Indicador 44.I. Calidad del Clima Laboral

Escala del indicador (se responde al procesar la encuesta)
3= El personal se siente altamente motivado y productivo
2= El personal se siente motivado y productivo
1= El personal se siente poco motivado y productivo
0= El personal no se siente motivado ni productivo

Previo a la MEG se realizará una encuesta con la mayor cantidad de personal posible, mediante la cual y luego de procesar los resultados podrá valorarse el indicador 44.I. La encuesta contiene 6 preguntas: 5 preguntas corresponden al componente humano de clima laboral y 1 al componente material. Las preguntas deberán valorarse con una escala de 0 a 10. Para cada pregunta se calcula el valor promedio alcanzado entre todos los participantes. El promedio final surge de los valores promedios de cada pregunta y es el número que permitirá valorar el indicador 44. I de la siguiente manera:

Promedio final entre 9 y 10[1] = corresponde a un 3 de la escala del indicador
Promedio final entre 7 y 8 = corresponde a un 2 de la escala del indicador
Promedio final entre 4 y 6 = corresponde a un 1 de la escala del indicador
Promedio final entre 0 y 3 = corresponde a un 3 de la escala del indicador

Encuesta previa:
Definición de Clima Laboral: determina la forma en que los individuos perciben su trabajo. De esto depende su desempeño, productividad y satisfacción, existe una relación entre clima y productividad (Litwuin, Stinger, Maslow).

La encuesta se divide en preguntas relativas a componente humano y componente material del clima laboral. El Componente humano del clima laboral (preguntas 1-5) se refiere a si el entorno social lo favorece en el desempeño de las tareas. El Componente material del clima laboral (pregunta 6) se refiere a los elementos materiales y su condición (equipamiento como por ejemplo computadora, GPS, escritorio, oficina con buena luz, etc.) que debería tener el personal para realizar la tarea.

Componente humano
1) ¿Cuenta con objetivos/metas claros asignados?
Mide si tiene asignadas tareas/funciones con objetivos claros.

2) ¿Cuenta con autonomía para realizar sus tareas diarias?
Mide si tiene autonomía sobre sus acciones puntuales para llevar adelante y cumplir los objetivos/metas propuestos.

3) ¿Se le asignan los medios para alcanzar esos objetivos/metas?
Mide la posibilidad real de alcanzar las tareas/funciones asignadas.

4) ¿Las relaciones con sus pares son satisfactorias?

5) ¿Su tarea es reconocida por su superior inmediato?

Componente material
6) ¿Las condiciones físicas en las que desarrolla sus tareas lo favorece?

[1] Se aplicará la regla de redondeo al entero más próximo, de la siguiente manera:
Dígito menor que 5, el entero no se modifica, por ejemplo 8,49 se redondea a 8.
Dígito mayor que 5, el entero incrementa una unidad, por ejemplo 8,5 se redondea a 9.