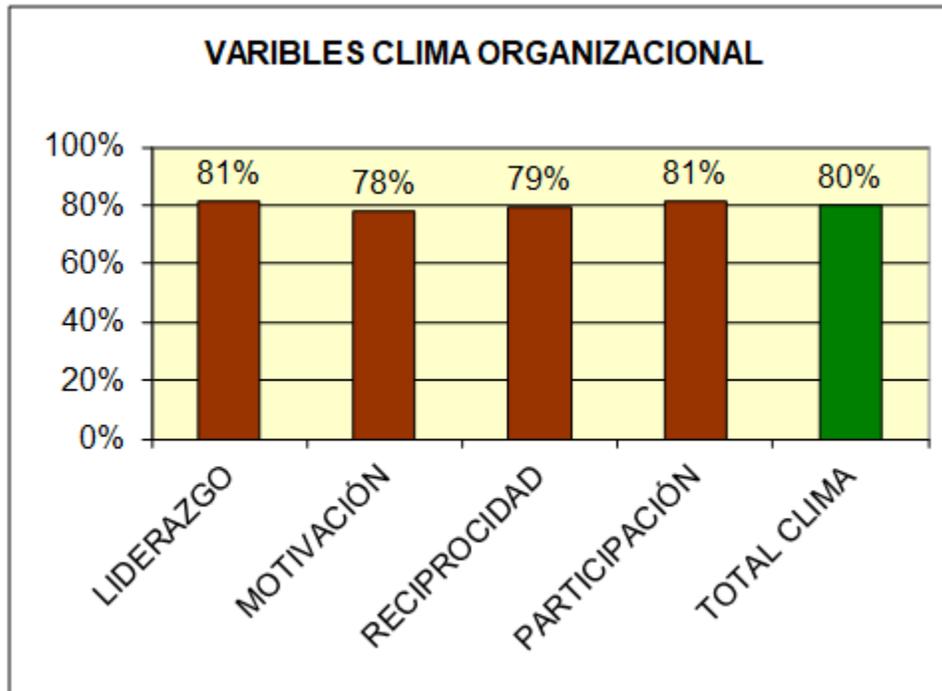


ANÁLISIS GENERAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA
INFORME 2019



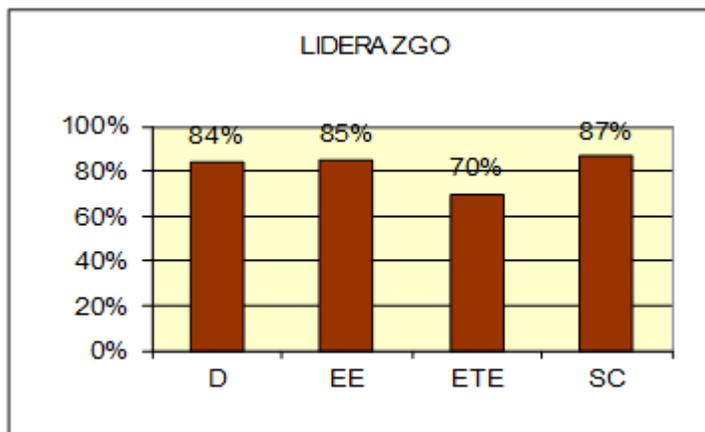
Al explorar el resultado se encontró que las variables estudiadas estuvieron por encima del 78%, quedando con un total de 80%, equivalente a un nivel **MUY ALTO** de Percepción positiva y conformidad frente al Clima laboral del Tecnológico de Antioquía I.U.

En los resultados, se puede observar como variable mejor puntuada el LIDERAZGO con 81%, presentando una mejora significativa frente al resultado de la medición del año 2016 la cual fue del 73%, las variables MOTIVACION y PARTICIPACIÓN también presentan cambio favorable con un 78% y 79% respectivamente y en comparación con el año 2016 que fue del 70% un cambio muy positivo; así mismo, RECIPROCIDAD refiere un cambio positivo muy favorable con un 81% contra el 69% para el año 2016.

Como puede observarse en la gráfica los puntajes en las variables fueron muy similares, sin diferencia significativa y todos equivalentes a ALTO y MUY ALTO, es decir un clima organizacional percibido de manera Muy POSITIVA Y SATISFATORIO para los colaboradores que participaron de la encuesta.

RESULTADOS GENERALES POR VARIABLE Y SUBVARIABLE

LIDERAZGO:



Esta variable fue evaluada con un porcentaje del 87%, es decir MUY ALTO encontrándose que la mayoría del personal percibe y reconoce el liderazgo por parte del equipo directivo y sus dirigentes.

Sub-variables de liderazgo

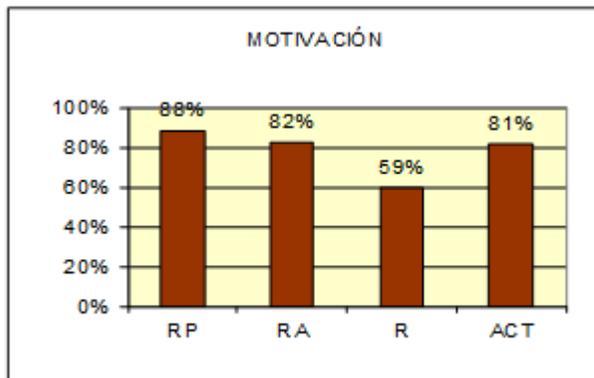
Estilo de Dirección, puntuó con 84% comparado con el 74%, del año 2016, se evidencia un porcentaje MUY ALTO, siendo un indicador que da cuenta que las acciones de intervención y las inversiones realizadas en capacitaciones por objetivos y grupos focales, fueron asertivas, favoreciendo una percepción positiva frente a esta variable.

Estimulo hacia la excelencia, puntuó 85%, contra el 79% para el año 2016, lo cual indica que las personas perciben que los directivos propendieron por buscar el mejoramiento continuo y por estimular adecuadamente la participación de los empleados en esta línea.

Trabajo en equipo, con un 70% contra el 65% para el 2016, sigue siendo una variable con necesidades de intervención y fortalecimiento, es indicador de que la mayoría de las personas percibe que aportan para trabajar pero que aún falta más compromiso e integración entre el personal de las dependencias.

Solución de conflictos, con un 87% contra el 76% para el 2016 indicativo de que los empleados conocen que existen políticas para el manejo de conflictos y de que los jefes y empleados las pueden hacer cumplir o las cumplen en el momento de presentarse algún tipo de conflicto al interior de la empresa, así mismo da cuenta de que la intervención realizada a esta variable en los grupos focales fue objetiva y contribuyó al mejoramiento de la misma.

MOTIVACIÓN:



Esta variable fue evaluada, con un puntaje de 81% MUY ALTO, indicador que muestra que el personal percibe que el Tecnológico de Antioquia les suministra estímulos y que se cuenta con estrategias orientadas a motivar al personal.

Sub-variables de Motivación

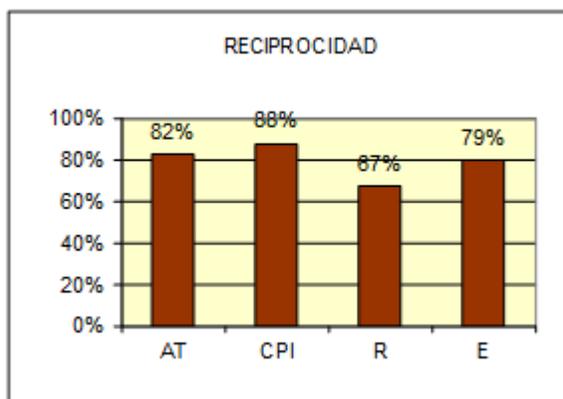
Realización Personal, con un 88% frente al 81% para el año 2016, equivale a que el personal percibe que el Tecnológico de Antioquia ha contribuido a su realización personal y profesional, lo que da cuenta que el personal valora y reconoce el aporte de la Institución a sus proyectos de vida.

Reconocimientos a sus aportes, con un 82% contra 65% para el año 2016, da cuenta de un avance significativo al reconocimiento por la buena labor cumplida; los colaboradores perciben que lo que le aporta a el Tecnológico de Antioquia, es reconocido y valorado al interior del TdeA, ya sea por parte de los líderes o de sus mismos compañeros, este reconocimiento se ajusta lo que ellos esperan por parte de la institución lo que puede llevar a la motivación laboral.

Responsabilidad, con un 59% frente al 58% para el 2016, no presentó cambio significativo, lo que indica el aspecto, se refiere a que la mayoría de los colaboradores perciben que el personal es responsable, y se empoderan de las actividades que se realizan al interior del Tecnológico de Antioquia, aunque a la vez considera que falta mayor responsabilidad por algunos de los empleados o compañeros de trabajo.

Adecuadas condiciones de trabajo, con un 81% frente al 76% para el 2016, es un indicador que da cuenta de los cambios que se han ejecutado respecto a la reubicación de algunos puestos de trabajo, que, si bien han generado desacuerdos siguen siendo positivos para los colaboradores y que pese a la incomodidad que aún se percibe en algunos espacios, se está en la vía a la mejora. Las otras palabras los colaboradores perciben que cuentan con las instalaciones, equipos y elementos, insumos y condiciones necesarios para su trabajo.

RECIPROCIDAD:



En términos generales esta variable fue evaluada con un 79% ALTO, lo que muestra que los empleados perciben que el personal va caminando hacia el mismo lado del Tecnológico de Antioquia y que los intereses de la organización son compatibles con los propios.

Sub-variables de Reciprocidad

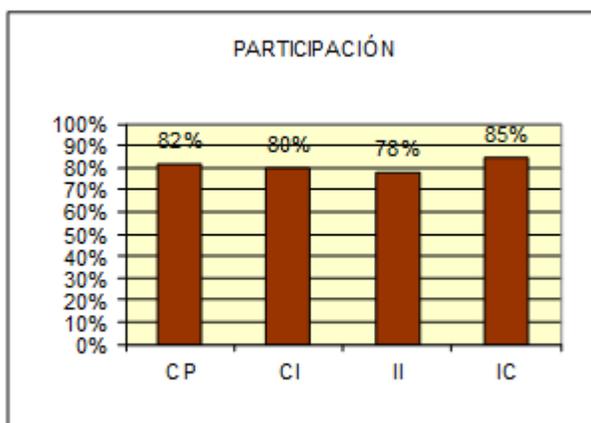
Aplicación al Trabajo, con un 82%, frente al 76% para el 2016, da cuenta de que los colaboradores, perciben que lo que realizan al interior del Tecnológico de Antioquia está relacionado con su profesión o experiencia laboral, hecho que les ha permitido realizarse técnica o profesionalmente y adquirir una experiencia valiosa en algunos aspectos de su profesión, solo algunos colaboradores consideran que lo que hacen no corresponde con su perfil profesional u ocupacional.

Cuidado del patrimonio institucional, con un 88%, frente al 83% para el 2016, indica que los colaboradores perciben que se cuidan los insumos, materiales e instalaciones del Tecnológico de Antioquia, siendo la más alta en esta variable.

Retribución, con un 67% frente al 51% del 2016, es un indicador de que parte del personal se siente retribuido por lo que hace, perciben que hay un buen salario, se considera que los empleados perciben que las oportunidades de crecimiento y estrategias de reconocimiento no son adecuadas, por tanto, se debe revisar y trabajar.

Equidad, con un 79%, frente al 66% para el 2016, indica que el personal siente que las normas, políticas, sanciones y reconocimientos son para todos pero que el manejo de personal se ha mejorado y que ahora se da de manera equitativa, que los procesos son más claros y/o hay transparencia, participación y oportunidad de mejora frente a las mismas, siendo consecuentes con la realidad del entorno o contexto laboral.

PARTICIPACIÓN:



Esta variable fue evaluada, con un puntaje de 85%, indicador de que las personas perciben que son tenidas en cuenta por los directivos, para los diferentes procesos que se manejan dentro de la empresa y que se les informa oportunamente sobre los diferentes procesos y cambios que se dan al interior de la administración del Tecnológico de Antioquia.

Sub-variables de Participación

Compromiso con la producción, con un 82% frente al 70% del 2016, es indicador de que los colaboradores perciben que hay compromiso en el personal para lograr los objetivos institucionales y del grupo de trabajo, mostrando una mejora significativa en esta percepción, es decir que las acciones de intervención ejecutadas entre el 2017 y 2018 arrojaron resultado positivo para la institución.

Compatibilidad de intereses, con un 80% frente al 71% para el 2016, indica que los colaboradores perciben que hay completa compatibilidad y equilibrio entre las políticas de la organización y los intereses individuales de quienes allí laboran.

Comunicación o intercambio de información, con un 78% frente al 64%, para el 2016, da cuenta del cambio en temas de comunicación interna de los procesos misionales de la institución, indica que los canales de información son más claros, sin embargo, pueden mejorarse a fin de que sean utilizados de manera eficiente, así mismo, se deben mejorar la comunicación entre los colaboradores a fin de que esta sea más asertiva cuando tienen que expresar algo al compañero o al usuario o de los directivos a los colaboradores.

Involucración al cambio, con un 85% frente al 75% para el 2016, da cuenta de un cambio positivo importante, indica que el personal percibe que es tenido en cuenta cuando hay procesos nuevos o cambios al interior del Tecnológico de Antioquia, y son tenidos en cuenta, e informados de manera oportuna por los medios de comunicación con los que se cuenta el Tecnológico de Antioquia.

En conclusión, el clima organizacional DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCION UNIVERSITARIA es percibido de manera muy POSITIVA por sus Colaboradores, sin embargo, ES IMPORTANTE fortalecer algunas variables que se correlacionan con los niveles de riesgo psicosocial, a fin de prevenir y/o disminuir riesgo psicosocial asociado al clima organizacional y la ocurrencia de casos de acoso laboral o síntomas de estrés en el trabajo.