Tecnológico de Antioquia
Institución Universitaria
VIGILADA MINEDUCACIÓN

Tecnológico de Antioquia IU
Resolución 13167 del 17 de julio de 2020
Vigencia 8 años
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Informe de Percepción Clima Organizacional 2023

Ser » Hacer » Trascender

Ciudad, día de mes de año.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional entre los empleados del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria. Como base de un programa encaminado al mejoramiento del Clima Laboral y a desde el componente intralaboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la percepción actual de los empleados frente a la institución.
- Identificar la percepción actual de los empleados frente a las variables: Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.
- Proponer un plan de intervención, orientado a fortalecer el clima organizacional y a disminuir factores de riesgo psicosocial que afectan directamente el clima laboral en la Institución.

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO APLICADO

El instrumento utilizado en la medición de Clima Laboral fue construido bajo la metodología propuesta por Rensis Likert, la cual ha mostrado ser apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

La escala Likert es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, el cuestionario se presenta a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala:

- Totalmente desacuerdo (T.D)
- Desacuerdo (D)
- Acuerdo (A)
- Totalmente Acuerdo (T.A)

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

PUNTAJES DE INTERPRETACION SEGÚN INSTRUMENTO

Para efectos de la interpretación de los resultados se tuvo en cuenta una mirada general de la variable, de acuerdo con los porcentajes obtenidos a partir del total de respuestas dadas a los ítems que la conforman (Formato No. 2). Los porcentajes dados a las alternativas “A “(acuerdo) y “T.A “(Total acuerdo) se espera que sean mayores que 50% y siempre superiores a los obtenidos para la alternativa “D “(desacuerdo) o “T.D “(total desacuerdo). A medida que dichos porcentajes se acerquen a 100% se puede inferir un mejor clima laboral en los aspectos medidos por la variable, y viceversa.

ASPECTOS QUE SE COMPARARON

Se compararon los aspectos entre variables evaluadas, y se realiza análisis general de percepción del clima organizacional del Tecnológico de Antioquia.

POBLACIÓN

La población muestra para la obtención de los datos fue de 107 colaboradores de diferentes áreas y cargos de 247 citados del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria, equivalentes al 43% de la población. La muestra incluye empleados administrativos, docentes ocasionales y de tiempo completo.

VARIABLES EVALUADAS

Se evaluaron 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

No.	VARIABLES	ÍTEMS	TOTAL RESPUESTAS
1	Orientación Organizacional.	1 a 9	9
2	Administración del Talento Humano.	10 a 15	6
3	Estilo de Dirección.	16 a 25	10
4	Comunicación e Integración.	26 a 31	6
5	Trabajo en Grupo.	32 a 36	5
6	Capacidad Profesional.	37 a 44	8
7	Medio Ambiente Físico.	45 a 51	7
	TOTAL		51

I. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

Claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

ITEM		TD	D	A	TA
1.	Conozco la misión y la visión de mi entidad.				
2.	Los objetivos de mi entidad son claros				
3.	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales .				
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.				
9.	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.				

2. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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.

ITEM	TD	D	A	TA
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.				

3. ESTILO DE DIRECCIÓN

Conocimiento 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.

ITEM	TD	D	A	TA
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 conocimiento 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.				
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.				

4. 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 entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

ITEM	TD	D	A	TA
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.				
31. Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo.				

5.TRABAJO EN EQUIPO

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 cual se sientes responsables.

ITEM	TD	D	A	TA
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.				

6. 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.

ITEM	TD	D	A	TA
37. Tengo las habilidades 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. Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos.				
44. Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.				

7. MEDIO AMBIENTE FISICO

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

ITEM	TD	D	A	TA
45. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).				
46. Mi área de trabajo permanece ordenada.				
47. Mi área de trabajo permanece limpia.				
48. En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento 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.				

Percepción del Clima organizacional por variable

Tecnológico de Antioquia IU
Resolución 13167 del 17 de julio de 2020
Vigencia 8 años
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

I. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

RESULTADOS

Orientación Organizacional		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	2%	*92%*
Desacuerdo	7%	
Acuerdo	40%	
Totalmente Acuerdo	52%	

ANÁLISIS

La orientación organizacional obtuvo un **92%** de percepción positiva, porcentaje en un nivel ALTO, lo que indica que el personal de la Institución tiene claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas del Tecnológico de Antioquia, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

2. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

RESULTADOS

Administración del Talento Humano		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	4%	*81%*
Desacuerdo	15%	
Acuerdo	46%	
Totalmente Acuerdo	35%	

ANÁLISIS

La administración del talento humano obtuvo un **81%** de percepción positiva, porcentaje en un nivel ALTO, sin embargo, aunque su puntaje es alto en comparativo a las demás variables se recomienda seguir trabajando en los procesos organizacionales del Tecnológico de Antioquia que están 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.

3. ESTILO DE DIRECCIÓN

RESULTADOS

Estilo de Dirección		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	2%	*94%*
Desacuerdo	5%	
Acuerdo	34%	
Totalmente Acuerdo	60%	

ANÁLISIS

El estilo de dirección obtuvo un **94%** de percepción positiva, porcentaje en un nivel ALTO, lo cual indica que el personal está a gusto con los procedimientos actuales, normas y políticas de los directivos, así como con las estrategias utilizadas para el manejo del personal y el liderazgo en los procesos, esta variable incluye:

- Claridad en las asignaciones
- Acercamiento al grupo
- Claridad en las funciones
- Capacidad de guiar y conducir las actividades programadas
- Motivación al equipo de trabajo

4. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

RESULTADOS

Comunicación e Integración		Resultado de Percepción positiva
Concepto	**Porcentaje**	
Totalmente Desacuerdo	4%	*85%*
Desacuerdo	11%	
Acuerdo	44%	
Totalmente Acuerdo	41%	

ANÁLISIS

La comunicación e integración obtuvo un **85%** de percepción positiva, porcentaje en un nivel ALTO, el cual indica que existe un nivel adecuado de comunicación entre el personal de la Institución, ayudando a relacionar sus actividades para que sus esfuerzos se completen, facilitando el logro de los resultados obtenidos.

5.TRABAJO EN EQUIPO

RESULTADOS

Trabajo en Equipo		Resultado de Percepción positiva
Concepto	**Porcentaje**	
Totalmente Desacuerdo	2%	*92%*
Desacuerdo	6%	
Acuerdo	45%	
Totalmente Acuerdo	47%	

ANÁLISIS

El trabajo en equipo obtuvo un **92%** de percepción positiva, porcentaje en un nivel ALTO, indicador de que la mayoría de las personas percibe que contribuyen para trabajar en equipo, es decir que la mayoría de los empleados pueden y realizan un trabajo en equipo aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sientes responsables.

6. CAPACIDAD PROFESIONAL

RESULTADOS

Capacidad Profesional		Resultado de Percepción positiva
Concepto	**Porcentaje**	
Totalmente Desacuerdo	2%	*95%*
Desacuerdo	3%	
Acuerdo	31%	
Totalmente Acuerdo	64%	

ANÁLISIS

La capacidad profesional obtuvo un 95% de percepción positiva, siendo este el porcentaje con calificación en un nivel ALTO, equivalente a que el personal percibe que el Tecnológico de Antioquia ha contribuido a su realización personal y profesional, lo que da cuenta que el personal valora y reconoce el aporte de la empresa en sus proyectos de vida.

7. MEDIO AMBIENTE FISICO

Medio Ambiente Físico		Resultado de Percepción positiva
Concepto	**Porcentaje**	
Totalmente Desacuerdo	8%	*81%*
Desacuerdo	11%	
Acuerdo	38%	
Totalmente Acuerdo	43%	

El medio ambiente físico obtuvo un **81%** de percepción positiva, indicador de que el personal de la Institución percibe que cuentan con las instalaciones, equipos y elementos, insumos y condiciones necesarios para su trabajo, incidiendo de manera en el desempeño laboral de los servidores. Sin embargo, aunque su percepción es positiva en comparativo a las demás variables se recomienda seguir trabajando para el mejoramiento continuo de las condiciones físicas de los colaboradores.

ANALISIS DE PERCEPCIÓN POSITIVA GENERAL

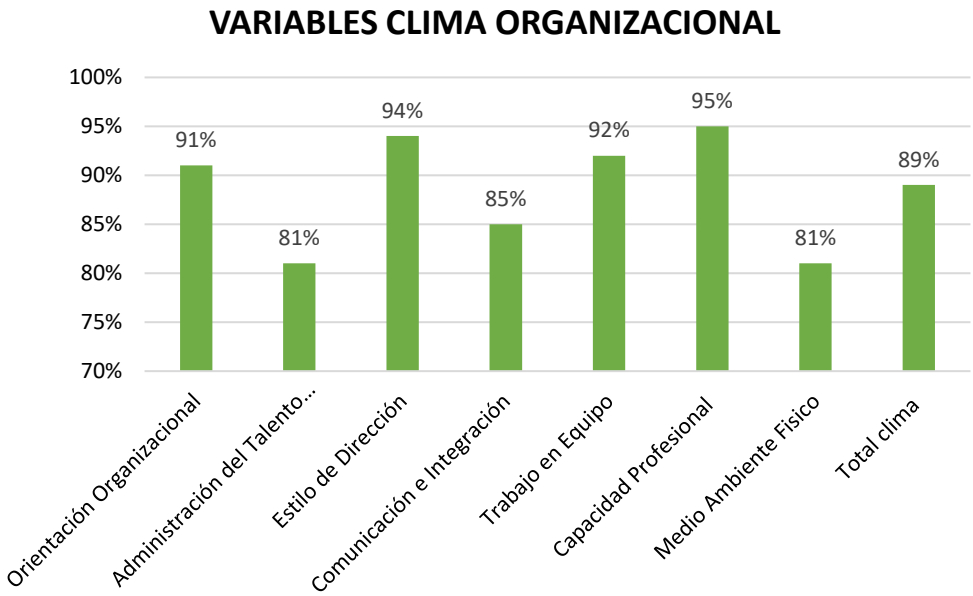
Tecnológico de Antioquia IU
Resolución 13167 del 17 de julio de 2020
Vigencia 8 años
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

NIVEL DE PERCEPCIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

Al explorar el resultado se encontró que las variables estudiadas estuvieron por encima del 50% quedando con un total de **89%,** equivalente a un nivel **ALTO** de conformidad al puntaje de interpretación dispuesto y antes presentado.

En los resultados, se puede observar que la variable mejor puntuada **la capacidad profesional** con 95%, **el estilo con dirección** con un 94%, seguidas de las variables **trabajo en equipo** con un 92% y **orientación organizacional** con un 91%, y las variables, aunque se encuentran en un nivel **ALTO** como lo son comunicación **e integración** con un 85% la variable **medio ambiente físico** y **administración del talento humano** con un 81 % y **reciprocidad** con un 69% son más bajas.

Como puede observarse en la gráfica los puntajes en las variables fueron muy similares, sin diferencia significativa y todos equivalentes a ALTO, es decir un clima organizacional percibido de manera Muy POSITIVA, en el cual los empleados perciben el Clima organizacional, de manera Muy satisfactorio. Siendo la empresa un lugar agradable para permanecer, hay sentido de pertenencia y responsabilidad con la organización.

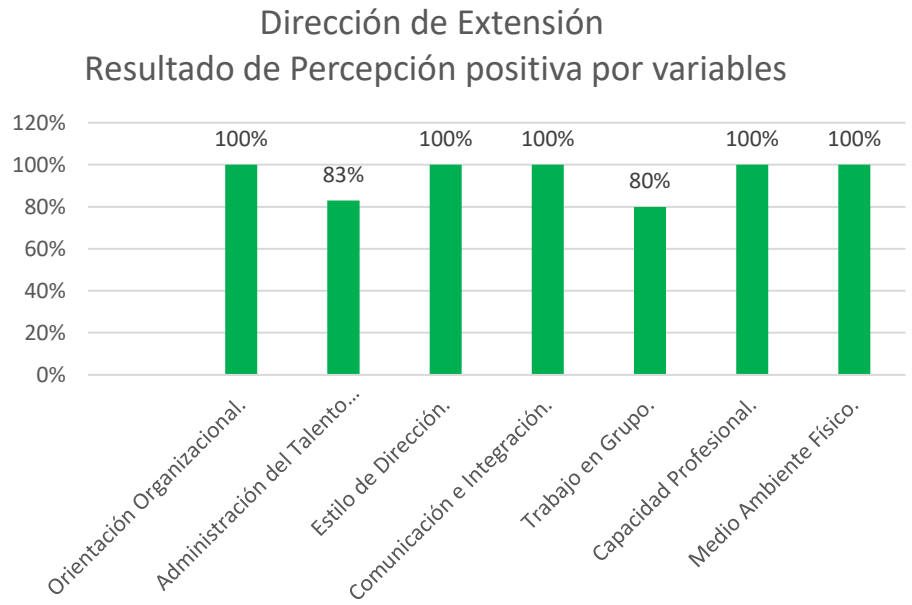


ANALISIS DE PERCEPCIÓN POR DEPENDENCIAS.

Tecnológico de Antioquia IU
Resolución 13167 del 17 de julio de 2020
Vigencia 8 años
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN

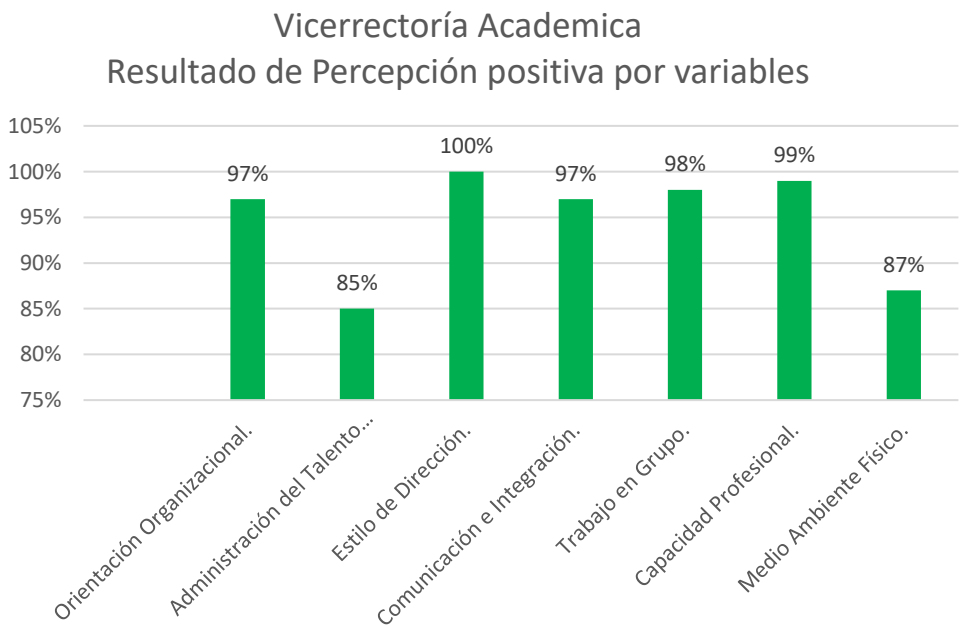
Dirección de Extensión		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	0%	*96%*
Desacuerdo	4%	
Acuerdo	33%	
Totalmente Acuerdo	63%	



Esta área fue evaluada, con el puntaje más ALTO, lo que indica su nivel de percepción de clima en la entidad es positivo, considerando un lugar agradable para permanecer, hay sentido de pertenencia y responsabilidad con la organización. Cabe resaltar que, aunque el indicador está en nivel alto se recomienda seguir trabajando en trabajo en equipo.

VICERRECTORÍA ACADEMICA

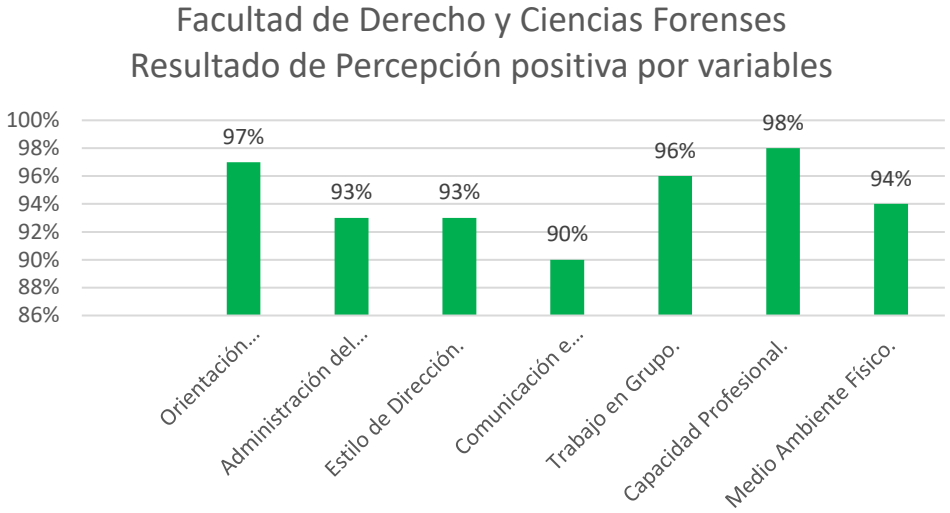
Vicerrectoría Academica		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	1%	*95%*
Desacuerdo	4%	
Acuerdo	34%	
Totalmente Acuerdo	61%	



Esta área fue evaluada, con el puntaje ALTO, lo que indica el nivel de percepción de clima es favorable, y lo que mayor impacta al equipo de trabajo es la variable Estilo de dirección lo que indica que sus cargas de trabajo son equitativas además de su autonomía para realizar las tareas encomendadas. También se percibe que la capacidad profesional de los colaboradores se encuentra dentro de su fortaleza como área utilizando sus conocimientos para el desempeño de sus funciones. A pesar de que el puntaje en general fue favorable se percibe que se debe trabajar más en la administración del talento humano para cumplir con las expectativas de los colaboradores en relación de las actividades de bienestar y capacitación.

FACULTAD DE DERECHO Y CIEDNCIAS FORENSES

Facultad de Derecho y Ciencias Forenses		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	0%	*95%*
Desacuerdo	6%	
Acuerdo	43%	
Totalmente Acuerdo	52%	

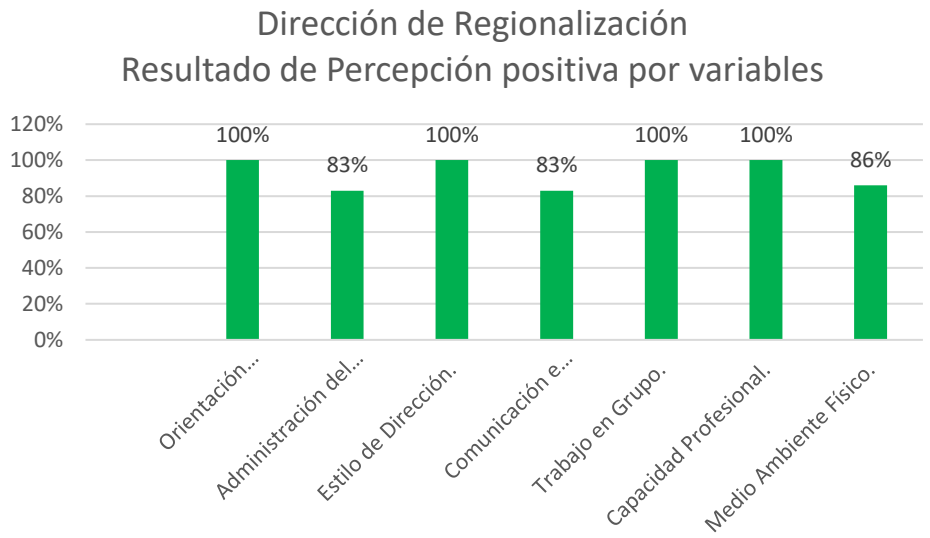


De acuerdo con el resultado del indicador, se analiza que colaboradores que trabajan en esta área tienen una percepción positiva del clima de la organización, lo que indica que se encuentran satisfechos desempeñando sus funciones. Se evidencia que su capacidad profesional y la orientación organizacional se encuentran en un puntaje alto lo que indica que tienen claridad con la misión, objetivos, estrategias, valores y la política de la entidad además aprovechan su capacidad profesional y sus conocimientos para trabajar por el mejoramiento continuo de la Institución. Cabe resaltar que, aunque su calificación fue de manera positiva se debe seguir fortaleciendo más la comunicación e integración en su equipo de trabajo.

.

DIRECCIÓN DE REGIONALIZACIÓN

Dirección de Regionalización		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	0%	*94%*
Desacuerdo	6%	
Acuerdo	29%	
Totalmente Acuerdo	65%	



Esta área fue evaluada, con el puntaje ALTO, lo que indica el nivel de percepción de clima es favorable. De acuerdo con los resultados se evidencias que en la mayoría de sus variables se encuentran en un nivel óptimo como lo es la claridad de los servidores públicos en la orientación organizacional como lo son su misión, objetivos, valores y estrategias, además perciben un buen liderazgo y una capacidad profesional alta lo que permite desempeñar de manera positiva sus funciones. Cabe resaltar que, aunque su nivel de percepción fue muy positivo se debe seguir fortaleciendo su comunicación e integración en las diferentes áreas de institución y entre compañeros.

.

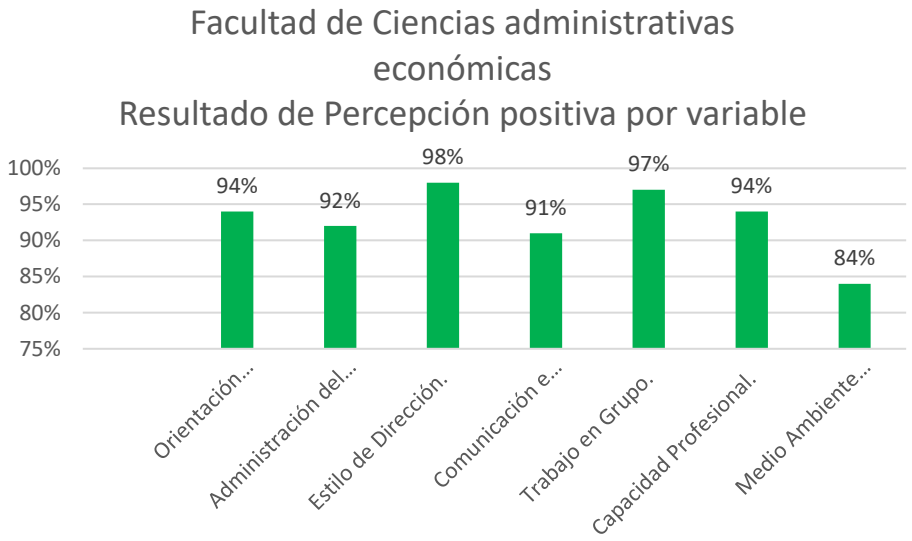
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dirección de Investigación		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	5%	*93%*
Desacuerdo	2%	
Acuerdo	7%	
Totalmente Acuerdo	86%	

De acuerdo con el resultado del indicador, se analiza que colaboradores que trabajan en esta área tienen una percepción positiva del clima de la organización en las diferentes variables evaluadas, considerando un lugar agradable para permanecer, hay sentido de pertenencia y responsabilidad con la organización. A pesar de tener un nivel de puntuación alto se presenta aspectos a mejorar como lo es la variable de medio ambiente físico, lo que indica que se debe fortalecer la evaluación en los puestos de trabajo como sus condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo).

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

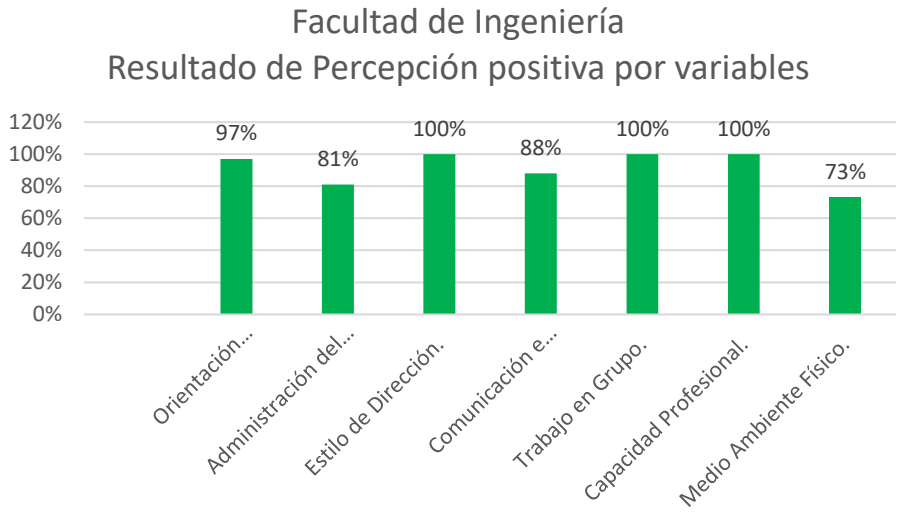
Facultad de Ciencias administrativas y económicas		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	2%	*93%*
Desacuerdo	5%	
Acuerdo	36%	
Totalmente Acuerdo	57%	



Esta área fue evaluada, con el puntaje ALTO, lo que indica el nivel de percepción de clima es positivo. De acuerdo con el puntaje de la variable, se indica que los colaboradores perciben que son tenidas en cuenta por los directivos, para los diferentes procesos que se manejan dentro de la empresa y que su mayor fortaleza es el trabajo en equipo y su capacidad profesional para el desempeño de sus funciones. A pesar de tener un nivel de puntuación alto se presenta aspectos a mejorar como lo es la variable de medio ambiente físico, lo que indica que se debe fortalecer la evaluación en los puestos de trabajo como sus condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo).

FACULTAD DE INGENIERÍA

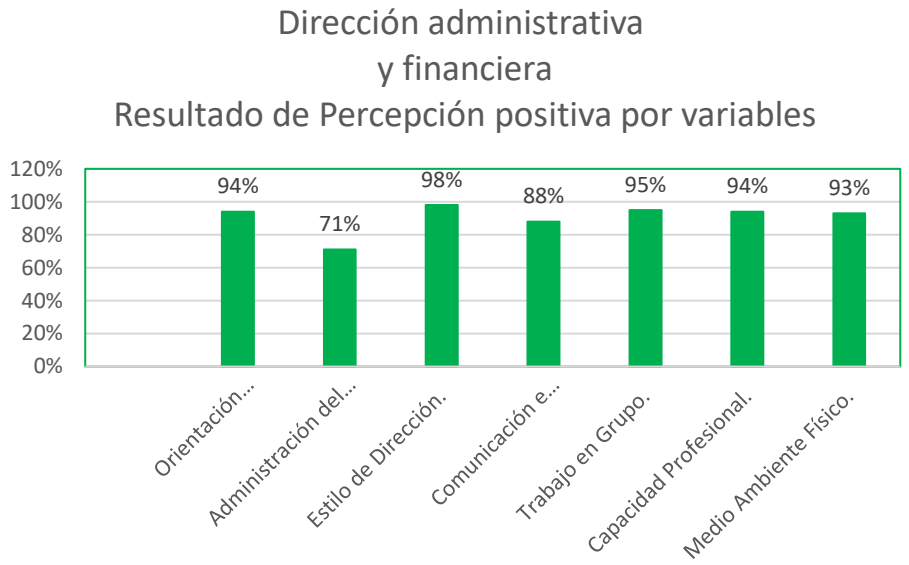
Facultad de Ingeniería		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	2%	*92%*
Desacuerdo	6%	
Acuerdo	35%	
Totalmente Acuerdo	57%	



De acuerdo con el resultado del indicador, se analiza que colaboradores que trabajan en esta área tienen una percepción positiva del clima de la organización en las diferentes variables como lo es el estilo de dirección, el trabajo en grupo y su capacidad profesional lo que indica que perciben que son tenidas en cuenta por los directivos, para los diferentes procesos que se manejan dentro de la empresa y que su mayor fortaleza es el trabajo en equipo y su capacidad profesional para el desempeño de sus funciones. A pesar de tener un nivel de puntuación alto se presenta aspectos a mejorar como lo es la variable de medio ambiente físico, lo que indica que se debe fortalecer la evaluación en los puestos de trabajo como sus condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo).

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

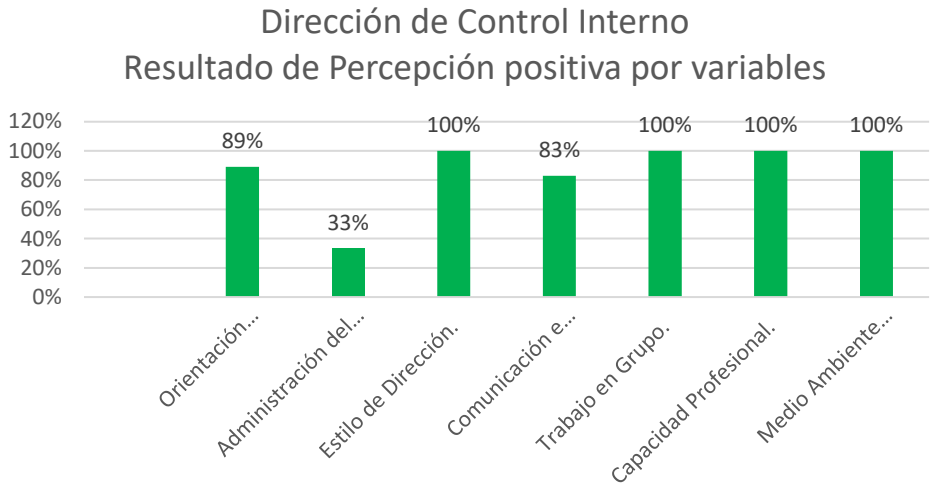
Dirección administrativa y financiera		Resultado de Percepción positiva
Concepto	**Porcentaje**	
Totalmente Desacuerdo	0%	*91%*
Desacuerdo	8%	
Acuerdo	77%	
Totalmente Acuerdo	14%	



Esta área fue evaluada, con el puntaje ALTO, lo que indica el nivel de percepción de clima es favorable, y lo que mayor impacta al equipo de trabajo es la variable Estilo de dirección lo que indica que sus cargas de trabajo son equitativas además de su autonomía para realizar las tareas encomendadas. También se percibe que la capacidad profesional de los colaboradores se encuentra dentro de su fortaleza como área utilizando sus conocimientos para el desempeño de sus funciones. A pesar de que el puntaje en general fue favorable se percibe que se debe trabajar más en la administración del talento humano para cumplir con las expectativas de los colaboradores en relación de las actividades de bienestar y capacitación.

DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

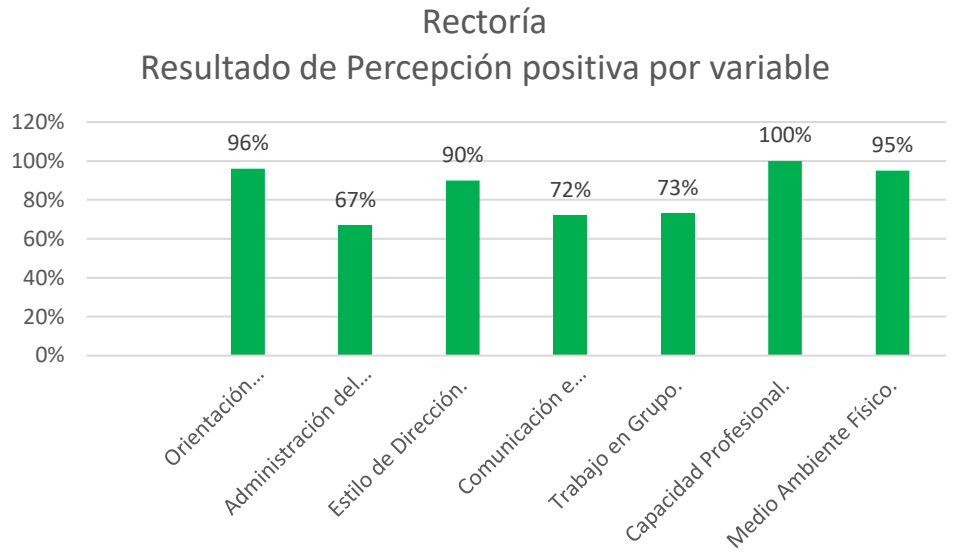
Dirección de Control Interno		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	0%	*89%*
Desacuerdo	12%	
Acuerdo	16%	
Totalmente Acuerdo	73%	



Esta área fue evaluada con un nivel de percepción ALTA, lo que indica su nivel de percepción de clima en la entidad es positivo, considerando un lugar agradable para permanecer, hay sentido de pertenencia y responsabilidad con la organización. A pesar de que el puntaje en general fue favorable se evidencia que el nivel de percepción de la administración del talento humano es bajo, lo que indica que se debe mejorar los procesos organizacionales orientado 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.

RECTORÍA

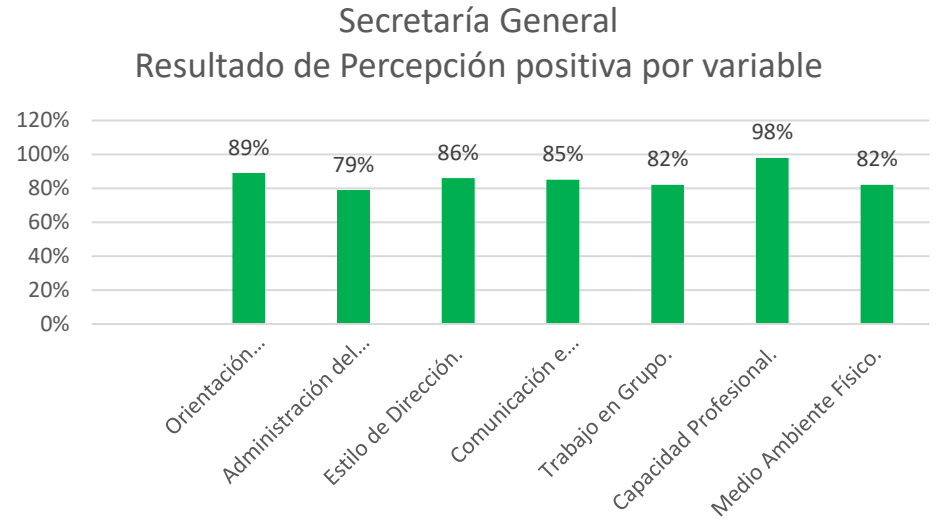
Rectoría		Resultado de Percepción positiva
Concepto	**Porcentaje**	
Totalmente Desacuerdo	3%	*87%*
Desacuerdo	10%	
Acuerdo	49%	
Totalmente Acuerdo	38%	



De acuerdo con el resultado del indicador, se analiza que colaboradores que trabajan en esta área tienen una percepción positiva del clima de la organización, donde se evidencia su máxima puntuación en la capacidad profesional, la orientación organizacional y el medio ambiente físico lo que indica que existe claridad de los servidores públicos en la orientación organizacional como lo son su misión, objetivos, valores y estrategias, además se percibe su capacidad profesional en nivel alto lo que indica que tiene utilización de sus conocimientos para desempeñar sus funciones. También se percibe que el área de trabajo tiene un ambiente físico optimo y seguro. A pesar de que el puntaje en general fue favorable se evidencia que el nivel de percepción de la administración del talento humano es bajo, lo que indica que se debe mejorar los procesos organizacionales orientado 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.

SECRETARÍA GENERAL

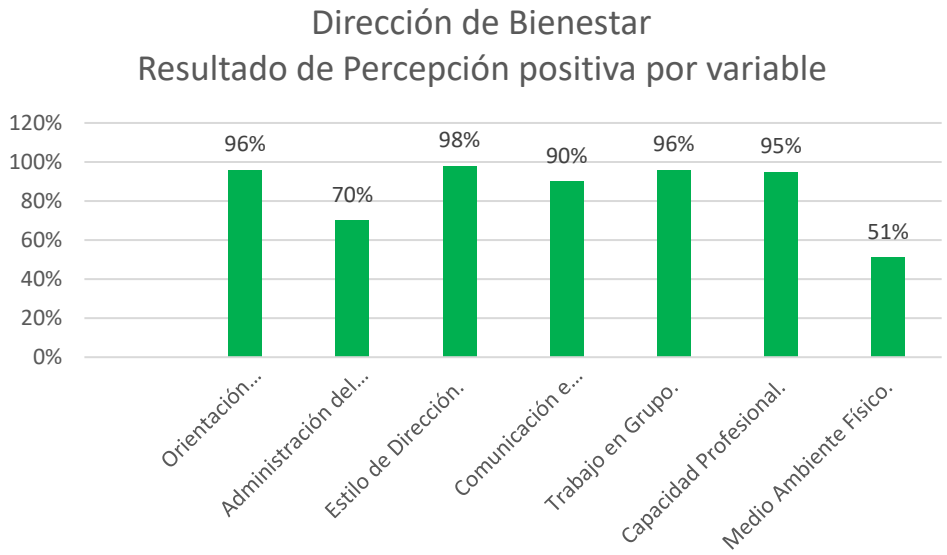
Secretaría General		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	2%	*86%*
Desacuerdo	11%	
Acuerdo	52%	
Totalmente Acuerdo	34%	



De acuerdo con el resultado del indicador, se analiza que colaboradores que trabajan en esta área tienen una percepción positiva del clima de la organización, donde se percibe que su capacidad profesional es óptima para el desempeño de sus funciones, además indica que existe claridad de los servidores públicos en la orientación organizacional como lo son su misión, objetivos, valores y estrategias. También se analiza que la variable estilo de dirección se encuentra en uno de los indicadores más altos lo que indica que sus cargas de trabajo son equitativas además de su autonomía para realizar las tareas encomendadas. A pesar de que el puntaje en general fue favorable se evidencia que el nivel de percepción de la administración del talento humano es bajo, lo que indica que se debe mejorar los procesos organizacionales orientado 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.

DIRECCIÓN DE BIENESTAR

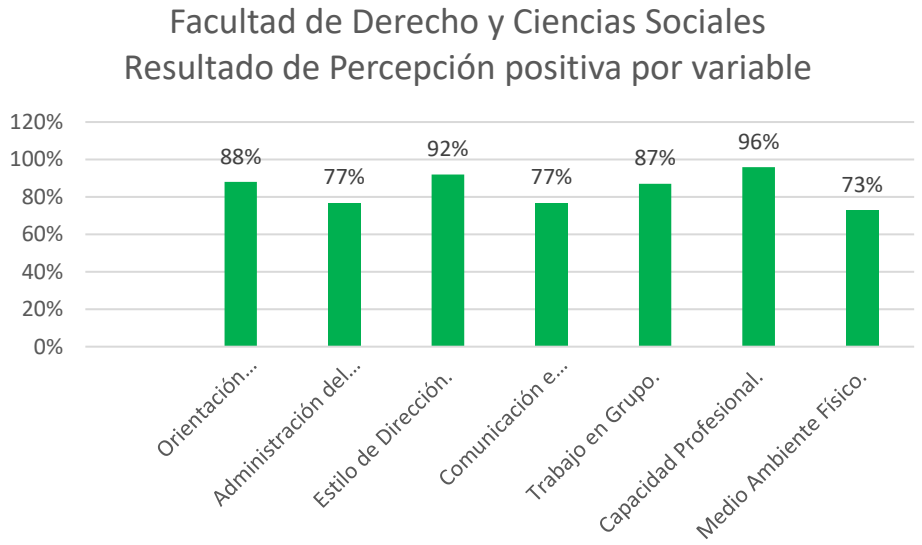
Dirección de Bienestar		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	6%	*86%*
Desacuerdo	7%	
Acuerdo	50%	
Totalmente Acuerdo	36%	



Esta área fue evaluada, con el puntaje ALTO, lo que indica el nivel de percepción de clima es favorable, y lo que mayor impacta al equipo de trabajo es la variable Estilo de dirección lo que indica que sus cargas de trabajo son equitativas además de su autonomía para realizar las tareas encomendadas. También se percibe que la capacidad profesional y la orientación organizacional de los colaboradores se encuentra dentro de su fortaleza como área utilizando sus conocimientos para el desempeño de sus funciones. A pesar de tener un nivel de puntuación alto se presenta aspectos a mejorar como lo es la variable de medio ambiente físico, lo que indica que se debe fortalecer la evaluación en los puestos de trabajo como sus condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo).

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

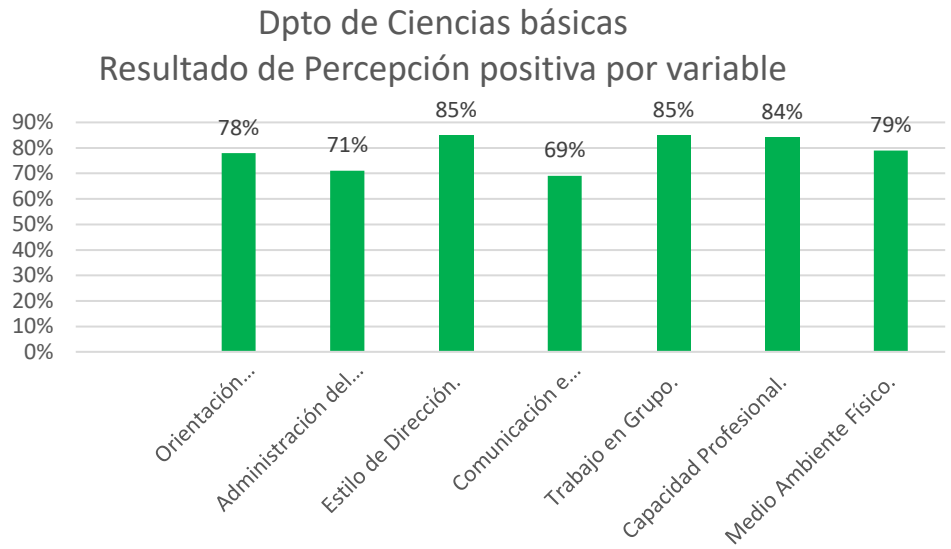
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	3%	*85%*
Desacuerdo	11%	
Acuerdo	31%	
Totalmente Acuerdo	54%	



De acuerdo con el resultado del indicador, se analiza que colaboradores que trabajan en esta área tienen una percepción positiva del clima de la organización, donde se percibe que su capacidad profesional es óptima para el desempeño de sus funciones, además la variable estilo de dirección se encuentra en uno de los indicadores más altos lo que se percibe que sus cargas de trabajo son equitativas además de su autonomía para realizar las tareas encomendadas. A pesar de que el puntaje en general fue favorable se evidencia que en la variable de medio ambiente físico se debe fortalecer la evaluación en los puestos de trabajo como sus condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y en la administración del talento humano se debe mejorar los procesos organizacionales orientado 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.

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BÁSICAS

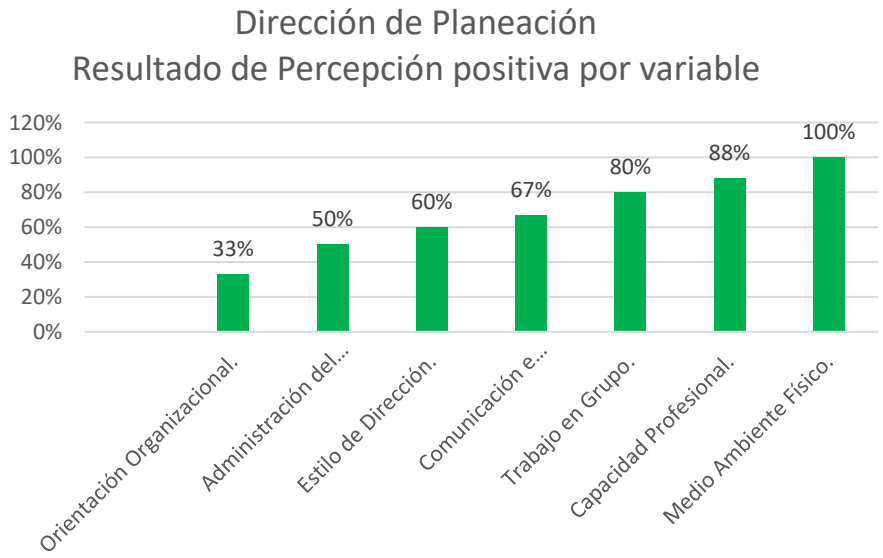
Departamento de Ciencias básicas		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	13%	*79%*
Desacuerdo	8%	
Acuerdo	26%	
Totalmente Acuerdo	53%	



A pesar de que la percepción del clima organizacional de esta área de acuerdo con los criterios de evaluación es medio alta, se evidencia que su mayor fortaleza es el trabajo en equipo aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sientes responsables, además de su percepción positiva con respecto al líder lo que indica que se encuentran satisfechos con su habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de sus funciones. También se evidencia que su percepción con respecto a la administración del talento humano es la puntuación más baja lo que indica que se debe mejorar los procesos organizacionales orientado 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.

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

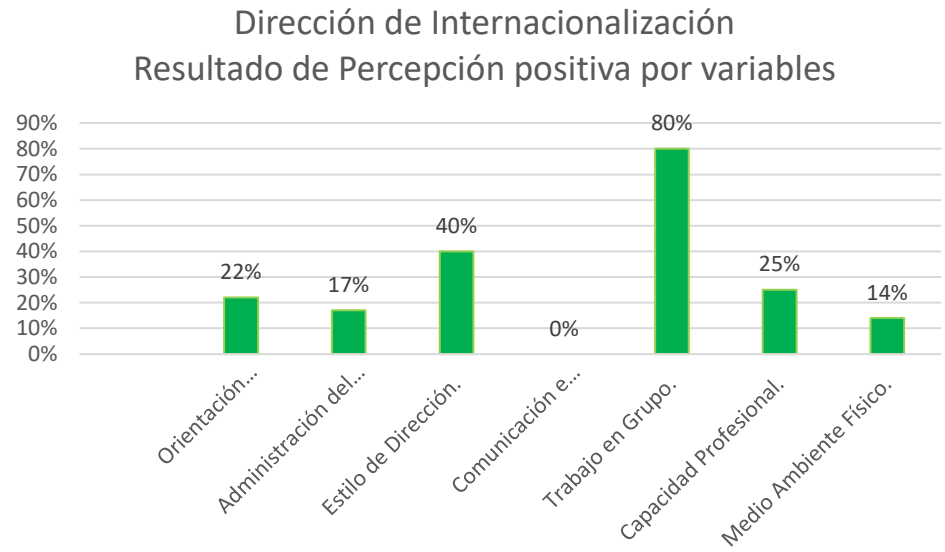
Dirección de Planeación		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	12%	*67%*
Desacuerdo	22%	
Acuerdo	47%	
Totalmente Acuerdo	20%	



A pesar de que la percepción del clima organizacional de esta área de acuerdo con los criterios de evaluación es medio alta, se evidencia que su percepción con respecto a la orientación organizacional y la administración del talento humano no es la más favorable lo que indica que se debe reforzar en la inducción y la reinducción los conocimientos con respecto a la entidad como lo es su misión, objetivos valores y sus procesos, además se evidencia que se debe mejorar los procesos organizacionales orientado 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. Cabe resaltar que en su ambiente físico se considera que las condiciones de su puesto de trabajo son óptimas para el desempeño de sus funciones y su capacidad profesional es una de sus mayores fortalezas lo que hace desempeñar adecuadamente su labor y motivación para trabajar por el mejoramiento continuo de los procesos.

DIRECCIÓN DE INTERNACIONALIZACIÓN

Dirección de Internacionalización		Resultado de Percepción positiva
Concepto	Porcentaje	
Totalmente Desacuerdo	51%	*28%*
Desacuerdo	22%	
Acuerdo	18%	
Totalmente Acuerdo	10%	



De acuerdo con el resultado del indicador, se analiza la percepción del clima organizacional es desfavorable de acuerdo con los valores de referencia, lo que indica que se debe reforzar en el área las diferentes variables evaluadas. Con la que se debe intervenir en primera instancia es la comunicación e integración donde se recomienda realizar talleres grupales para fortalecer la competencia de comunicación dentro de los equipos de trabajo, como capacitaciones en comunicación asertiva, comunicación efectiva, integración a la cultura. También se evidencia que el nivel de percepción de la administración del talento humano y el medio ambiente físico se encuentra en nivel bajo lo que indica que se debe fortalecer la evaluación en los puestos de trabajo como sus condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y en la administración del talento humano se debe mejorar los procesos organizacionales orientado 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.

CONCLUSIONES

- De acuerdo con las variables evaluadas Orientación organizacional, capacidad profesional y estilo de dirección fueron evaluadas del 92% al 95% lo que lleva a concluir que en estas 3 dimensiones tienen una calificación alta en las prioridades para el desarrollo del trabajo, los colaboradores pueden manejar adecuadamente las cargas laborales, y el personal está a gusto con los procedimientos actuales, normas y políticas de los directivos, así como con las estrategias utilizadas para el manejo del personal y el liderazgo en los procesos.

- Para las variables de ambiente físico de trabajo, comunicación e integración y administración del talento humano, si bien fueron evaluadas entre un 81% y 85%, cabe resaltar que se sugiere hacer énfasis en continuar con el diagnóstico de las necesidades de bienestar, continuar fortaleciendo la comunicación entre los equipos de trabajo y continuar interviniendo en el análisis de s los puestos de trabajo para mejorar las condiciones físicas de los colaboradores del Tecnológico de Antioquia.

- De acuerdo con la variable trabajo en equipo se puede percibir que los colaboradores en los grupos en que han participado aportan lo que se espera de ellos para la realización de las tareas.

- Es de anotar que el ponderado de todas las dependencias y áreas dan una alta calificación, solo hay un área que baja su nivel de percepción frente a todos los valores de referencia seleccionados.

RECOMENDACIONES

En la línea de Clima Organizacional contamos con las siguientes estrategias y actividades:

Acompañamiento individual y grupal: En la línea de Clima Organizacional, podemos distinguir entre aquellas variables que atañen a las características individuales de cada sujeto, las que tienen que ver con las características de la labor, y las relativas a la situación laboral en sí misma. En cuanto a las características individuales, estamos hablando de aquellos rasgos de personalidad, intereses, necesidades y actitudes de cada individuo, siendo estas las que determinan en gran medida su visión y contribución al clima organizacional. Por eso, es importante realizar un acompañamiento individual, que permita tener una percepción sobre la situación del empleado en relación con su entorno laboral y así poder definir la mejor ruta de acompañamiento institucional con el apoyo de las debidas entidades como la ARL, EPS entre otras. Continuar fortalecido las competencias del ser y del hacer como lo son las necesidades de bienestar laboral y de capacitaciones.

Intervención a equipos de trabajo: para el TdeA, es importante cuidar al máximo el clima laboral y proporcionar a sus empleados las mejores herramientas para que exista una comunicación y un clima armónico. Por eso se realizan actividades de promoción, prevención e intervención a los equipos de trabajo, sea por resultados de la medición, solicitud del líder o algún integrante del equipo, por observación del profesional en psicología o por alguna situación de convivencia que se presente en los microclimas de los equipos de trabajo. Adicional Se recomienda realizar campañas y capacitaciones para fortalecer la competencia de comunicación dentro de los equipos de trabajo, como capacitaciones en comunicación asertiva, comunicación efectiva, integración a la cultura.

RECOMENDACIONES

Gestión del Clima laboral como factor de riesgo psicosocial: Como responsable de la gestión del riesgo psicosocial desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan los esfuerzos necesarios para el desarrollo de actividades que mitiguen dicho riesgo, no obstante, se hace necesario que se tengan en cuenta de manera integral las estrategias de gestión de clima laboral con riesgo psicosocial y de esta manera dar la importancia que requiere el aspecto psicológico como parte esencial de las esferas a trabajar y los riesgos a mitigar. Por ello; el estudio de las variables que miden riesgo psicosocial se convierte en orientadoras para la gestión del clima organizacional lo cual permite que este sea factor protector y mitigador del riesgo. Y dentro de los ambientes físicos se sugiere continuar analizando los puestos de trabajo para mejorar condiciones óptimas de estas, campañas de sensibilización frente a caídas en altura, riesgo en el puesto de trabajo.

Participación: Incentivar la participación de todos los colaboradores del Tecnológico de Antioquia debido a que la muestra es del 43%.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: Instrumentos para su gestión, tomado del Departamento Administrativo de la función pública octubre del 2004.

TdeA

Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia
Calle 78B N.° 72A - 220, Campus Robledo
PBX: (604) 444 37 00 / Medellín - Colombia

www.tdea.edu.co

VIGILADA MINEDUCACIÓN

icontec ISO 9001 CO-SC 5277-1

IQNet

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA