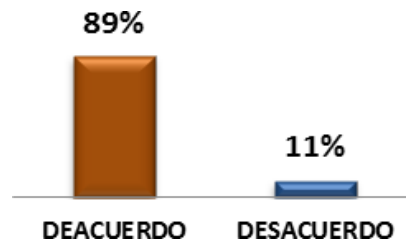
VARIABLE: **COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN.**



Con el 79% de favorabilidad se llega a describir que los administrativos utilizan los **sistemas de comunicación con el único fin de conseguir las metas**. Dentro del espacio de cada proceso se percibe **compañerismo y lazos de amistad** entre empleados. La **información confidencial se maneja internamente** en las oficinas sin permitir que llegue hasta los puntos públicos.

Inexplicablemente el 21% considera que se refleja **apatía entre algunos empleados**, sustancialmente se genera discordias por compartir información externa y a nivel personal dentro del claustro institucional.

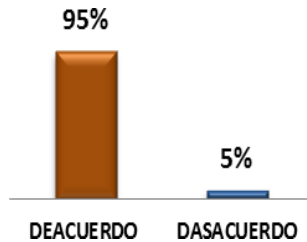
VARIABLE: **TRABAJO EN EQUIPO.**



Afortunadamente siendo esta variable una de la más importante en el universo del clima en la organización, resultado que el 89% de los administrativos encuestados están **satisfecho con el trabajo en equipo** en los procesos y en toda la entidad **es el adecuado**, tienen la oportunidad de exponer sus **habilidades y conocimiento siendo reconocidos** por su líder, con toda facilidad y libertad **imponen ideas, opiniones, y críticas y abiertamente** el jefe y demás compañeros lo enfrentan con apoyo. Constantemente se fomenta el trabajo en equipo, cada uno de **los integrantes ofrece competencias** y siempre **encaminados todos hacia un mismo objetivo**.



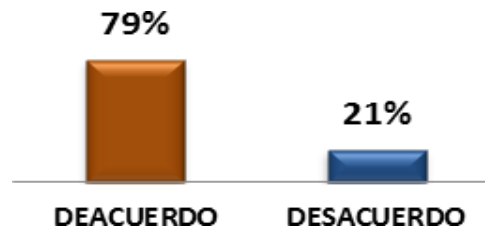
VARIABLE: **CAPACIDAD PROFESIONAL.**



En esta ocasión los encuestados muestran que el 95% si apuntan a **dar toda su habilidad intelectual** sea cual sea la ocasión o espacio que lo amerite sin ningún reproche ni negatividad. **Manejan adecuadamente su carga laboral** y hacen esfuerzo si el responsable lo asigna. En vista de que la institución y los líderes inmediatos les reconocen y los motiva por su desempeño aún más **disponen energía y son espontáneos en sus obligaciones.**

El adicional 5% de los administrativos dicen que su trabajo **no es el oportuno a sus cualidades profesionales** y que evaden cualquier responsabilidad externa con el cargo, se limitan solo a **cumplir exactamente con los requerimientos institucionales.**

VARIABLE: **MEDIO AMBIENTE FÍSICO.**



Indicando hacia un panorama interno el 79% de los administrativos encuestados, están **satisfechos con todas las remodelaciones y adecuaciones físicas** que el INFOTEP le proporciona, desde sus oficinas hasta los espacios libres dentro de la institución. Se está pendiente siempre de las **actividades de mantenimiento y reparaciones** para cualquier zona. Además cuenta con un **agradable clima y arborización**, en cada oficina presta un buen clima con el fin de no provocar celos de salud para los empleados. En todas las oficinas el **orden es intachable** y las herramientas están en el lugar justo incitando trabajar con armonía y la mejor disposición.



Aunque el 21% está totalmente en desacuerdo con el ambiente físico que aquí se brinda, dicen que los ***mantenimientos son tardíos*** y además la ***seguridad es inoportuna*** parcialmente.

## RESULTADOS POR VICERRECTORIAS

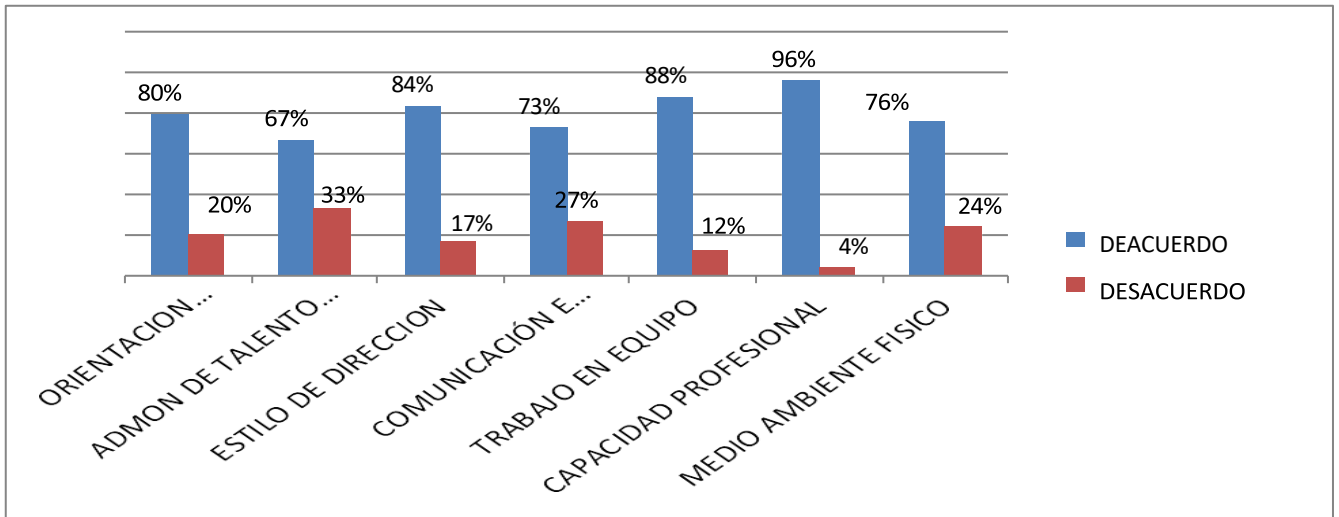
A continuación, se enuncia los resultados en términos porcentuales aplicado cada uno de las variables consultadas, sobre el personal encuestado de la gestión académica y la gestión administrativa

VARIABLE	GESTION ACADEMICA		GESTION ADMINISTRATIVA	
	DE ACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	DESACUERDO
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	80%	20%	79%	21%
TALENTO HUMANO	60%	40%	74%	26%
ESTILO DE DIRECCION	83%	17%	84%	16%
COMUNICACIÓN E INTEGRACION	67%	33%	79%	21%
TRABAJO EN EQUIPO	87%	13%	89%	11%
CAPACIDAD PROFESIONAL	97%	7%	95%	5%
AMBIENTE FISICO	73%	27%	79%	21%

## GENERAL INSTITUCIONAL







El diagnostico correspondiente a las vigencias 2022 y 2023, las variables presentan porcentajes de gran satisfacción por parte de los empleados, queriendo decir que están de acuerdo con el clima laboral.

### PLAN DE MEJORA

Como conclusión al terminar de realizar la medición de la percepción de los servidores se recomienda las siguientes acciones para mejorar

- ✓ Socializar los elementos estratégicos a todo el personal
- ✓ Programa de incentivos y realizar actividades de bienestar
- ✓ Realizar mantenimientos y reparaciones preventivas al finalizar el semestre académico

**DIANA PATRICIA VILLAR DAZA**  
Profesional de Apoyo de control Interno



CO-SC-CER214900

Certificados en Calidad

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL**

NIT: 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: 57 (5) 7740404

Web: [www.infotep.edu.co](http://www.infotep.edu.co)

Email: [infotep@infotep.edu.co](mailto:infotep@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia