



**Instructivo para el proceso de Evaluación del Clima  
laboral y Cultura Organizacional del Instituto Crecer  
Juntos**

**AÑO 2024**

**GOBIERNO DE EL SALVADOR**

## Índice

<b>CAPITULO I</b> .....	<b>4</b>
<b>GENERALIDADES</b> .....	<b>4</b>
1.1.    Objetivo.....	4
1.2.    Alcance y campo de aplicación.....	4
1.3.    Base legal.....	4
1.4.    Definiciones .....	4
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>4</b>
<b>DESARROLLO</b> .....	<b>4</b>
2.1.    Políticas.....	4
2.2.    Lineamientos .....	5
2.1.    Procedimientos.....	7
2.2.    Control de formatos y anexos .....	8
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>8</b>
<b>VIGENCIA</b> .....	<b>8</b>



## Acuerdo de Dirección Ejecutiva ICJ-DE-041-2024

San Salvador, 10 de diciembre de 2024. El Instituto Crecer Juntos,

### Considerando:

- I. Que la Constitución de la República, en el artículo 34, reconoce a las niñas y niños el derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado. La Ley establecerá y determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia.
- II. Que la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia crea el Instituto Crecer Juntos como institución oficial con personalidad jurídica de derecho público, patrimonio propio y autonomía en lo técnico, financiero y administrativo; referente en materia de Primera Infancia; con énfasis en la atención de niñas y niños desde su gestación hasta cumplir los cuatro años, que forma parte del Sistema Nacional de Protección Integral a la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia.
- III. Que el art. 50 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, establece que el sistema de control y auditoría de la gestión pública examinará los siguientes sistemas administrativos: Planificación, Inversiones Públicas y Presupuesto, Organización Administrativa, Administración de Ingresos, Tesorería, Crédito Público y Contabilidad, Contratación Pública, Administración de Bienes y Recursos Humanos.
- IV. Que es necesario emitir el Instructivo para el proceso de evaluación del clima laboral y cultura organizacional del Instituto Crecer Juntos, a efecto de permitirle cumplir, de manera eficaz y eficiente, sus obligaciones en materia de Gestión del Talento Humano. I

### Por tanto:

En uso de sus facultades legales,

### Acuerda,

Emitir el siguiente:





## INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO CRECER JUNTOS

### CAPITULO I GENERALIDADES

#### 1.1. Objetivo

Establecer las directrices para llevar a cabo un proceso de evaluación del clima laboral y cultura organizacional en el Instituto Crecer Juntos.

#### 1.2. Alcance y campo de aplicación

##### 1.2.1. Alcance:

Comprende las políticas, lineamientos y procedimientos para el proceso de evaluación del clima laboral y cultura organizacional del Instituto Crecer Juntos.

##### 1.2.2. Campo de aplicación:

El presente instructivo es de obligatoria aplicación de todo el personal de las Unidades Organizativas del Instituto Crecer Juntos, en lo que corresponde al proceso de evaluación de clima laboral y cultura organizacional.

#### 1.3. Base legal

1.3.1. Ley de Corte de Cuentas de la República. Art. 50.

#### 1.4. Definiciones

- **Clima Laboral:** Es la percepción compartida que tienen los miembros de una organización sobre el ambiente laboral, incluyendo factores emocionales, culturales, sociales y físicos que influyen en su motivación, productividad y satisfacción.
- **Cultura Organizacional:** es el conjunto de valores, creencias, normas, costumbres y comportamientos que caracterizan a una organización y guían la forma en que sus miembros interactúan entre sí y con el entorno.
- **Unidad organizativa:** Instancias de la estructura organizacional, que según el organigrama vigente dependen directamente de una alta autoridad del Instituto Crecer Juntos.
- **Personal Institucional:** Funcionario público que desempeña el cargo de Gerente o Director/a Ejecutivo o técnico en el Instituto Crecer Juntos.
- **Dimensiones:** Aspectos o áreas específicas que se evalúan para comprender cómo el personal institucional percibe y experimenta su entorno laboral.
- **Instrumento de evaluación:** Herramienta de recopilación de información estructurada que se utiliza para obtener datos de un grupo de personas sobre un tema o cuestión específica.

### CAPITULO II DESARROLLO

#### 2.1. Políticas

##### 2.1.1. Políticas Generales:

2.1.1.1. El presente documento normativo deberá ser actualizado siempre que sea necesario, con el objetivo de respaldar la implementación de un proceso de





mejora continua en la evaluación del clima laboral y cultura organizacional del Instituto Crecer Juntos.

### **2.1.2. Políticas específicas:**

2.1.2.1. El Departamento de Gestión del Talento Humano, en adelante DGTH, será responsable de coordinar, brindar lineamientos y asistir metodológicamente a las diferentes unidades organizativas del Instituto Crecer Juntos para que realicen el proceso de evaluación del clima laboral y cultura organizacional.

2.1.2.2. El DGTH será responsable de desarrollar y consolidar el proceso de evaluación del clima laboral y cultura organizacional institucional.

## **2.2. Lineamientos**

### **2.2.1. Lineamientos Generales:**

2.2.1.1. El DGTH deberá garantizar que el proceso de evaluación del clima laboral y cultura organizacional sea claro, justo, y comprensible para todo el personal institucional, por lo anterior, deberá comunicar sobre los objetivos, metodología y cronograma de la evaluación del clima laboral y cultura organizacional antes de su implementación.

2.2.1.2. Se podrá programar una evaluación extraordinaria por parte del DGTH siempre que haya cambios significativos en la estructura organizativa o dinámicas laborales para medir el impacto de dichos cambios.

### **2.2.2. Lineamientos específicos para el establecimiento de dimensiones a explorar y el diseño de los instrumentos de evaluación del clima laboral y cultura organizacional**

2.2.2.1. El DGTH deberá utilizar instrumentos y herramientas validadas y diseñadas específicamente para medir el clima laboral y cultura organizacional de manera objetiva, confidencial, confiable y adaptada al contexto institucional.

2.2.2.2. El DGTH establecerá las dimensiones a explorar para evaluar el clima laboral y cultura organizacional en el Instituto Crecer Juntos, asimismo, establecerá una ponderación o peso a cada una de las dimensiones que se incorporarán en el instrumento utilizando la escala de Likert.

2.2.2.3. Los instrumentos y/o herramientas de evaluación del clima laboral y cultura organizacional deberán contar con el visto bueno de la Gerencia de Operaciones y Dirección Ejecutiva para su correspondiente implementación.

### **2.2.3. Lineamientos específicos para la sensibilización**

2.2.3.1. El DGTH deberá llevar a cabo jornada de sensibilización en el tema de la importancia del clima laboral y la cultura organizacional para todo el personal institucional.

2.2.3.2. El DGTH elaborará un programa de sensibilización, el cual puede ser impartido de manera presencial o virtual.





#### **2.2.4. Lineamientos específicos para la aplicación de instrumentos de evaluación del clima laboral y cultura organizacional al personal institucional**

- 2.2.4.1. La participación en la evaluación del clima laboral y cultura organizacional será voluntaria, y el DGTH deberá garantizar la confidencialidad y anonimato de las respuestas de todo el personal institucional.
- 2.2.4.2. El tiempo de aplicación del instrumento de evaluación del clima laboral y cultura organizacional será estipulado de acuerdo con la necesidad del Instituto y el cual no deberá durar más de un periodo de 5 días, de preferencia la época en la que no existan variables que puedan alterar los resultados (entrega de gift card, bonificaciones, evaluación del desempeño, aguinaldos, entre otros).
- 2.2.4.3. Para la aplicación del instrumento de evaluación del clima laboral y cultura organizacional, se deberá promover el uso de aplicativos o softwares digitales que faciliten su desarrollo.
- 2.2.4.4. Ningún personal institucional será sancionado o afectado en su posición laboral por los comentarios o respuestas proporcionadas en la evaluación del clima laboral y cultura organizacional.

#### **2.2.5. Lineamientos específicos para la sistematización de resultados.**

- 2.2.5.1. Los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de evaluación de clima laboral y cultura organizacional serán registrados y procesados por el DGTH por medio de softwares que permitan un adecuado manejo y análisis de datos.
- 2.2.5.2. Los datos recolectados en la evaluación del clima laboral y cultura organizacional serán manejados exclusivamente por el DGTH y no podrán ser usados para identificar a los participantes de manera individual.

#### **2.2.6. Lineamientos específicos para la elaboración del informe de resultados.**

- 2.2.6.1. El DGTH elaborará un informe de resultados para ser presentado a la Gerencia de Operaciones para su visto bueno y posteriormente a la Dirección Ejecutiva.
- 2.2.6.2. El DGTH deberá comunicar los resultados generales de la evaluación del clima laboral y cultura organizacional a todas las Unidades Organizativas.
- 2.2.6.3. Con base en los resultados de la evaluación, el DGTH deberá identificar áreas de mejora prioritarias para diseñar planes de acción específicos y medibles que permitan la mejora del clima laboral y cultura organizacional.





## 2.1. Procedimientos

### 2.1.1. Procedimiento general para la evaluación del clima laboral y cultura organizacional.

No de acción	Responsable	Descripción
01	DGTH	Establece los lineamientos, metodología y cronograma para el proceso de aplicación del instrumento de evaluación del clima laboral y cultura organizacional al personal institucional.
02	DGTH	Determina las dimensiones a explorar y la ponderación de cada una de ellas.
03	DGTH	Diseña el instrumento de evaluación del clima laboral y cultura organizacional y solicita Visto Bueno a Gerencia de Operaciones y Dirección Ejecutiva
04	GO/DE	Emiten Visto Bueno a instrumento de evaluación del clima laboral y cultura organizacional
05	DGTH	Elabora plan de sensibilización sobre la importancia del clima laboral y la cultura organizacional.
06	DGTH	Informa al personal institucional las fechas en las que se llevara a cabo la jornada de sensibilización.
07	DGTH	Desarrolla jornada de sensibilización al personal institucional en las fechas establecidas.
08	DGTH	Informa al personal institucional las fechas en las que se llevará a cabo la evaluación del clima laboral y cultura organizacional.
09	Personal Institucional	Completa el instrumento de evaluación del clima laboral y cultura organizacional en las fechas establecidas por el DGTH.
10	DGTH	Recolecta los datos obtenidos de los instrumentos de evaluación del clima laboral y cultura organizacional completados por el personal institucional.
11	DGTH	Procesa y analiza la información recopilada por medio del instrumento de evaluación del clima laboral y cultura organizacional
12	DGTH	Elabora informe de resultados de la evaluación del clima laboral y cultura organizacional.
13	DGTH	Solicita el visto bueno a la Gerencia de Operaciones del informe de resultados, fortalezas, oportunidades y recomendaciones.
14	Gerencia de Operaciones	Revisa el informe de resultados de la evaluación del clima laboral y cultura organizacional remitido por la DGTH.



15	Gerencia de Operaciones	¿Otorga el visto bueno? <b>Si:</b> Ir a la acción 16. <b>No:</b> ir a la acción 12.
16	DGTH	Remite en físico a la Dirección Ejecutiva el informe de resultados de la evaluación del clima laboral y cultura organizacional junto con las fortalezas y oportunidades de mejora, así como las recomendaciones pertinentes.
FIN DEL PROCEDIMIENTO		

## 2.2. Control de formatos y anexos

El control de los formatos y anexos se realizará en un documento complementario al presente documento normativo, el cual será codificado y administrado en versión original por la UPDI.

### CAPITULO III VIGENCIA

El presente documento normativo, entrará en vigencia a partir de su aprobación en el acta de acuerdo de Dirección Ejecutiva correspondiente.

COMUNÍQUESE. -







AÑO 2024

GOBIERNO DE EL SALVADOR