



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior

Medición de Clima Organizacional

Fecha: 20 Sep 2021

Temas

1

Ficha Técnica
Y Objetivo

2

Distribución
Muestral

3

Variables
Socio-
demográficas

4

Resultados
Globales

5

Resultados
Específicos

Temas

5

Estimaciones
Sobre Clima

6

Resultados por
Demográficas

7

Resultados
Cualitativos

8

Conclusiones

9

Recomendaciones



Ficha Técnica y Objetivo



MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central - ETITC 2020 / 2021	
Muestra Objetivo	282
Muestra Final	209
Cobertura	74,11%
Método de Recolección	Aplicativo Virtual
Fecha de Aplicación	12 de Agosto a 16 de Septiembre
Tiempo de Aplicación Promedio	20 minutos
Margen de Error (IC 95%)	1,33
Número de ítems	86
Fiabilidad del Instrumento	0,982
Validez del Instrumento	72,60% Varianza Explicada



El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central - ETITC.

Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

Clima Organizacional

Percepción intangible y dinámica que tienen las personas de una entidad o ambiente en el que se desarrolla su trabajo y que se puede percibir por la manera en que se interrelacionan los empleados y en la manera en que ejecutan sus actividades cotidianas (*Ortiz y Cruz, 2008*).



Niveles de Evaluación



Macroclima

Percepciones de la entidad en su imagen conjunta.



Microclima

Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.



Clima Personal

Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.




“ En esta organización se presentan pocos ‘malentendidos’ entre servidores ”

“ Mi grupo de trabajo conoce los conductos regulares a seguir para asegurar el flujo de la información ”

“ Mantengo tratos cordiales con todos los integrantes de la entidad ”

Dimensiones de la Evaluación

Estructura

	<p>Orientación organizacional: Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.</p>
	<p>Administración del talento humano: Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.</p>
	<p>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.</p>



Estilos de Dirección: Conocimientos 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.



Liderazgo Transformacional: Líder que inspira, motiva el cambio y apoya la búsqueda de métodos novedosos.






Liderazgo Transaccional: Líder que aclara funciones, distribuye cargas, resuelve inquietudes.



Liderazgo Activo: Líder cercano que acompaña y se involucra en las actividades del equipo.

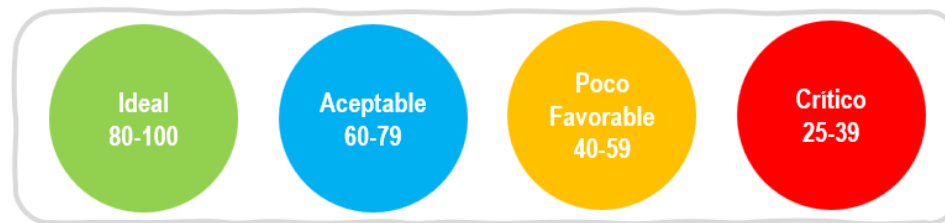
Dimensiones de la Evaluación

Estructura

	<p>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 sienten responsables.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Medio ambiente físico: 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 públicos.</p>

Escala de Interpretación

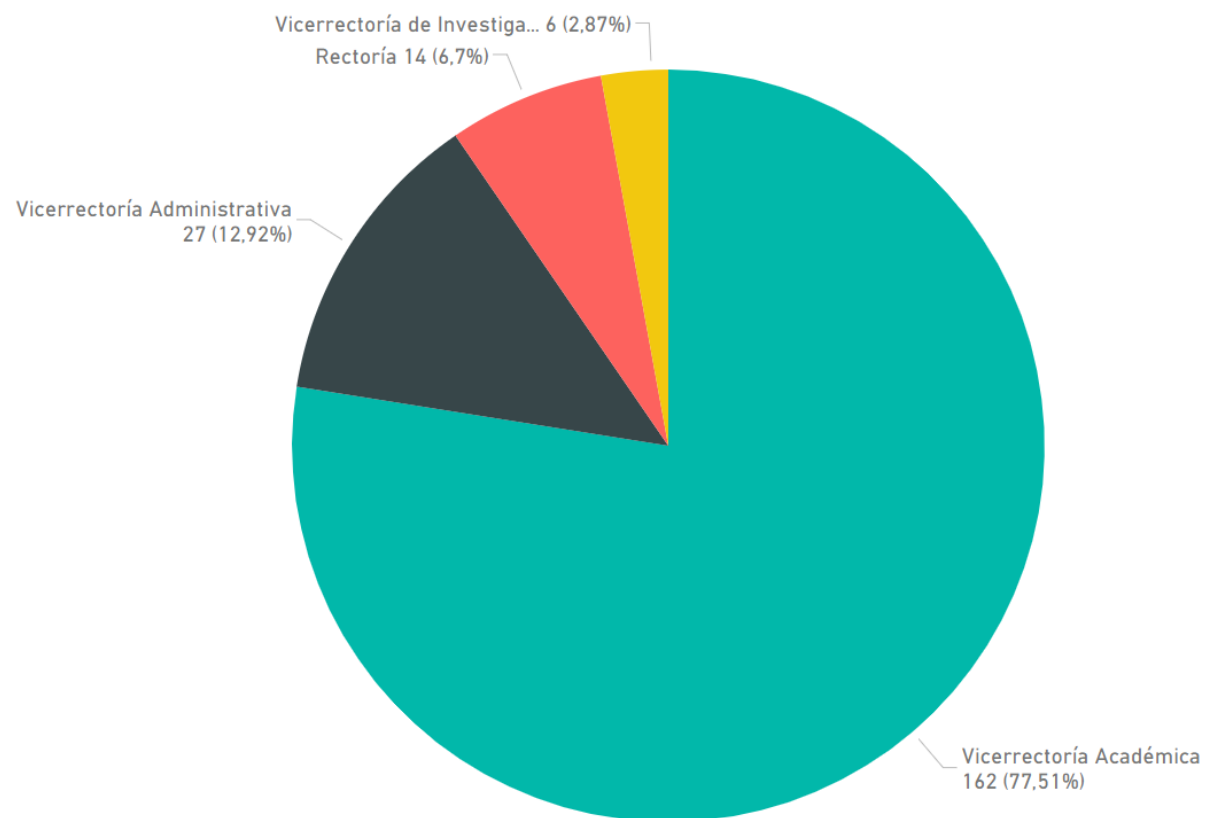
100	Clima general muy favorable
90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
60	Clima general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



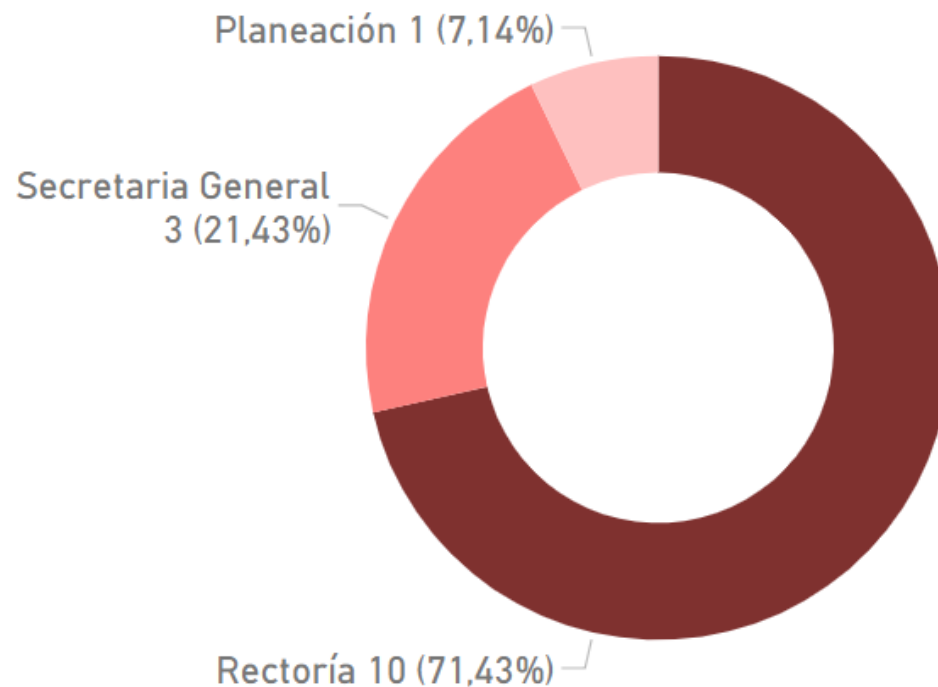


Distribución Muestral

A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis:
Dependencia a la que pertenece, para un total de $n = 209$:



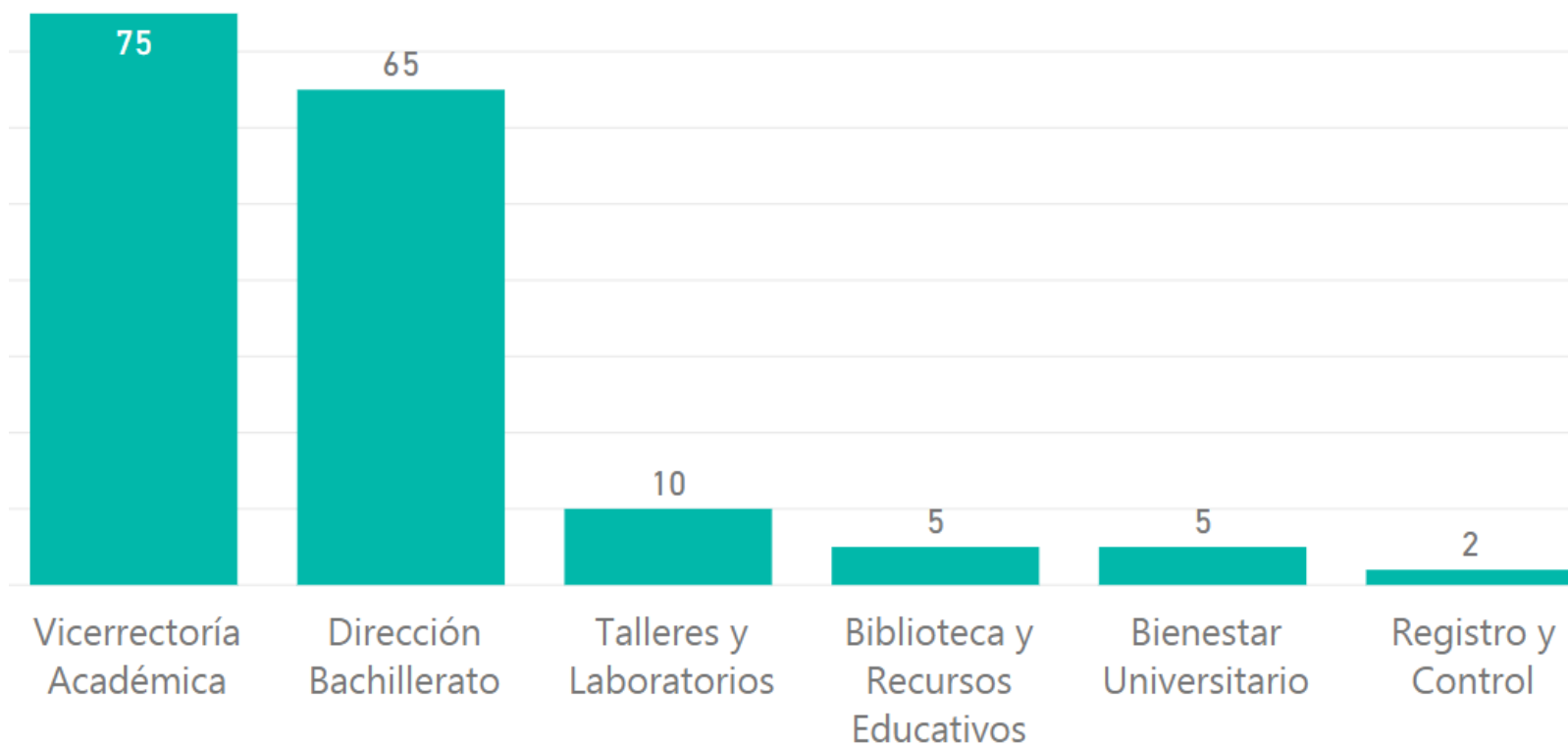
A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Grupo de Trabajo Rectoría, para un total de $n = 14$:



Rectoría

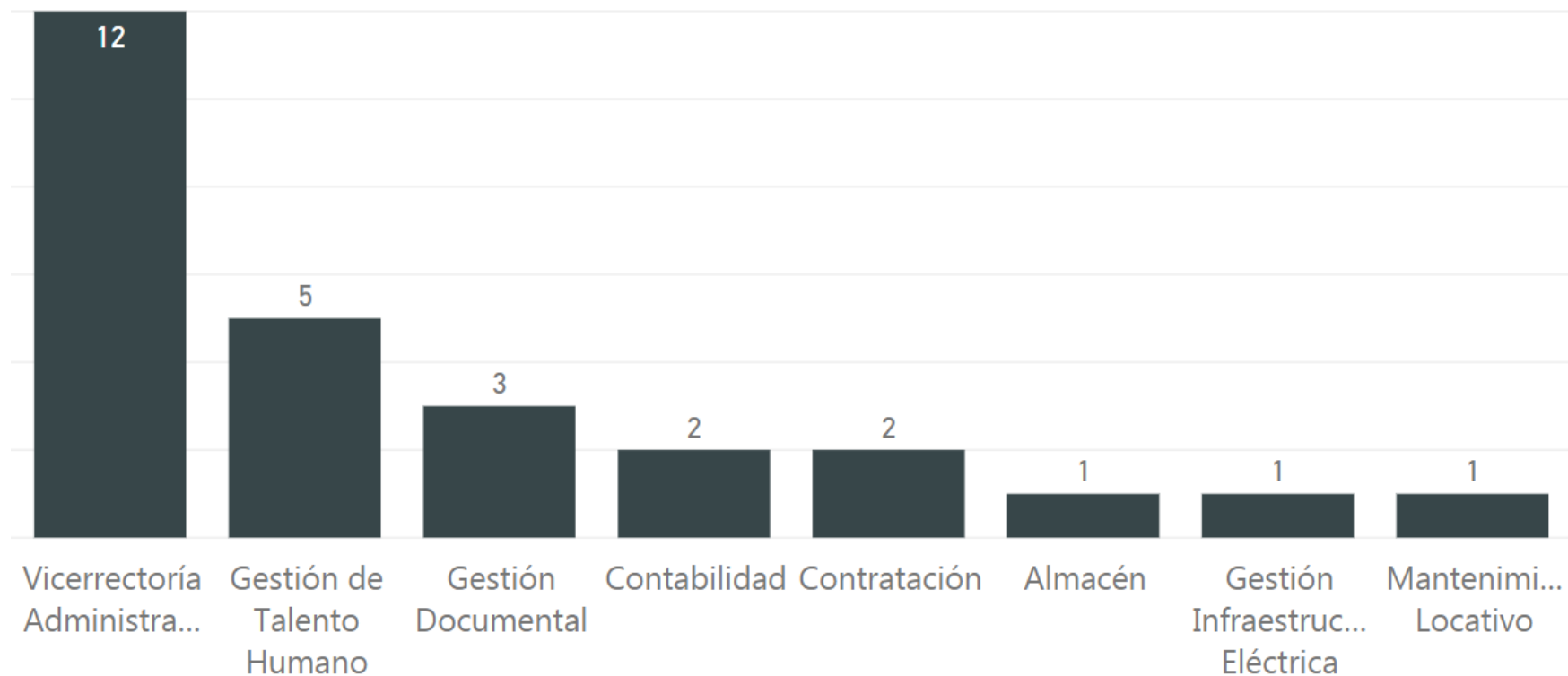


A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Grupo de Trabajo Vicerrectoría Académica, para un total de $n = 162$:



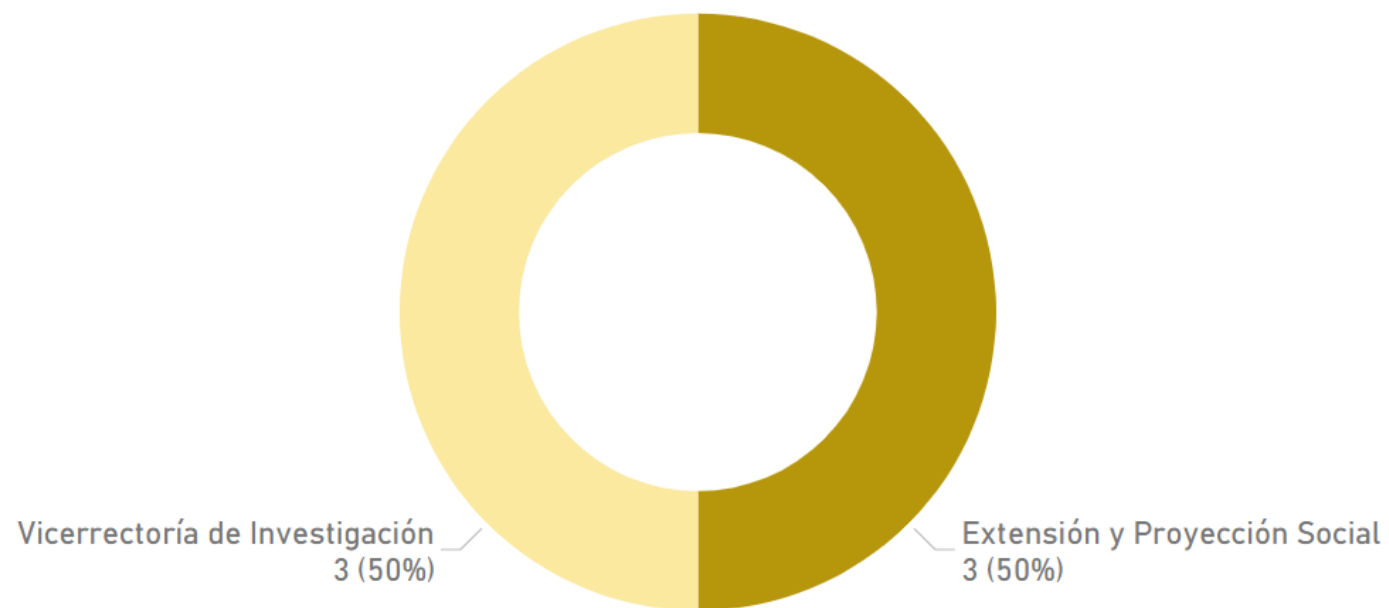
Vicerrectoría Académica

A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Grupo de Trabajo Vicerrectoría Administrativa, para un total de $n = 27$:



Vicerrectoría Administrativa

A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Grupo de Trabajo Vicerrectoría de Investigación, para un total de $n = 6$:



Vicerrectoría de Investigación

Tener en cuenta el porcentaje de cobertura de la muestra para cada dependencia

$$\% \text{ Cobertura} = \frac{(n \cdot 100)}{N}$$

donde;

n: corresponde al número de participantes de la dependencia que contestaron la encuesta.

N: corresponde al número de servidores TOTAL que hacen parte de la dependencia.

Cuando el porcentaje de cobertura es **menor al 70%** NO ES POSIBLE REALIZAR UNA GENERALIZACIÓN de los resultados, dado que NO se cuenta con un número representativo de trabajadores por dependencia o en la entidad en general.

Cuando el porcentaje de cobertura es **mayor o igual al 70%** ES POSIBLE REALIZAR UNA GENERALIZACIÓN de los resultados, dado que se cuenta con un número representativo de trabajadores por dependencia o en la entidad en general.

Porcentaje de Cobertura

Vicerrectoría	Área de Desempeño	Número de Funcionarios	Muestra del Estudio		Porcentaje de Cobertura estudio de Clima
Rectoría	Planeación	1	1	✓	100,00
Rectoría	Rectoría	12	10	✓	83,33
Rectoría	Secretaría General	3	3	✓	100,00
Vicerrectoría Académica	Dirección Bachillerato	88	65	✓	73,86
Vicerrectoría Académica	Registro y Control	3	2	!	66,67
Vicerrectoría Académica	Vicerrectoría Académica	120	75	!	62,50
Vicerrectoría Académica	Biblioteca y Recursos Educativos	5	5	✓	100,00
Vicerrectoría Académica	Bienestar Universitario	5	5	✓	100,00
Vicerrectoría Académica	Talleres y Laboratorios	11	10	✓	90,91
Vicerrectoría Administrativa	Almacén	1	1	✓	100,00
Vicerrectoría Administrativa	Contabilidad	2	2	✓	100,00
Vicerrectoría Administrativa	Contratación	2	2	✓	100,00
Vicerrectoría Administrativa	Gestión Documental	3	3	✓	100,00
Vicerrectoría Administrativa	Mantenimiento Locativo	1	1	✓	100,00
Vicerrectoría Administrativa	Vicerrectoría Administrativa	13	12	✓	92,31
Vicerrectoría Administrativa	Gestión de Talento Humano	5	5	✓	100,00
Vicerrectoría Administrativa	Gestión Infraestructura Eléctrica	1	1	✓	100,00
Vicerrectoría de Investigación	Vicerrectoría de Investigación	3	3	✓	100,00
Vicerrectoría de Investigación	Extensión y Proyección Social	3	3	✓	100,00
Total		282	209	✓	74,11

Teniendo en cuenta los porcentajes de cobertura de las dependencias, es importante realizar interpretaciones de los resultados **con cautela**, es decir, no pueden generalizarse los resultados dentro de la Vicerrectoría Académica y Registro y Control, dado que sus porcentajes de cobertura **se encuentran entre el 50% y el 69%**.

Las dependencias restantes alcanzaron el porcentaje de cobertura esperado de **70% a 100%**.

Porcentaje 100 a 70	Se pueden generalizar los resultados	Porcentaje 69 a 50	Se debe interpretar con precaución	Porcentaje 49 a 0	NO se pueden generalizar los resultados
--------------------------------	---	-------------------------------	---	------------------------------	--





Variables Sociodemográficas

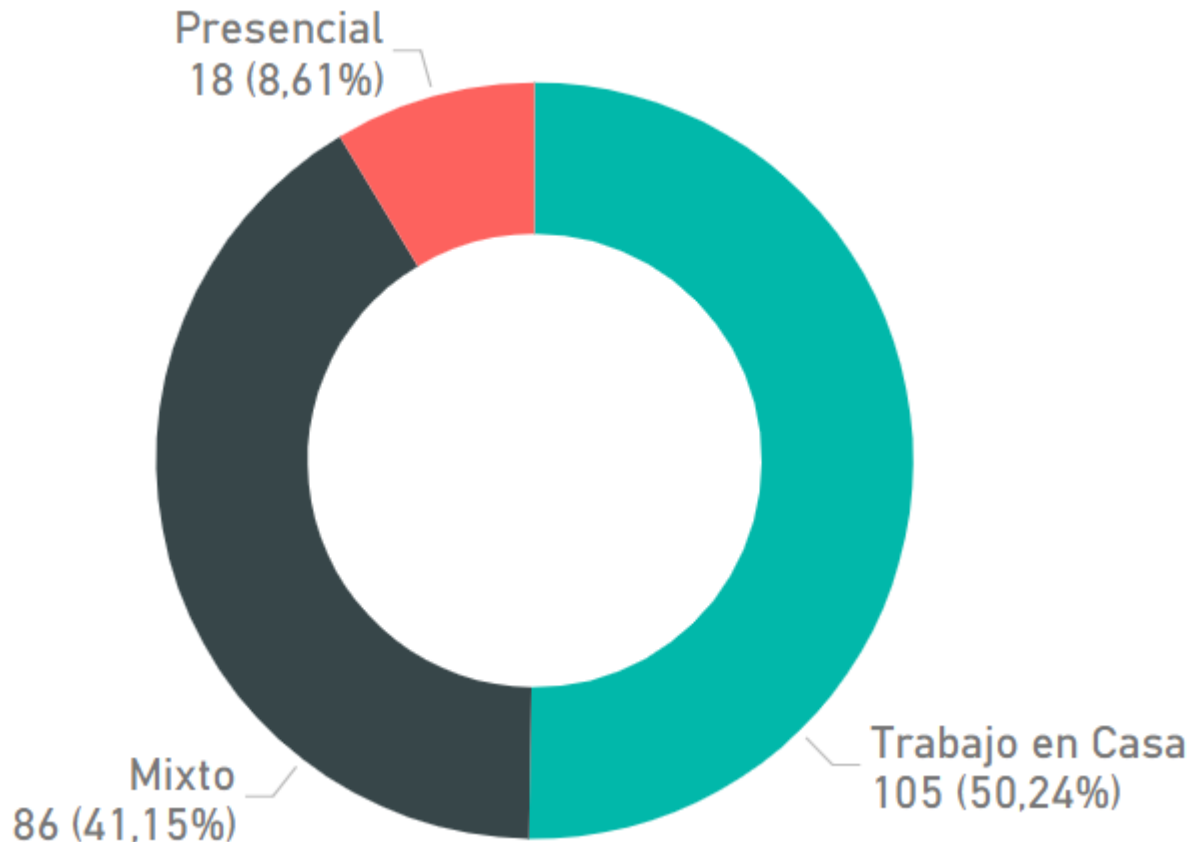


Identidad de Género

Hombre
60,29%

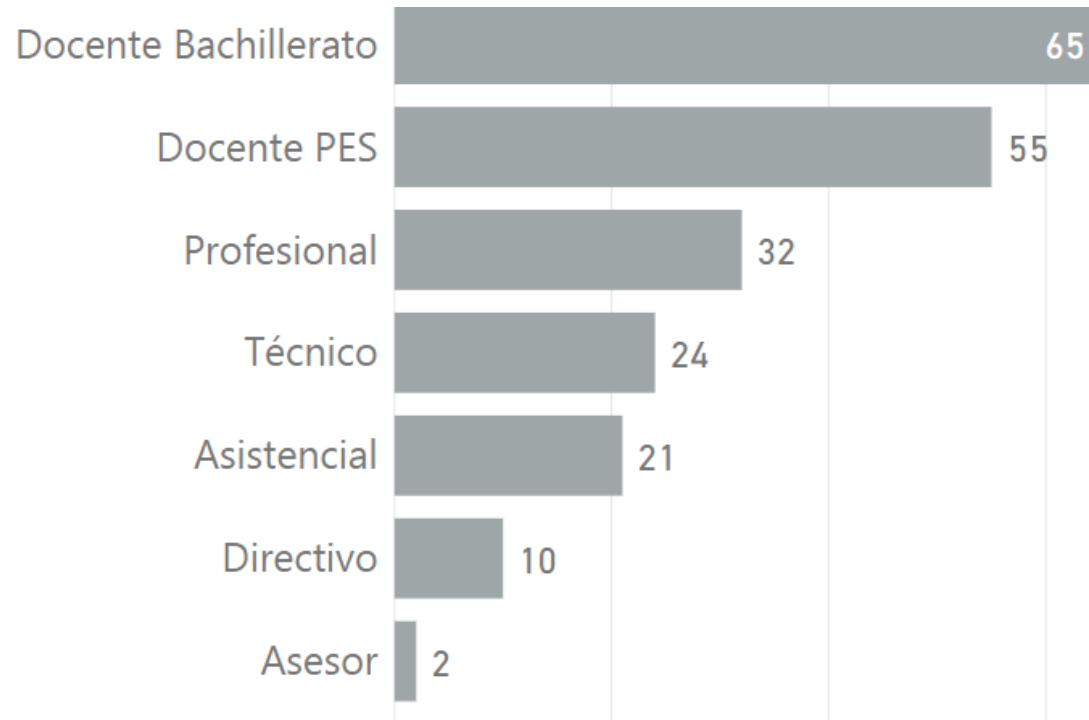


Mujer
39,71%



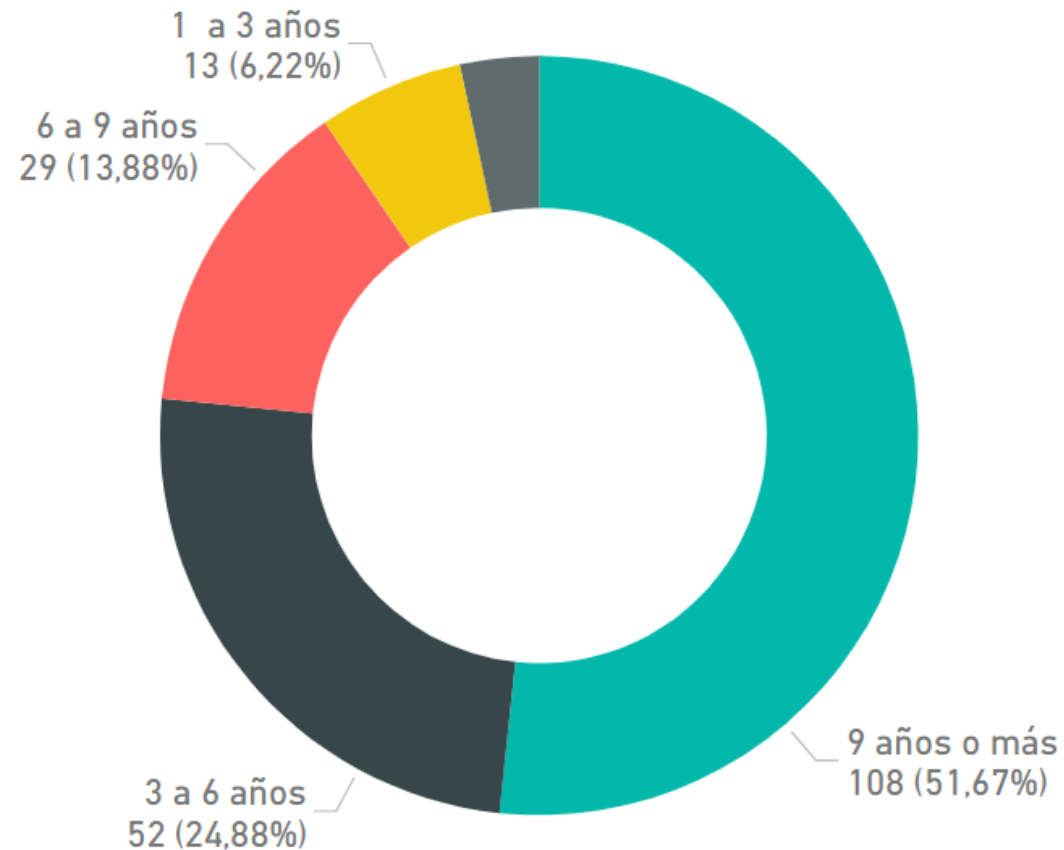
De los 209 participantes del estudio de medición de clima laboral, 105 reportaron estar en modalidad de trabajo en casa, seguido por 86 personas que indicaron modalidad Mixta, y los 18 servidores restantes indicaron modalidad de trabajo Presencial.

Nivel de Cargo



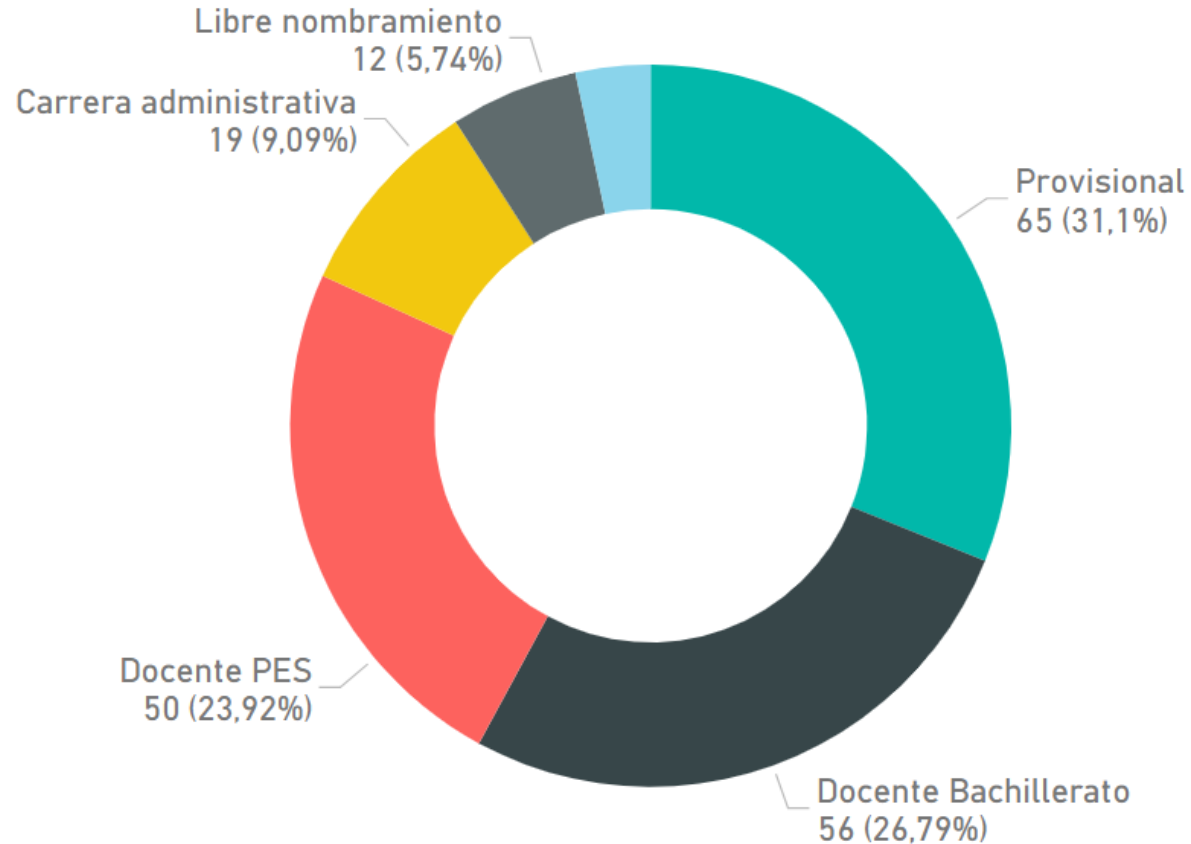
Con el objetivo de identificar el Nivel de cargo de los servidores que respondieron el instrumento se presenta la gráfica de la izquierda, en la que es posible evidenciar una mayor frecuencia en el cargo Docente de Bachillerato (65 servidores), seguido por los cargos de Docente PES (55 servidores), Profesional (32 servidores), Técnico (24 servidores), y en menor proporción los cargos Asistencial (21 servidores), Directivo (10 servidores) y Asesor (2 servidores).

Tiempo de Antigüedad



Respecto a la duración actual del vínculo laboral con la entidad, se evidencia un mayor porcentaje en el tiempo correspondiente a 9 años o más con un 51,67%, seguido por la vinculación de 3 a 6 años (24,88%) y 6 a 9 años (13,88%). La categoría de menos de 1 año de vinculación, contó con 7 servidores equivalentes al 3,35%

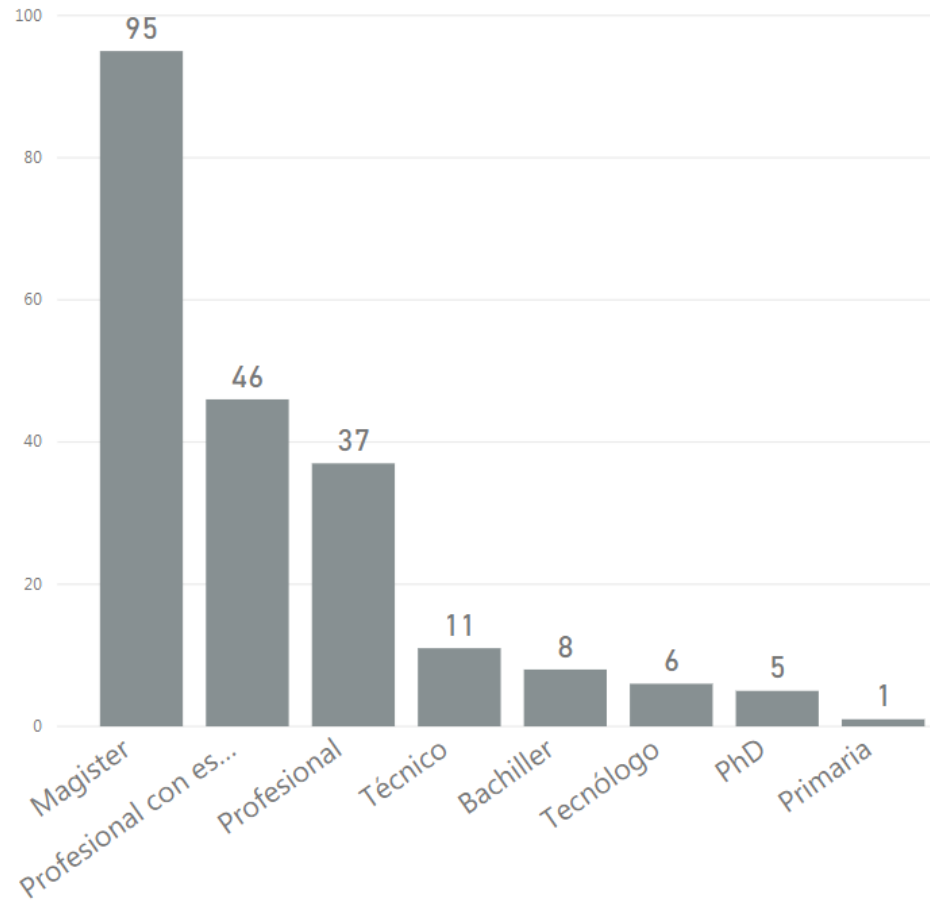
Tipo de Vinculación



Respecto al tipo de vinculación con la entidad se evidencia una tendencia similar entre Provisional (31,1%), Docente Bachillerato (26,79%) y Docente PES (23,92%).

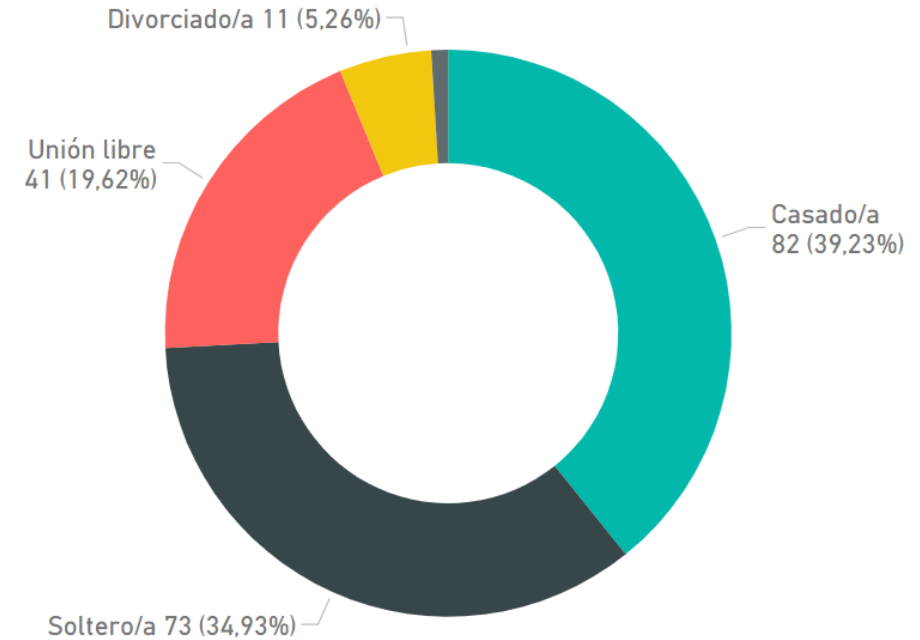
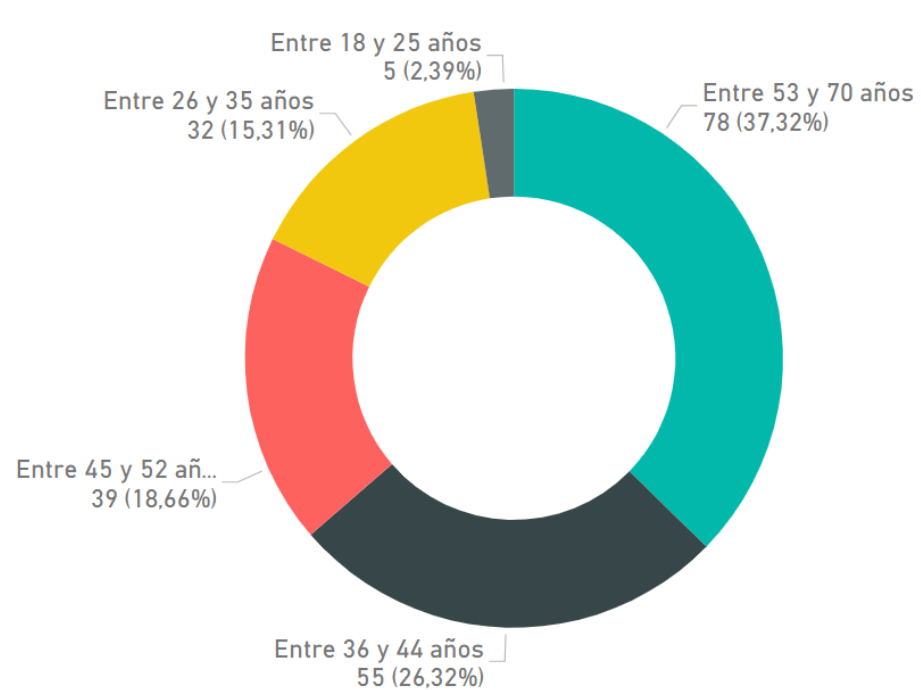
Seguidos por Carrera Administrativa (9,09%), Libre Nombramiento (5,74%) y Periodo (3,35%).

Formación Académica



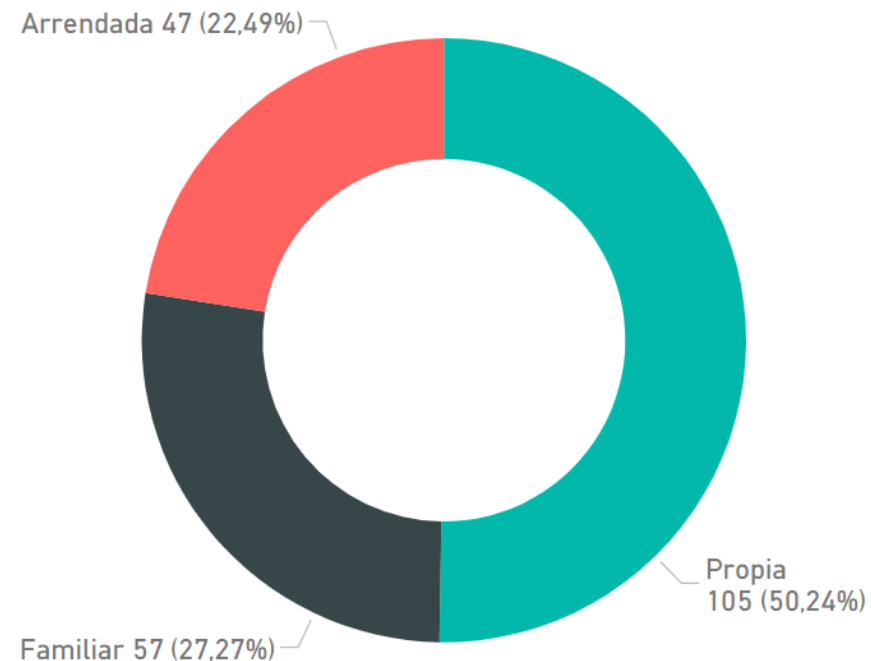
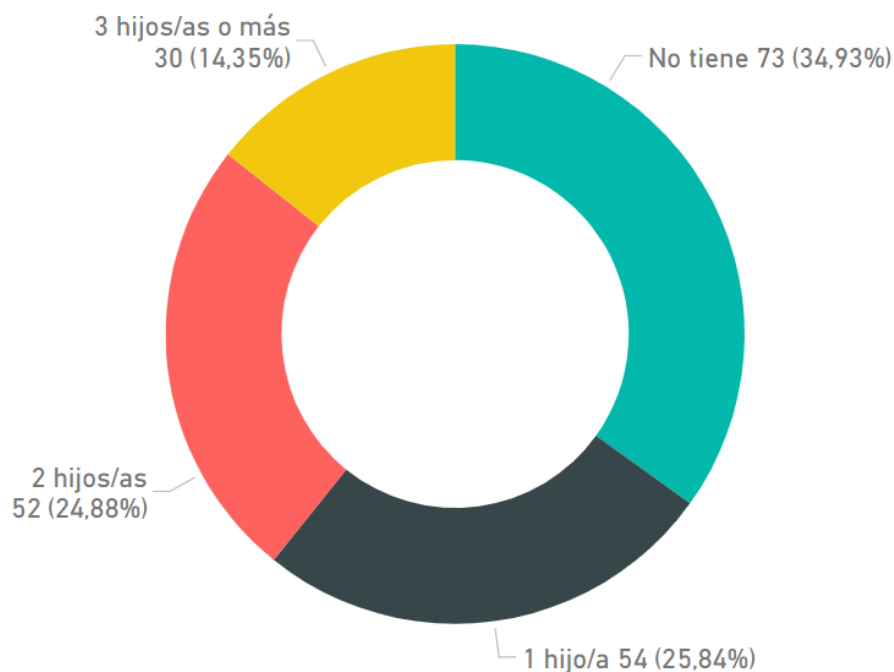
El nivel de Formación Académica de los servidores que participaron en el estudio de Clima Organizacional se destaca especialmente por ser Magisters y Profesionales Especializados, seguidos por Profesionales, Técnicos, Bachilleres y Tecnólogos, y en menor proporción formación de PhD y Primaria.

Rango de edad y Estado civil



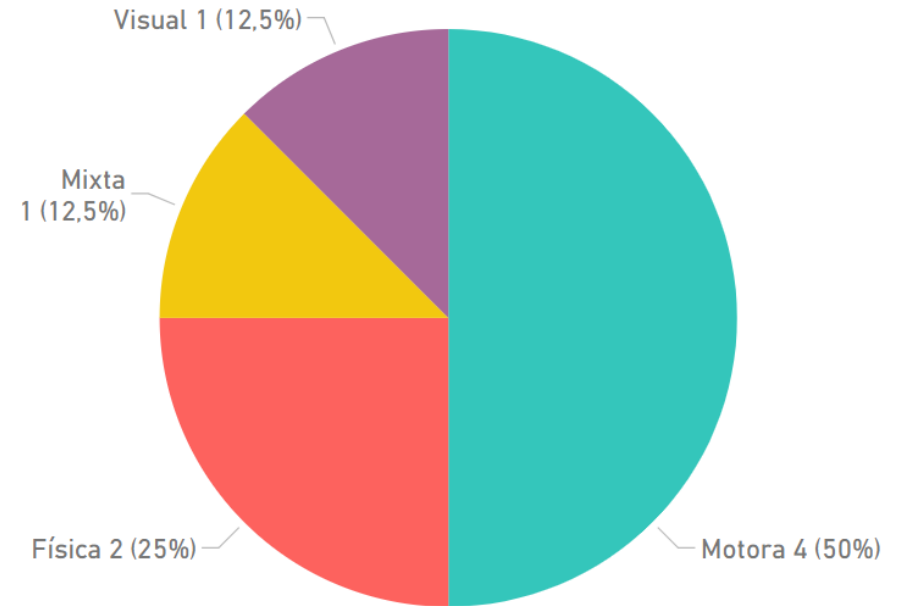
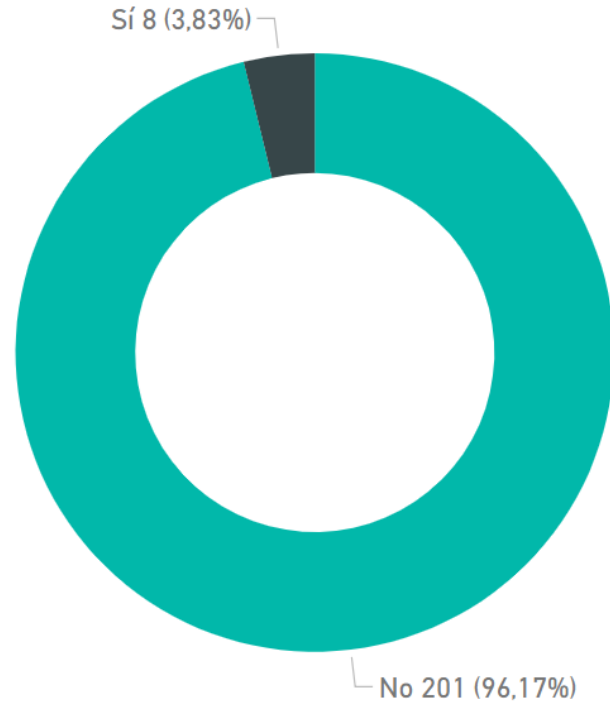
Respecto a la edad de los servidores, el mayor porcentaje (37,32) cuenta con edades entre 53 y 70 años. Respecto al estado civil es posible evidenciar que el 39% reporta estar Casado, seguidos por los Solteros y Unión Libre respectivamente. La categoría Viudo/a contó con 2 servidores (0,96%).

Número de Hijos y Tipo de vivienda



Para los participantes del presente estudio se reporta especialmente un 34,93% que indica tener no tener hijos, seguido por un 25,84% que reporta tener 1 hijo/a. Con relación al tipo de vivienda se presenta una distribución en la que se destaca principalmente el 50,24% que indica tener vivienda Propia, seguido por un 27,27% y un 22,49% respectivamente para las categorías Familiar y Arrendada.

¿Cuenta con alguna discapacidad?



Las gráficas anteriores presentan la distribución a la pregunta ¿Cuenta con alguna discapacidad?, en donde se evidenció una respuesta afirmativa de 8 servidores. En la gráfica de la derecha se identifica el tipo de discapacidad mencionado.



Resultados Globales

Índices Globales

87,90

Índice general de
Clima (IGC)



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior

83,28

Macroclima



89,19

Microclima



90,69

Clima
Personal



Ideal
80-100

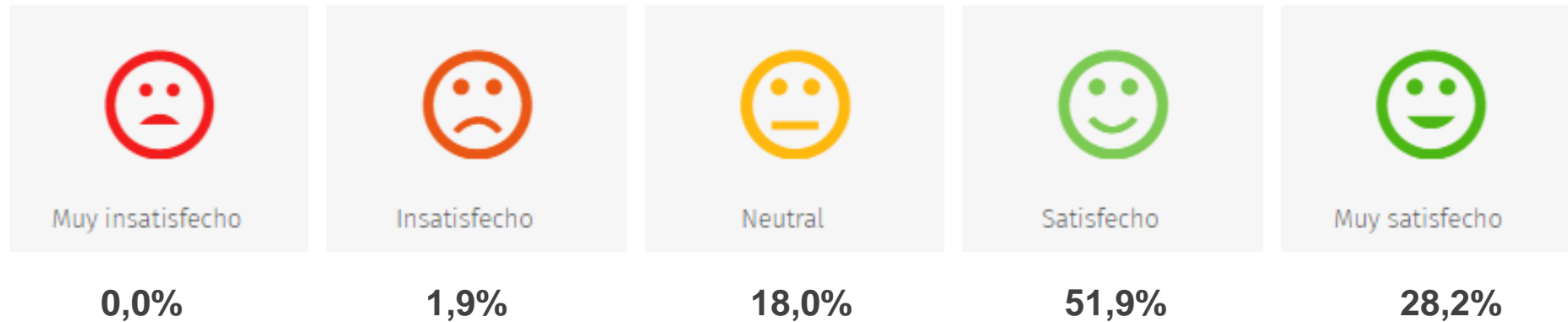
Aceptable
60-79

Poco
Favorable
40-59

Crítico
25-39

Satisfacción general sobre el Clima Organizacional

A continuación, se presenta la distribución de respuestas para cada una de las opciones a la pregunta “Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro de la ETITC:”



4,06

Coeficiente de Correlación de Pearson entre la Satisfacción General con el Índice de Clima

$r: 0,655$ $p: <0,01$; $sig: 0,000$

Índices de Posicionamiento

A continuación, se presentan los índices de posicionamiento de la ETITC, según el estudio de Clima.



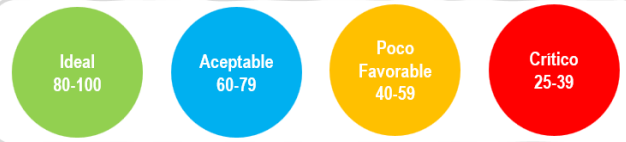
**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior

88,39

Top Of Mind

TOM

La ETITC es la mejor entidad para trabajar.



Índices de Posicionamiento

A continuación, se presentan los índices de posicionamiento de la ETITC, según el estudio de Clima.



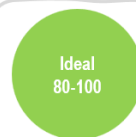
**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior

96,17

Orgullo

Me siento orgulloso(a) de trabajar en la ETITC.

Los servidores consideran que ETITC es una gran entidad. Adicionalmente, expresan un nivel de orgullo por pertenecer a ETITC realmente alto, lo cual debe ser tenido en cuenta para los planes de intervención y despliegue de resultados.



Puntuaciones Dimensiones

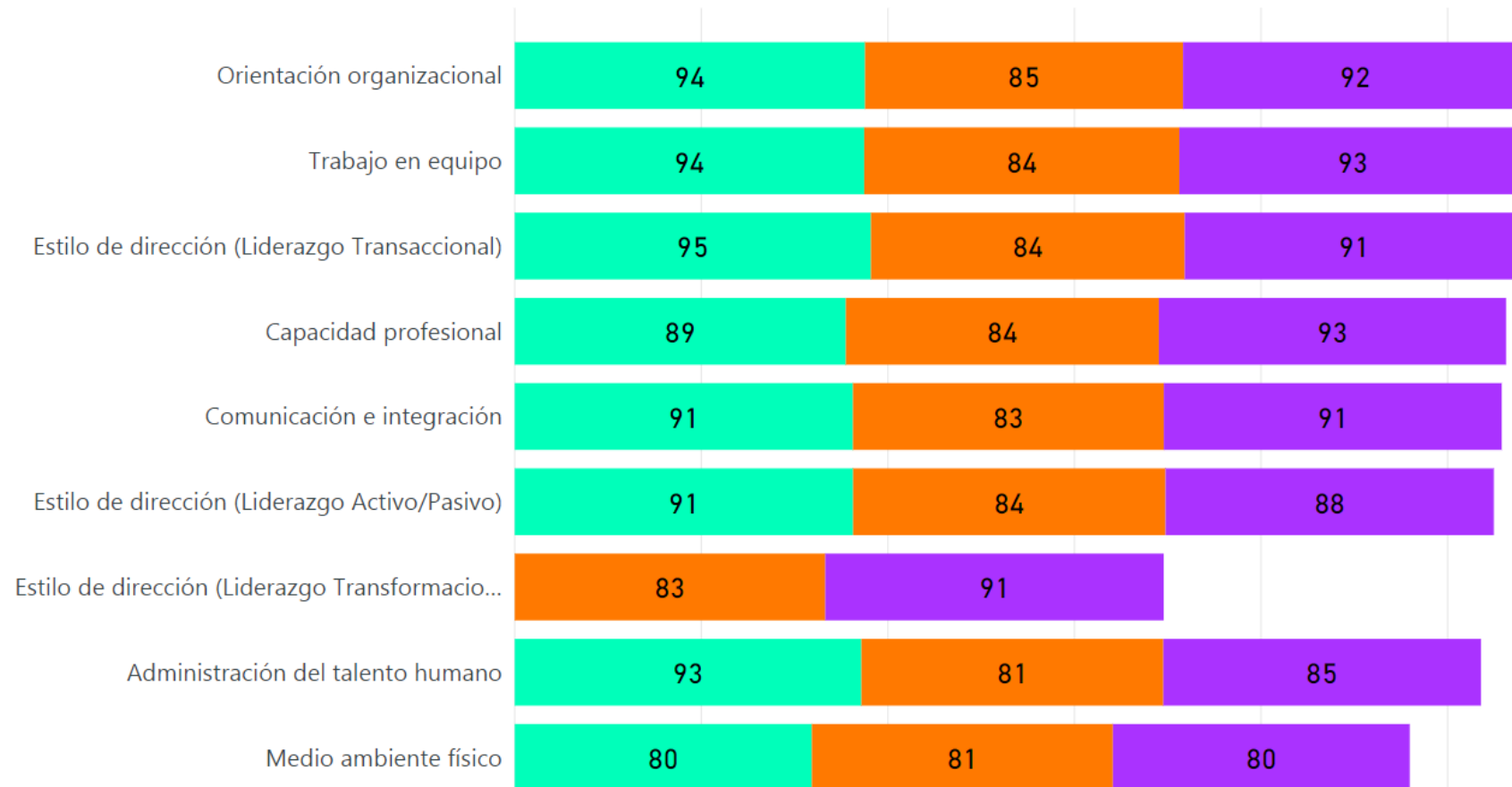
El siguiente gráfico de embudo presenta las puntuaciones de las dimensiones que evidencian un nivel de percepción Ideal y Aceptable (Medio Ambiente Físico).



Puntuaciones Dimensiones

El siguiente gráfico presenta las puntuaciones de las dimensiones según los Niveles de Evaluación.

Nivel de Evaluación ● Clima Personal ● Macroclima ● Microclima



A nivel organizacional se logró realizar la identificación de los mejores indicadores de Clima, que representan las principales ventajas y elementos a destacar dentro de la ETITC. Estos aspectos resultan ser facilitadores para poder gestionar aquellos indicadores que no se hayan considerado como favorables.

En contraste con lo anterior, también se presentan a continuación los indicadores cuya percepción a nivel general dentro de la ETITC fueron percibidos de manera no tan favorable. Los siguientes son considerados oportunidades de mejora a nivel general de la ETITC. *No necesariamente implican que sean una mala percepción, tan solo representan una percepción por mejorar.*

La escala de color ayudará a visualizar aquellas puntuaciones promedio más cercanas a 4 (puntuación máxima) con color **azul**, mientras que las puntuaciones promedio más bajas se mostrarán en **amarillo**.

Tenga en cuenta que las columnas 3 a 6 corresponden a las respuestas a cada uno de los ítems **TA**: Totalmente de Acuerdo, **A**: Parcialmente de Acuerdo, **D**: Parcialmente en Desacuerdo y **TD**: Totalmente en Desacuerdo.

Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Nivel de Evaluación	Dimensión
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	3,92	193	16	0	0	CLIMA PERSONAL	Orientación organizacional
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros de la ETITC.	3,87	183	25	1	0	CLIMA PERSONAL	Trabajo en equipo
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	3,87	181	28	0	0	CLIMA PERSONAL	Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas.	3,86	180	28	1	0	CLIMA PERSONAL	Capacidad profesional
He apropiado y seguido los valores institucionales de la ETITC.	3,85	177	32	0	0	CLIMA PERSONAL	Orientación organizacional
Me siento orgulloso(a) de trabajar en la ETITC.	3,85	180	26	3	0	CLIMA PERSONAL	Capacidad profesional
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	3,84	177	31	1	0	CLIMA PERSONAL	Administración del talento humano
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	3,84	175	34	0	0	CLIMA PERSONAL	Administración del talento humano
Conozco y entiendo la misión y visión de la ETITC.	3,83	177	30	1	1	CLIMA PERSONAL	Orientación organizacional
Sentimos agrado por pertenecer a nuestra dependencia.	3,81	171	37	1	0	MICROCLIMA	Capacidad profesional
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	3,81	172	36	0	1	CLIMA PERSONAL	Trabajo en equipo
La exigencia en mi dependencia permite que mis labores sean cada vez mejores.	3,79	167	40	2	0	CLIMA PERSONAL	Trabajo en equipo

Puntuación Promedio Máxima: 4

Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Nivel de Evaluación	Dimensión
La ETITC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,09	76	86	37	10	MACROCLIMA	Capacidad profesional
En la ETITC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	3,12	66	107	32	4	MACROCLIMA	Medio ambiente físico
Mi puesto de trabajo es confortable y funcional.	3,15	85	86	22	16	CLIMA PERSONAL	Medio ambiente físico
En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,18	89	81	27	12	MICROCLIMA	Medio ambiente físico
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	3,18	84	88	28	9	MICROCLIMA	Medio ambiente físico
La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas.	3,18	90	82	22	15	CLIMA PERSONAL	Medio ambiente físico
He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece la ETITC.	3,19	82	93	26	8	CLIMA PERSONAL	Capacidad profesional
Los equipos de trabajo de la ETITC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	3,21	73	110	23	3	MACROCLIMA	Comunicación e integración
La ETITC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,22	89	85	26	9	MACROCLIMA	Administración del talento humano
Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.	3,22	87	91	22	9	CLIMA PERSONAL	Medio ambiente físico
Cuando se identifican nuevas necesidades, la ETITC planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,24	75	113	17	4	MACROCLIMA	Administración del talento humano
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,25	88	91	25	5	MACROCLIMA	Administración del talento humano

Puntuación Promedio Mínima: 1



Resultados Específicos

Resultados por Área

Las siguientes tablas presentan de forma unificada la puntuación obtenida por cada área en las Dimensiones del estudio de Medición de clima, organizado para cada uno de los niveles de evaluación: Macroclima, Microclima y Clima Personal. **Tenga en cuenta que las puntuaciones reflejan la percepción que se tiene de cada variable.**

Estas tablas serán de utilidad para poder comparar los resultados de forma general entre las áreas:

Tenga en cuenta que la escala de íconos de color Verde ● indica puntuaciones correspondientes a un resultado **IDEAL**, mientras que los íconos de color Amarillo ▲ indican puntuaciones correspondientes a un resultado **ACEPTABLE** y los íconos de color Rojo ◆ indican puntuaciones correspondientes a un resultado **POCO FAVORABLE** .

Recomendamos que se tenga como referencia el slide número 14 a 20 – Muestra, para poder realizar inferencias en función del tamaño de la muestra de cada una de las dependencias.


Clima Organizacional por Dependencia

Dependencia a la que pertenece:	Clima
Rectoría	● 88,98
Vicerrectoría Académica	● 87,17
Vicerrectoría Administrativa	● 91,42
Vicerrectoría de Investigación	● 89,44

● Ideal: percepción altamente favorable.
Mantener / Perfeccionar.


▲ Aceptable: percepción favorable.
Fortalecer / Mejorar.

◆ Poco Favorable: percepción deteriorada.
Categorías por fortalecer.



Resultados Niveles de Evaluación por Dependencia

¿Cómo interpretar los resultados?



Percepciones de la entidad en su imagen conjunta, percibida como un todo.

Macroclima

Nivel 1

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **ETITC como un todo**. ¿Cuál es su opinión sobre la entidad y los directivos?




Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.

Microclima

Nivel 2

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **DEPENDENCIA** a la que pertenecen. ¿Cuál es su opinión sobre la dependencia de trabajo, los compañeros de trabajo y el líder del equipo?



Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

Clima Personal

Nivel 3

Son las percepciones de los trabajadores sobre su **proceder individual**. ¿Qué aportan desde su gestión individual al clima laboral de la entidad? ¿Cómo se sienten dentro de la entidad?

Cuando no se especifica NIVEL DE EVALUACIÓN, se presentan las puntuaciones unificadas y transversales de los tres niveles “Global”.

Dimensiones **Macroclima** por Dependencia

Dimensión	Rectoría	Vicerrectoría Académica	Vicerrectoría Administrativa	Vicerrectoría de Investigación
Administración del talento humano	● 85,71 ▲	79,73 ●	84,88 ●	83,33 ●
Capacidad profesional	● 81,25 ●	83,22 ●	88,43 ●	87,50 ●
Comunicación e integración	● 80,80 ●	82,91 ●	86,81 ●	84,38 ●
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	● 83,04 ●	82,87 ●	88,43 ●	87,50 ●
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	● 84,82 ●	83,64 ●	85,19 ●	89,58 ●
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	● 85,12 ●	82,41 ●	85,49 ●	90,28 ●
Medio ambiente físico	▲ 79,46 ▲	79,78 ●	88,89 ●	▲ 70,83
Orientación organizacional	● 83,33 ●	84,64 ●	89,66 ●	85,42 ●
Trabajo en equipo	● 84,29 ●	83,77 ●	88,15 ●	86,67 ●

● Ideal: percepción altamente favorable.
Mantener / Perfeccionar.

▲ Aceptable: percepción favorable.
Fortalecer / Mejorar.

◆ Poco Favorable: percepción deteriorada.
Categorías por fortalecer.

Dimensiones **Microclima** por Dependencia

Dimensión	Rectoría	Vicerrectoría Académica	Vicerrectoría Administrativa	Vicerrectoría de Investigación
Administración del talento humano	● 85,12	● 84,11	● 89,51	● 93,06
Capacidad profesional	● 95,24	● 92,18	● 95,68	● 100,00
Comunicación e integración	● 94,64	● 89,71	● 92,59	● 94,45
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	● 88,39	● 86,96	● 93,98	● 87,50
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	● 91,96	● 90,16	● 93,29	● 90,63
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	● 91,52	● 90,35	● 93,75	● 84,38
Medio ambiente físico	▲ 78,57	▲ 78,47	● 89,35	▲ 66,67
Orientación organizacional	● 91,96	● 91,63	● 94,44	● 96,88
Trabajo en equipo	● 94,64	● 92,25	● 95,37	● 95,83

● Ideal: percepción altamente favorable.
Mantener / Perfeccionar.

▲ Aceptable: percepción favorable.
Fortalecer / Mejorar.

◆ Poco Favorable: percepción deteriorada.
Categorías por fortalecer.

Dimensiones **Clima Personal** por Dependencia

Dimensión	Rectoría	Vicerrectoría Académica	Vicerrectoría Administrativa	Vicerrectoría de Investigación
Administración del talento humano	● 95,83	● 92,18	● 94,75	● 97,22
Capacidad profesional	● 88,39	● 88,23	● 91,44	● 90,63
Comunicación e integración	● 91,67	● 89,97	● 92,90	● 95,84
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	● 96,43	● 89,51	● 94,91	● 89,58
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	● 98,21	● 94,98	● 97,69	● 91,67
Medio ambiente físico	● 86,91	▲ 77,37	● 90,43	▲ 75,00
Orientación organizacional	● 96,43	● 93,52	● 94,26	● 95,83
Trabajo en equipo	● 96,88	● 92,90	● 95,60	● 97,92

● Ideal: percepción altamente favorable.
Mantener / Perfeccionar.

▲ Aceptable: percepción favorable.
Fortalecer / Mejorar.


◆ Poco Favorable: percepción deteriorada.
Categorías por fortalecer.



Resultados Dimensiones Por Dependencia Rectoría



¿Cómo interpretar los resultados?



Percepciones de la entidad en su imagen conjunta, percibida como un todo.

Macroclima

Nivel 1

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **ETITC como un todo**. ¿Cuál es su opinión sobre la entidad y los directivos?




Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.

Microclima

Nivel 2

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **DEPENDENCIA** a la que pertenecen. ¿Cuál es su opinión sobre la dependencia de trabajo, los compañeros de trabajo y el líder del equipo?



Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

Clima Personal

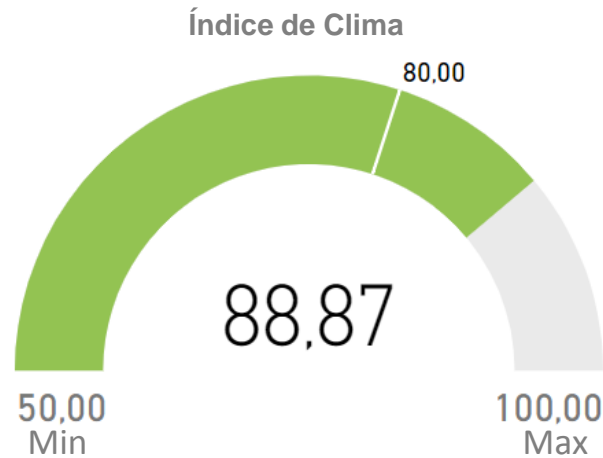
Nivel 3

Son las percepciones de los trabajadores sobre su **proceder individual**. ¿Qué aportan desde su gestión individual al clima laboral de la entidad? ¿Cómo se sienten dentro de la entidad?

Cuando no se especifica NIVEL DE EVALUACIÓN, se presentan las puntuaciones unificadas y transversales de los tres niveles "Global".

El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Liderazgo Activo y Comunicación e Integración.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones de Trabajo en Equipo, Administración del Talento Humano y Capacidad Profesional.



		Global
Dimensión		Puntuación
Trabajo en equipo		94,86
Administración del talento humano		94,14
Capacidad profesional		94,06
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)		93,75
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)		93,29
Orientación organizacional		93,23
Comunicación e integración		92,13
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)		90,74
Medio ambiente físico		86,27

87,90
Índice general de Clima (IGC)

n=14

A continuación, se presentan los porcentajes de favorabilidad y desfavorabilidad a cada uno de los ítems según la dimensión evaluada y el nivel de evaluación. Estos porcentajes indican una tendencia que debe ser tomada en cuenta para interpretar las puntuaciones de los slides anteriores, en los que es posible evidenciar el nivel percibido en las dimensiones de **Macroclima** (percepciones de la ANH como un todo), **Microclima** (percepciones del equipo de trabajo) y **Clima Personal** (percepciones sobre el proceder individual).

La escala de color ayudará a visualizar aquellas puntuaciones promedio más cercanas a 4 (puntuación máxima) con color **azul**, mientras que las puntuaciones promedio más bajas se mostrarán en **amarillo**.

Tenga en cuenta que los porcentajes **favorables** corresponden a las respuestas: **TA**: Totalmente de Acuerdo y **PA**: Parcialmente de Acuerdo, mientras que los porcentajes **desfavorables** corresponden a las respuestas: **PD**: Parcialmente en Desacuerdo y **TD**: Totalmente en Desacuerdo.

Se destacan los ítems con mayor favorabilidad, y los ítems con menor favorabilidad y que implican intervención.

Estamos buscando obtener porcentajes de favorabilidad mayores a 80%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, indicando que se trata de una fortaleza dentro de la dimensión y dentro de la dependencia de trabajo.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, a través de los planes de intervención que se realicen e impedir que disminuyan.

No está mal obtener porcentajes de favorabilidad entre 79% a 70%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, aunque en algunos casos se seleccionó una opción que implica desfavorabilidad.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, haciendo que las respuestas de los participantes se encuentren en Totalmente de Acuerdo y Parcialmente de Acuerdo.

Se trata de un resultado inesperado cuando se obtienen porcentajes de favorabilidad menores o iguales a 69%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser poco positivas, es muy probable que las respuestas al ítem indiquen parcialidad de acuerdo y de desacuerdo, aunque también un desacuerdo total con la afirmación.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad incrementen, y que a su vez, los porcentajes de desfavorabilidad disminuyan significativamente.

Administración del Talento Humano

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
La ETITC ha apoyado mi desarrollo integral.	3,64	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Cuando se identifican nuevas necesidades, la ETITC planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,57	100,00	0,00	MACROCLIMA
En mi dependencia, se asignan las responsabilidades según el nivel de experticia de cada uno de los trabajadores.	3,57	92,86	7,14	MICROCLIMA
En mi dependencia, nos sentimos apoyados por la ETITC para el logro de nuestras metas.	3,43	85,71	14,29	MICROCLIMA
La ETITC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,43	92,86	7,14	MACROCLIMA
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,29	85,71	14,29	MACROCLIMA
En mi dependencia, se promueve que estemos en constante formación para mejorar nuestro desempeño.	3,21	78,57	21,43	MICROCLIMA

Capacidad Profesional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Las labores realizadas por mi dependencia son de buena calidad.	3,86	100,00	0,00	MICROCLIMA
Sentimos agrado por pertenecer a nuestra dependencia.	3,86	100,00	0,00	MICROCLIMA
En mi dependencia nos sentimos satisfechos con el resultado de las labores que realizamos.	3,71	92,86	7,14	MICROCLIMA
Me siento orgulloso(a) de trabajar en la ETITC.	3,71	92,86	7,14	CLIMA PERSONAL
La ETITC es la mejor entidad para trabajar.	3,43	92,86	7,14	MACROCLIMA
La ETITC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,29	85,71	14,29	MACROCLIMA
Los servidores en la ETITC muestran interés y gusto por el trabajo que realizan.	3,29	100,00	0,00	MACROCLIMA
Obtengo reconocimiento cuando cumpla mis objetivos laborales.	3,29	85,71	14,29	CLIMA PERSONAL
He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece la ETITC.	3,21	85,71	14,29	CLIMA PERSONAL
Los planes de bienestar de la ETITC ofrecen actividades que permiten nuestro crecimiento personal y familiar.	3,00	85,71	14,29	MACROCLIMA

Comunicación e Integración

A continuación, se presentan los ítems relacionados con 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Mi dependencia gestiona oportunamente la información que puede contribuir o afectar las labores de otras dependencias.	3,86	100,00	0,00	MICROCLIMA
En mi dependencia conocemos los conductos regulares para el flujo de la información.	3,79	92,86	7,14	MICROCLIMA
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.	3,79	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, nos informamos oportunamente acerca de las situaciones que pueden contribuir o afectar nuestras labores.	3,71	92,86	7,14	MICROCLIMA
Cuando identifico aspectos que puedan afectar las labores de mis compañeros, los informo de manera inmediata.	3,64	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Cuento con espacios para comunicar y expresar tranquilamente mis puntos de vista.	3,57	92,86	7,14	CLIMA PERSONAL
La ETITC se preocupa por mantenernos informados sobre las novedades y cambios de la entidad.	3,36	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC utilizan los medios virtuales y las carteleras para mantenerse informados.	3,29	92,86	7,14	MACROCLIMA
En la ETITC la información que se requiere para nuestras labores se brinda de manera rápida y oportuna.	3,14	85,71	14,29	MACROCLIMA
Los equipos de trabajo de la ETITC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	3,14	85,71	14,29	MACROCLIMA

Liderazgo Activo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo cercano, que acompaña y se involucra en las actividades del equipo.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Siento que puedo apoyarme en el jefe de mi dependencia cuando lo necesito.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Frecuentemente acudo a mi jefe para mantenerlo al tanto de mis labores y las novedades que surgen.	3,79	92,86	7,14	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia siempre está al tanto de las actividades que realizamos.	3,71	85,71	14,29	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia se involucra en nuestras labores diarias.	3,36	78,57	21,43	MICROCLIMA
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere.	3,36	92,86	7,14	MACROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC trabajan en equipo con sus servidores.	3,29	85,71	14,29	MACROCLIMA

Liderazgo Transaccional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que aclara funciones, distribuye cargas, resuelve inquietudes.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Acudo al jefe de mi dependencia cuando necesito resolver dudas sobre mi trabajo.	3,86	92,86	7,14	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia se preocupa porque comprendamos las labores que realizamos.	3,86	100,00	0,00	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia gestiona de forma eficaz y suficiente las inquietudes y solicitudes que le manifestamos.	3,64	85,71	14,29	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia me brinda retroalimentación oportuna y asertiva para mejorar mi desempeño.	3,64	92,86	7,14	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia toma decisiones de manera imparcial.	3,57	85,71	14,29	MICROCLIMA
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	3,43	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC reconocen los buenos resultados de los servidores.	3,36	85,71	14,29	MACROCLIMA

Liderazgo Transformacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que inspira, motiva el cambio y apoya la búsqueda de métodos novedosos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
El jefe de mi dependencia enseña con su ejemplo.	3,79	92,86	7,14	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia se interesa y toma en cuenta los aportes que realizamos.	3,64	92,86	7,14	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia se preocupa por las necesidades del equipo.	3,64	85,71	14,29	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia me transmite la importancia de todas las labores en la ETITC.	3,57	85,71	14,29	MICROCLIMA
Los directivos y jefes hacen ver a los servidores la importancia de su trabajo para la entidad.	3,43	85,71	14,29	MACROCLIMA
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	3,43	92,86	7,14	MACROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	3,36	78,57	21,43	MACROCLIMA

Medio Ambiente Físico

A continuación, se presentan los ítems relacionados con las 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 públicos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.	3,50	92,86	7,14	CLIMA PERSONAL
Mi puesto de trabajo es confortable y funcional.	3,50	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas.	3,43	85,71	14,29	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se trabaja en espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,29	92,86	7,14	MACROCLIMA
En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,14	64,29	35,71	MICROCLIMA
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	3,14	64,29	35,71	MICROCLIMA
En la ETITC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	3,07	78,57	21,43	MACROCLIMA

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
He apropiado y seguido los valores institucionales de la ETITC.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Conozco los controles que realiza la ETITC a mi trabajo y las acciones de mejora que debo implementar luego de dicho seguimiento.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Conozco y entiendo la misión y visión de la ETITC.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, el cumplimiento y la gestión son reflejo de nuestro compromiso.	3,86	100,00	0,00	MICROCLIMA
Mi dependencia pone en práctica los valores institucionales.	3,71	100,00	0,00	MICROCLIMA
En mi dependencia conocemos las funciones de todos quienes hacemos parte de ella.	3,64	92,86	7,14	MICROCLIMA
Los líderes y demás servidores de mi dependencia son respetuosos con mis horarios de trabajo.	3,50	85,71	14,29	MICROCLIMA

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Mi carga laboral es equilibrada.	3,43	85,71	14,29	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se practican los valores institucionales.	3,36	85,71	14,29	MACROCLIMA
En la ETITC se respetan las jornadas y descansos del horario laboral.	3,36	85,71	14,29	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC conocen las funciones de las áreas y/o procesos de la entidad.	3,36	85,71	14,29	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC son transparentes en todas sus actuaciones.	3,36	92,86	7,14	MACROCLIMA
En la ETITC se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores.	3,29	92,86	7,14	MACROCLIMA
Los servidores conocen con anticipación las fechas y actividades de seguimiento que realiza la ETITC a su trabajo.	3,29	78,57	21,43	MACROCLIMA

Trabajo en Equipo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas 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 sienten responsables.

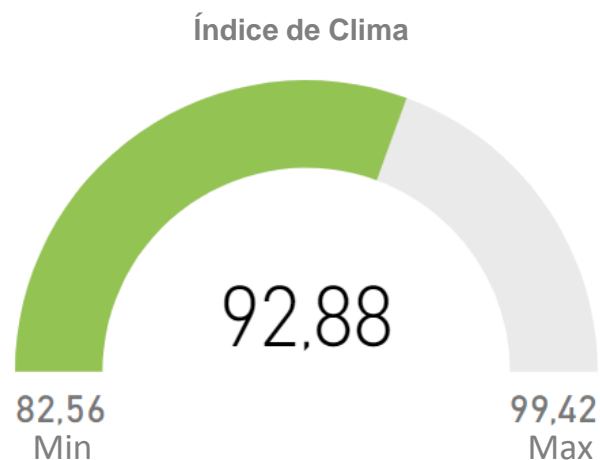
Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
La exigencia en mi dependencia permite que mis labores sean cada vez mejores.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros de la ETITC.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia nos proponemos metas para lograr el crecimiento de la ETITC.	3,86	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los resultados que obtiene mi dependencia se deben al esfuerzo de todos sus integrantes.	3,86	100,00	0,00	MICROCLIMA
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	3,86	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Hablo con los distintos jefes de la entidad sin ningún tipo de restricción.	3,79	92,86	7,14	CLIMA PERSONAL

Trabajo en Equipo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas 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 sienten responsables.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Es común que en mi dependencia, el trato interpersonal sea fluido y considerado.	3,71	92,86	7,14	MICROCLIMA
La cordialidad es una constante entre todos los servidores de mi dependencia.	3,71	92,86	7,14	MICROCLIMA
Los resultados de la entidad reflejan el esfuerzo de todos los servidores.	3,50	85,71	14,29	MACROCLIMA
La ETITC promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales.	3,43	92,86	7,14	MACROCLIMA
En la ETITC se vive un ambiente de cordialidad, trato justo y respeto.	3,36	85,71	14,29	MACROCLIMA
La ETITC facilita que los equipos de trabajo realicen propuestas para la mejora de sus procesos.	3,36	92,86	7,14	MACROCLIMA
En la ETITC hay apoyo entre equipos de trabajo para cumplir sus objetivos.	3,21	85,71	14,29	MACROCLIMA

Global	
Dimensión	Puntuación
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	97,40
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	96,88
Trabajo en equipo	95,83
Orientación organizacional	93,89
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	92,45
Comunicación e integración	92,19
Capacidad profesional	92,01
Administración del talento humano	91,67
Medio ambiente físico	84,38



El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general Propicio** donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional, tal como Medio Ambiente Físico.

En esta dependencia se destacan todas las dimensiones principalmente Liderazgo Transaccional y Activo, y Trabajo en Equipo.

87,90

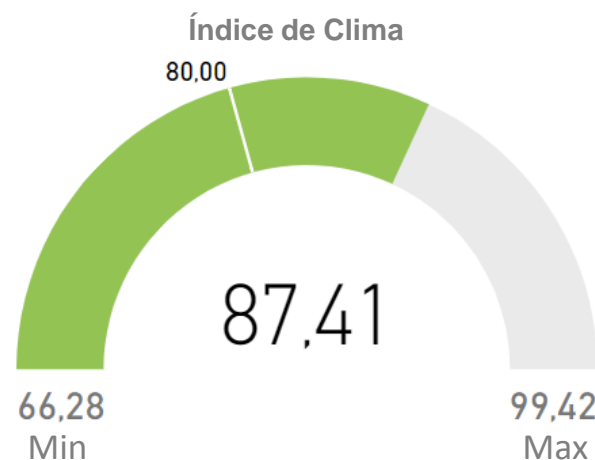
Índice general de Clima (IGC)

n=4

Global	
Dimensión	Puntuación
Trabajo en equipo	90,38
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	89,38
Orientación organizacional	89,25
Administración del talento humano	87,78
Comunicación e integración	87,78
Capacidad profesional	86,81
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	86,67
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	86,25
Medio ambiente físico	80,56

87,90

Índice general de Clima (IGC)



El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Liderazgo Activo y Transformacional.


En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones de Trabajo en Equipo, Liderazgo Transaccional y Orientación Organizacional.

n=10



Resultados Dimensiones Por Dependencia Vicerrectoría Académica

¿Cómo interpretar los resultados?



Percepciones de la entidad en su imagen conjunta, percibida como un todo.

Macroclima

Nivel 1

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **ETITC como un todo**. ¿Cuál es su opinión sobre la entidad y los directivos?




Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.

Microclima

Nivel 2

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **DEPENDENCIA** a la que pertenecen. ¿Cuál es su opinión sobre la dependencia de trabajo, los compañeros de trabajo y el líder del equipo?



Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

Clima Personal

Nivel 3

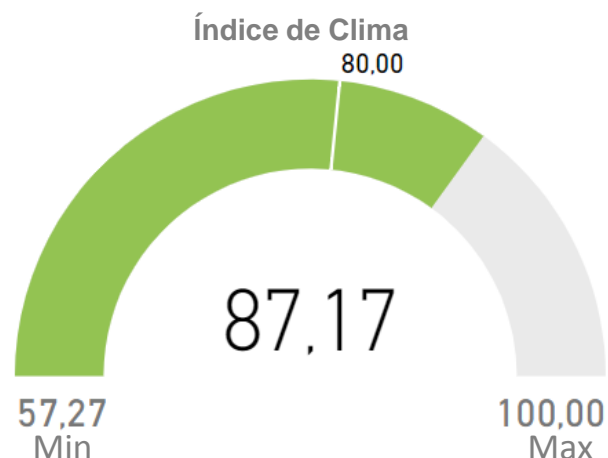
Son las percepciones de los trabajadores sobre su **proceder individual**. ¿Qué aportan desde su gestión individual al clima laboral de la entidad? ¿Cómo se sienten dentro de la entidad?

Cuando no se especifica NIVEL DE EVALUACIÓN, se presentan las puntuaciones unificadas y transversales de los tres niveles “Global”.

Vicerrectoría Académica y Grupos que pertenecen a esta

El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Administración del Talento Humano y Liderazgo Transformacional.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones Orientación Organizacional, Trabajo en Equipo y Liderazgo Transaccional.



Global	
Dimensión	Puntuación
Orientación organizacional	89,93
Trabajo en equipo	89,64
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	89,60
Capacidad profesional	87,88
Comunicación e integración	87,53
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	86,45
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	86,38
Administración del talento humano	85,34
Medio ambiente físico	78,54

87,90
Índice general de Clima
(IGC)

n=162

A continuación, se presentan los porcentajes de favorabilidad y desfavorabilidad a cada uno de los ítems según la dimensión evaluada y el nivel de evaluación. Estos porcentajes indican una tendencia que debe ser tomada en cuenta para interpretar las puntuaciones de los slides anteriores, en los que es posible evidenciar el nivel percibido en las dimensiones de **Macroclima** (percepciones de la ANH como un todo), **Microclima** (percepciones del equipo de trabajo) y **Clima Personal** (percepciones sobre el proceder individual).

La escala de color ayudará a visualizar aquellas puntuaciones promedio más cercanas a 4 (puntuación máxima) con color **azul**, mientras que las puntuaciones promedio más bajas se mostrarán en **amarillo**.

Tenga en cuenta que los porcentajes **favorables** corresponden a las respuestas: **TA**: Totalmente de Acuerdo y **PA**: Parcialmente de Acuerdo, mientras que los porcentajes **desfavorables** corresponden a las respuestas: **PD**: Parcialmente en Desacuerdo y **TD**: Totalmente en Desacuerdo.

Se destacan los ítems con mayor favorabilidad, y los ítems con menor favorabilidad y que implican intervención.

Estamos buscando obtener porcentajes de favorabilidad mayores a 80%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, indicando que se trata de una fortaleza dentro de la dimensión y dentro de la dependencia de trabajo.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, a través de los planes de intervención que se realicen e impedir que disminuyan.

No está mal obtener porcentajes de favorabilidad entre 79% a 70%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, aunque en algunos casos se seleccionó una opción que implica desfavorabilidad.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, haciendo que las respuestas de los participantes se encuentren en Totalmente de Acuerdo y Parcialmente de Acuerdo.

Se trata de un resultado inesperado cuando se obtienen porcentajes de favorabilidad menores o iguales a 69%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser poco positivas, es muy probable que las respuestas al ítem indiquen parcialidad de acuerdo y de desacuerdo, aunque también un desacuerdo total con la afirmación.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad incrementen, y que a su vez, los porcentajes de desfavorabilidad disminuyan significativamente.

Administración del Talento Humano

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	3,83	99,38	0,62	CLIMA PERSONAL
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	3,83	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, se asignan las responsabilidades según el nivel de experticia de cada uno de los trabajadores.	3,49	93,21	6,79	MICROCLIMA
La ETITC ha apoyado mi desarrollo integral.	3,40	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, nos sentimos apoyados por la ETITC para el logro de nuestras metas.	3,31	90,12	9,88	MICROCLIMA
En mi dependencia, se promueve que estemos en constante formación para mejorar nuestro desempeño.	3,29	84,57	15,43	MICROCLIMA
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,21	85,19	14,81	MACROCLIMA
Cuando se identifican nuevas necesidades, la ETITC planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,19	89,51	10,49	MACROCLIMA
La ETITC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,17	81,48	18,52	MACROCLIMA

Capacidad Profesional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Me siento orgulloso(a) de trabajar en la ETITC.	3,85	99,38	0,62	CLIMA PERSONAL
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas.	3,85	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Sentimos agrado por pertenecer a nuestra dependencia.	3,80	100,00	0,00	MICROCLIMA
Las labores realizadas por mi dependencia son de buena calidad.	3,68	99,38	0,62	MICROCLIMA
En mi dependencia nos sentimos satisfechos con el resultado de las labores que realizamos.	3,59	97,53	2,47	MICROCLIMA
La ETITC es la mejor entidad para trabajar.	3,52	95,06	4,94	MACROCLIMA
Los servidores en la ETITC muestran interés y gusto por el trabajo que realizan.	3,46	95,06	4,94	MACROCLIMA
Los planes de bienestar de la ETITC ofrecen actividades que permiten nuestro crecimiento personal y familiar.	3,30	88,89	11,11	MACROCLIMA
Obtengo reconocimiento cuando cumpla mis objetivos laborales.	3,29	88,27	11,73	CLIMA PERSONAL
He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece la ETITC.	3,14	82,10	17,90	CLIMA PERSONAL
La ETITC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,03	75,31	24,69	MACROCLIMA

Comunicación e Integración

A continuación, se presentan los ítems relacionados con 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
En mi dependencia conocemos los conductos regulares para el flujo de la información.	3,72	97,53	2,47	MICROCLIMA
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.	3,67	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Cuando identifico aspectos que puedan afectar las labores de mis compañeros, los informo de manera inmediata.	3,64	95,06	4,94	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, nos informamos oportunamente acerca de las situaciones que pueden contribuir o afectar nuestras labores.	3,56	95,68	4,32	MICROCLIMA
Mi dependencia gestiona oportunamente la información que puede contribuir o afectar las labores de otras dependencias.	3,49	91,98	8,02	MICROCLIMA
Cuento con espacios para comunicar y expresar tranquilamente mis puntos de vista.	3,49	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL
Los servidores de la ETITC utilizan los medios virtuales y las carteleras para mantenerse informados.	3,47	96,30	3,70	MACROCLIMA
La ETITC se preocupa por mantenernos informados sobre las novedades y cambios de la entidad.	3,35	89,51	10,49	MACROCLIMA
En la ETITC la información que se requiere para nuestras labores se brinda de manera rápida y oportuna.	3,26	90,12	9,88	MACROCLIMA
Los equipos de trabajo de la ETITC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	3,19	86,42	13,58	MACROCLIMA

Liderazgo Activo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo cercano, que acompaña y se involucra en las actividades del equipo.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
El jefe de mi dependencia siempre está al tanto de las actividades que realizamos.	3,63	95,68	4,32	MICROCLIMA
Siento que puedo apoyarme en el jefe de mi dependencia cuando lo necesito.	3,63	95,68	4,32	CLIMA PERSONAL
Frecuentemente acudo a mi jefe para mantenerlo al tanto de mis labores y las novedades que surgen.	3,53	93,21	6,79	CLIMA PERSONAL
Los directivos y jefes de la ETITC trabajan en equipo con sus servidores.	3,33	91,98	8,02	MACROCLIMA
El jefe de mi dependencia se involucra en nuestras labores diarias.	3,33	90,74	9,26	MICROCLIMA
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere.	3,30	90,74	9,26	MACROCLIMA

Liderazgo Transaccional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que aclara funciones, distribuye cargas, resuelve inquietudes.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	3,83	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Acudo al jefe de mi dependencia cuando necesito resolver dudas sobre mi trabajo.	3,77	98,77	1,23	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia se preocupa porque comprendamos las labores que realizamos.	3,68	94,44	5,56	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia gestiona de forma eficaz y suficiente las inquietudes y solicitudes que le manifestamos.	3,67	96,30	3,70	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia me brinda retroalimentación oportuna y asertiva para mejorar mi desempeño.	3,55	93,83	6,17	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia toma decisiones de manera imparcial.	3,52	91,36	8,64	MICROCLIMA
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	3,46	94,44	5,56	MACROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC reconocen los buenos resultados de los servidores.	3,23	84,57	15,43	MACROCLIMA

Liderazgo Transformacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que inspira, motiva el cambio y apoya la búsqueda de métodos novedosos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
El jefe de mi dependencia se interesa y toma en cuenta los aportes que realizamos.	3,67	98,15	1,85	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia enseña con su ejemplo.	3,64	95,06	4,94	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia me transmite la importancia de todas las labores en la ETITC.	3,59	93,83	6,17	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia se preocupa por las necesidades del equipo.	3,56	93,83	6,17	MICROCLIMA
Los directivos y jefes hacen ver a los servidores la importancia de su trabajo para la entidad.	3,36	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	3,31	90,12	9,88	MACROCLIMA
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	3,22	90,12	9,88	MACROCLIMA

Medio Ambiente Físico

A continuación, se presentan los ítems relacionados con las 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 públicos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
En la ETITC se trabaja en espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,32	91,36	8,64	MACROCLIMA
En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,14	81,48	18,52	MICROCLIMA
Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.	3,14	83,33	16,67	CLIMA PERSONAL
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	3,14	82,10	17,90	MICROCLIMA
La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas.	3,12	80,86	19,14	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	3,06	81,48	18,52	MACROCLIMA
Mi puesto de trabajo es confortable y funcional.	3,02	78,40	21,60	CLIMA PERSONAL

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	3,91	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
He apropiado y seguido los valores institucionales de la ETITC.	3,83	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Conozco y entiendo la misión y visión de la ETITC.	3,81	98,77	1,23	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, el cumplimiento y la gestión son reflejo de nuestro compromiso.	3,74	98,77	1,23	MICROCLIMA
Mi dependencia pone en práctica los valores institucionales.	3,72	98,77	1,23	MICROCLIMA
Los líderes y demás servidores de mi dependencia son respetuosos con mis horarios de trabajo.	3,67	96,91	3,09	MICROCLIMA
Mi carga laboral es equilibrada.	3,65	95,06	4,94	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se respetan las jornadas y descansos del horario laboral.	3,56	91,36	8,64	MACROCLIMA
En mi dependencia conocemos las funciones de todos quienes hacemos parte de ella.	3,53	95,68	4,32	MICROCLIMA

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Conozco los controles que realiza la ETITC a mi trabajo y las acciones de mejora que debo implementar luego de dicho seguimiento.	3,51	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se practican los valores institucionales.	3,51	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC son transparentes en todas sus actuaciones.	3,38	91,36	8,64	MACROCLIMA
Los servidores conocen con anticipación las fechas y actividades de seguimiento que realiza la ETITC a su trabajo.	3,33	88,27	11,73	MACROCLIMA
En la ETITC se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores.	3,30	86,42	13,58	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC conocen las funciones de las áreas y/o procesos de la entidad.	3,24	90,74	9,26	MACROCLIMA

Trabajo en Equipo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas 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 sienten responsables.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros de la ETITC.	3,85	99,38	0,62	CLIMA PERSONAL
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	3,80	99,38	0,62	CLIMA PERSONAL
La exigencia en mi dependencia permite que mis labores sean cada vez mejores.	3,76	99,38	0,62	CLIMA PERSONAL
La cordialidad es una constante entre todos los servidores de mi dependencia.	3,72	98,15	1,85	MICROCLIMA
En mi dependencia nos proponemos metas para lograr el crecimiento de la ETITC.	3,70	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los resultados que obtiene mi dependencia se deben al esfuerzo de todos sus integrantes.	3,70	99,38	0,62	MICROCLIMA



Trabajo en Equipo

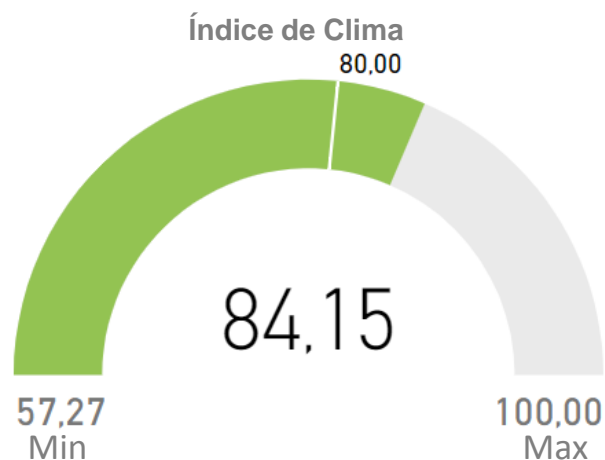
A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Es común que en mi dependencia, el trato interpersonal sea fluido y considerado.	3,64	97,53	2,47	MICROCLIMA
Hablo con los distintos jefes de la entidad sin ningún tipo de restricción.	3,46	88,89	11,11	CLIMA PERSONAL
Los resultados de la entidad reflejan el esfuerzo de todos los servidores.	3,45	95,68	4,32	MACROCLIMA
En la ETITC se vive un ambiente de cordialidad, trato justo y respeto.	3,38	90,12	9,88	MACROCLIMA
La ETITC facilita que los equipos de trabajo realicen propuestas para la mejora de sus procesos.	3,38	93,83	6,17	MACROCLIMA
La ETITC promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales.	3,28	90,12	9,88	MACROCLIMA
En la ETITC hay apoyo entre equipos de trabajo para cumplir sus objetivos.	3,26	90,12	9,88	MACROCLIMA

Global	
Dimensión	Puntuación
Orientación organizacional	87,98
Trabajo en equipo	86,90
Capacidad profesional	85,76
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	85,61
Comunicación e integración	84,46
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	83,06
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	82,44
Administración del talento humano	80,98
Medio ambiente físico	75,73

87,90

Índice general de Clima (IGC)



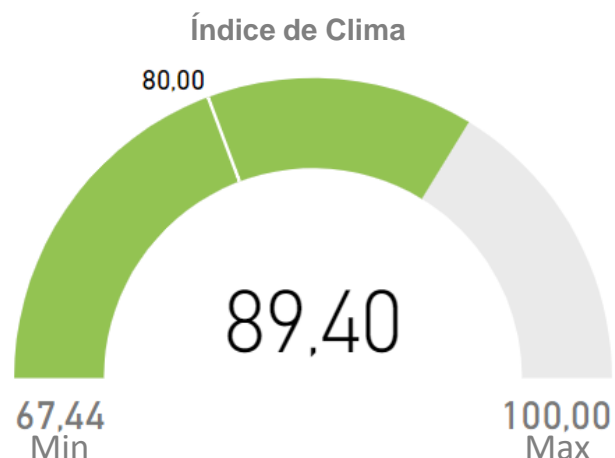
El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Administración del Talento Humano y Liderazgo Activo.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones de Orientación Organizacional, Trabajo en Equipo y Capacidad Profesional.

n=65

Global	
Dimensión	Puntuación
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	92,53
Trabajo en equipo	91,57
Orientación organizacional	91,52
Capacidad profesional	89,56
Comunicación e integración	89,29
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	88,44
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	88,39
Administración del talento humano	88,33
Medio ambiente físico	82,44

87,90
Índice general de Clima (IGC)



Porcentaje de Cobertura

Porcentaje
69 a 50

Se debe
interpretar con
precaución

El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Administración del talento humano y Liderazgo Activo.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones Liderazgo Transaccional, Trabajo en Equipo y Orientación Organizacional.

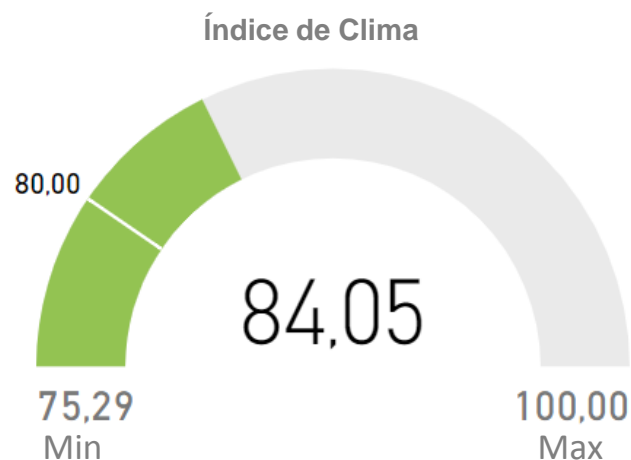
n=75

Biblioteca y Recursos Educativos y Registro y Control

Global	
Dimensión	Puntuación
Comunicación e integración	● 89,29
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	● 88,99
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	● 88,10
Orientación organizacional	● 87,30
Trabajo en equipo	● 87,02
Capacidad profesional	● 83,53
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	● 83,33
Administración del talento humano	● 82,94
Medio ambiente físico	▲ 61,51

87,90

Índice general de Clima (IGC)

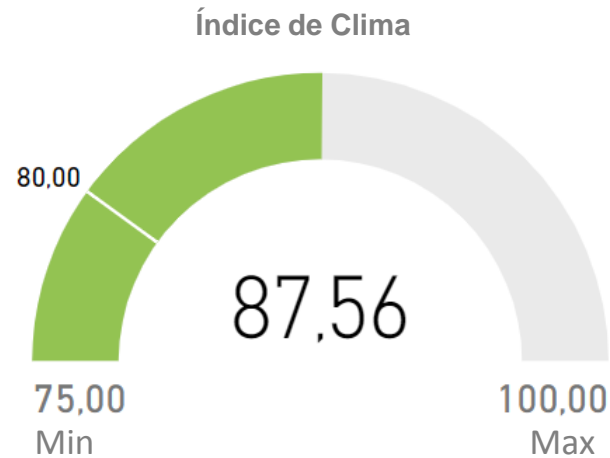


El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Administración del talento humano y Liderazgo Transformacional.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones de Comunicación e Integración, Liderazgo Transaccional y Activo.

n=7

Global	
Dimensión	Puntuación
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	● 92,50
Trabajo en equipo	● 90,83
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	● 90,42
Comunicación e integración	● 90,14
Capacidad profesional	● 90,00
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	● 89,79
Orientación organizacional	● 88,67
Administración del talento humano	● 88,33
Medio ambiente físico	▲ 64,72



87,90

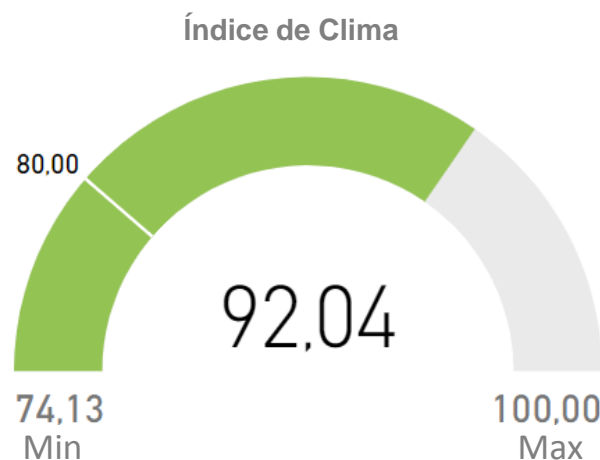
Índice general de Clima (IGC)

El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Administración del Talento Humano y Orientación Organizacional.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones Liderazgo Activo, Trabajo en Equipo y Liderazgo Transaccional.

n=5

Global	
Dimensión	Puntuación
Trabajo en equipo	94,17
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	93,75
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	93,54
Orientación organizacional	93,14
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	92,92
Comunicación e integración	91,81
Administración del talento humano	91,39
Capacidad profesional	90,97
Medio ambiente físico	86,39



El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general Favorable** donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional, tal como Medio Ambiente Físico.

En esta dependencia se destacan todas las dimensiones principalmente Trabajo en Equipo, Liderazgo Activo y Transaccional.

87,90


Índice general de Clima (IGC)

n=10



Resultados Dimensiones Por Dependencia Vicerrectoría Administrativa

¿Cómo interpretar los resultados?



Percepciones de la entidad en su imagen conjunta, percibida como un todo.

Macroclima

Nivel 1

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **ETITC como un todo**. ¿Cuál es su opinión sobre la entidad y los directivos?




Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.

Microclima

Nivel 2

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **DEPENDENCIA** a la que pertenecen. ¿Cuál es su opinión sobre la dependencia de trabajo, los compañeros de trabajo y el líder del equipo?



Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

Clima Personal

Nivel 3

Son las percepciones de los trabajadores sobre su **proceder individual**. ¿Qué aportan desde su gestión individual al clima laboral de la entidad? ¿Cómo se sienten dentro de la entidad?

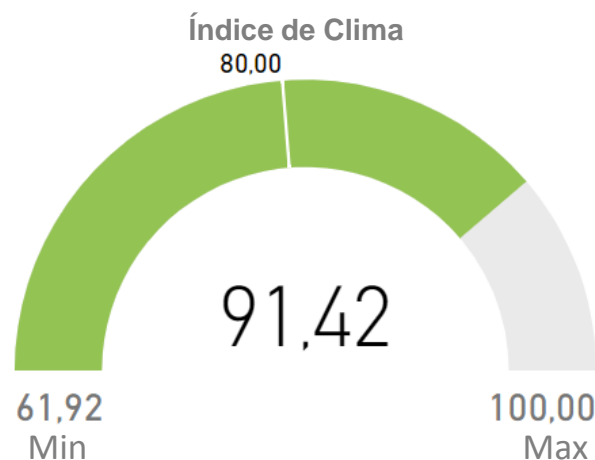
Cuando no se especifica NIVEL DE EVALUACIÓN, se presentan las puntuaciones unificadas y transversales de los tres niveles “Global”.



Vicerrectoría Administrativa y Grupos que pertenecen a esta

El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general favorable** donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional, tal como Medio Ambiente Físico.

En esta dependencia se destacan todas las dimensiones principalmente Trabajo en Equipo, Orientación Organizacional y Liderazgo Activo.



		Global
Dimensión		Puntuación
Trabajo en equipo		93,04
Orientación organizacional		92,79
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)		92,44
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)		92,05
Capacidad profesional		91,85
Comunicación e integración		90,77
Administración del talento humano		89,71
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)		89,62
Medio ambiente físico		89,56

87,90
Índice general de Clima
(IGC)

n=27

A continuación, se presentan los porcentajes de favorabilidad y desfavorabilidad a cada uno de los ítems según la dimensión evaluada y el nivel de evaluación. Estos porcentajes indican una tendencia que debe ser tomada en cuenta para interpretar las puntuaciones de los slides anteriores, en los que es posible evidenciar el nivel percibido en las dimensiones de **Macroclima** (percepciones de la ANH como un todo), **Microclima** (percepciones del equipo de trabajo) y **Clima Personal** (percepciones sobre el proceder individual).

La escala de color ayudará a visualizar aquellas puntuaciones promedio más cercanas a 4 (puntuación máxima) con color **azul**, mientras que las puntuaciones promedio más bajas se mostrarán en **amarillo**.

Tenga en cuenta que los porcentajes **favorables** corresponden a las respuestas: **TA**: Totalmente de Acuerdo y **PA**: Parcialmente de Acuerdo, mientras que los porcentajes **desfavorables** corresponden a las respuestas: **PD**: Parcialmente en Desacuerdo y **TD**: Totalmente en Desacuerdo.

Se destacan los ítems con mayor favorabilidad, y los ítems con menor favorabilidad y que implican intervención.

Estamos buscando obtener porcentajes de favorabilidad mayores a 80%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, indicando que se trata de una fortaleza dentro de la dimensión y dentro de la dependencia de trabajo.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, a través de los planes de intervención que se realicen e impedir que disminuyan.

No está mal obtener porcentajes de favorabilidad entre 79% a 70%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, aunque en algunos casos se seleccionó una opción que implica desfavorabilidad.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, haciendo que las respuestas de los participantes se encuentren en Totalmente de Acuerdo y Parcialmente de Acuerdo.

Se trata de un resultado inesperado cuando se obtienen porcentajes de favorabilidad menores o iguales a 69%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser poco positivas, es muy probable que las respuestas al ítem indiquen parcialidad de acuerdo y de desacuerdo, aunque también un desacuerdo total con la afirmación.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad incrementen, y que a su vez, los porcentajes de desfavorabilidad disminuyan significativamente.

Administración del Talento Humano

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	3,81	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	3,81	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
La ETITC ha apoyado mi desarrollo integral.	3,74	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, se asignan las responsabilidades según el nivel de experticia de cada uno de los trabajadores.	3,67	96,30	3,70	MICROCLIMA
En mi dependencia, se promueve que estemos en constante formación para mejorar nuestro desempeño.	3,63	96,30	3,70	MICROCLIMA
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,48	85,19	14,81	MACROCLIMA
En mi dependencia, nos sentimos apoyados por la ETITC para el logro de nuestras metas.	3,44	92,59	7,41	MICROCLIMA
Cuando se identifican nuevas necesidades, la ETITC planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,37	85,19	14,81	MACROCLIMA
La ETITC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,33	85,19	14,81	MACROCLIMA

Capacidad Profesional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Me siento orgulloso(a) de trabajar en la ETITC.	3,89	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
Las labores realizadas por mi dependencia son de buena calidad.	3,85	100,00	0,00	MICROCLIMA
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas.	3,85	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
Sentimos agrado por pertenecer a nuestra dependencia.	3,85	96,30	3,70	MICROCLIMA
En mi dependencia nos sentimos satisfechos con el resultado de las labores que realizamos.	3,78	96,30	3,70	MICROCLIMA
La ETITC es la mejor entidad para trabajar.	3,67	96,30	3,70	MACROCLIMA
Los planes de bienestar de la ETITC ofrecen actividades que permiten nuestro crecimiento personal y familiar.	3,59	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los servidores en la ETITC muestran interés y gusto por el trabajo que realizan.	3,59	92,59	7,41	MACROCLIMA
He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece la ETITC.	3,48	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL
Obtengo reconocimiento cuando cumplo mis objetivos laborales.	3,41	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
La ETITC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,30	85,19	14,81	MACROCLIMA

Comunicación e Integración

A continuación, se presentan los ítems relacionados con 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.	3,78	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
Cuando identifico aspectos que puedan afectar las labores de mis compañeros, los informo de manera inmediata.	3,74	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia conocemos los conductos regulares para el flujo de la información.	3,74	96,30	3,70	MICROCLIMA
Mi dependencia gestiona oportunamente la información que puede contribuir o afectar las labores de otras dependencias.	3,70	96,30	3,70	MICROCLIMA
En mi dependencia, nos informamos oportunamente acerca de las situaciones que pueden contribuir o afectar nuestras labores.	3,67	96,30	3,70	MICROCLIMA
Cuento con espacios para comunicar y expresar tranquilamente mis puntos de vista.	3,63	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
Los servidores de la ETITC utilizan los medios virtuales y las carteleras para mantenerse informados.	3,59	96,30	3,70	MACROCLIMA
La ETITC se preocupa por mantenernos informados sobre las novedades y cambios de la entidad.	3,56	96,30	3,70	MACROCLIMA
En la ETITC la información que se requiere para nuestras labores se brinda de manera rápida y oportuna.	3,41	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los equipos de trabajo de la ETITC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	3,33	96,30	3,70	MACROCLIMA



Liderazgo Activo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo cercano, que acompaña y se involucra en las actividades del equipo.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Frecuentemente acudo a mi jefe para mantenerlo al tanto de mis labores y las novedades que surgen.	3,81	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia siempre está al tanto de las actividades que realizamos.	3,78	96,30	3,70	MICROCLIMA
Siento que puedo apoyarme en el jefe de mi dependencia cuando lo necesito.	3,78	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia se involucra en nuestras labores diarias.	3,74	96,30	3,70	MICROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC trabajan en equipo con sus servidores.	3,56	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere.	3,52	96,30	3,70	MACROCLIMA

Liderazgo Transaccional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que aclara funciones, distribuye cargas, resuelve inquietudes.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	3,96	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Acudo al jefe de mi dependencia cuando necesito resolver dudas sobre mi trabajo.	3,85	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia se preocupa porque comprendamos las labores que realizamos.	3,78	100,00	0,00	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia gestiona de forma eficaz y suficiente las inquietudes y solicitudes que le manifestamos.	3,74	96,30	3,70	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia me brinda retroalimentación oportuna y asertiva para mejorar mi desempeño.	3,70	92,59	7,41	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia toma decisiones de manera imparcial.	3,70	96,30	3,70	MICROCLIMA
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	3,56	96,30	3,70	MACROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC reconocen los buenos resultados de los servidores.	3,26	88,89	11,11	MACROCLIMA

Liderazgo Transformacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que inspira, motiva el cambio y apoya la búsqueda de métodos novedosos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
El jefe de mi dependencia se interesa y toma en cuenta los aportes que realizamos.	3,78	100,00	0,00	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia enseña con su ejemplo.	3,74	96,30	3,70	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia me transmite la importancia de todas las labores en la ETITC.	3,74	96,30	3,70	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia se preocupa por las necesidades del equipo.	3,74	92,59	7,41	MICROCLIMA
Los directivos y jefes hacen ver a los servidores la importancia de su trabajo para la entidad.	3,48	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	3,41	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	3,37	92,59	7,41	MACROCLIMA

Medio Ambiente Físico

A continuación, se presentan los ítems relacionados con las 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 públicos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Mi puesto de trabajo es confortable y funcional.	3,74	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL
Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.	3,63	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	3,59	96,30	3,70	MACROCLIMA
En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,59	96,30	3,70	MICROCLIMA
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	3,56	96,30	3,70	MICROCLIMA
En la ETITC se trabaja en espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	3,52	96,30	3,70	MACROCLIMA
La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas.	3,48	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Conozco y entiendo la misión y visión de la ETITC.	3,89	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
He apropiado y seguido los valores institucionales de la ETITC.	3,85	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia conocemos las funciones de todos quienes hacemos parte de ella.	3,81	100,00	0,00	MICROCLIMA
En mi dependencia, el cumplimiento y la gestión son reflejo de nuestro compromiso.	3,81	100,00	0,00	MICROCLIMA
Mi dependencia pone en práctica los valores institucionales.	3,81	100,00	0,00	MICROCLIMA
En la ETITC se practican los valores institucionales.	3,78	92,59	7,41	MACROCLIMA
Conozco los controles que realiza la ETITC a mi trabajo y las acciones de mejora que debo implementar luego de dicho seguimiento.	3,67	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Los líderes y demás servidores de mi dependencia son respetuosos con mis horarios de trabajo.	3,67	96,30	3,70	MICROCLIMA
En la ETITC se respetan las jornadas y descansos del horario laboral.	3,63	96,30	3,70	MACROCLIMA
Los servidores conocen con anticipación las fechas y actividades de seguimiento que realiza la ETITC a su trabajo.	3,63	96,30	3,70	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC conocen las funciones de las áreas y/o procesos de la entidad.	3,63	96,30	3,70	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC son transparentes en todas sus actuaciones.	3,52	92,59	7,41	MACROCLIMA
Mi carga laboral es equilibrada.	3,52	92,59	7,41	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores.	3,33	85,19	14,81	MACROCLIMA

Trabajo en Equipo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas 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 sienten responsables.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros de la ETITC.	3,93	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
La cordialidad es una constante entre todos los servidores de mi dependencia.	3,85	100,00	0,00	MICROCLIMA
La exigencia en mi dependencia permite que mis labores sean cada vez mejores.	3,85	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	3,85	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia nos proponemos metas para lograr el crecimiento de la ETITC.	3,81	100,00	0,00	MICROCLIMA

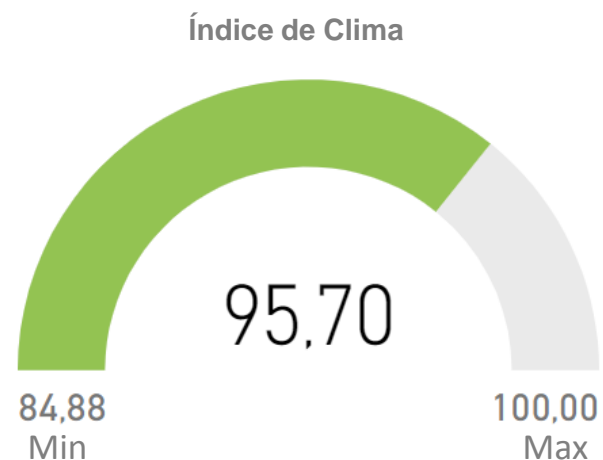
Trabajo en Equipo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas 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 sienten responsables.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Los resultados que obtiene mi dependencia se deben al esfuerzo de todos sus integrantes.	3,81	100,00	0,00	MICROCLIMA
Es común que en mi dependencia, el trato interpersonal sea fluido y considerado.	3,78	100,00	0,00	MICROCLIMA
Hablo con los distintos jefes de la entidad sin ningún tipo de restricción.	3,67	96,30	3,70	CLIMA PERSONAL
En la ETITC hay apoyo entre equipos de trabajo para cumplir sus objetivos.	3,59	100,00	0,00	MACROCLIMA
En la ETITC se vive un ambiente de cordialidad, trato justo y respeto.	3,52	88,89	11,11	MACROCLIMA
La ETITC facilita que los equipos de trabajo realicen propuestas para la mejora de sus procesos.	3,52	92,59	7,41	MACROCLIMA
Los resultados de la entidad reflejan el esfuerzo de todos los servidores.	3,52	92,59	7,41	MACROCLIMA
La ETITC promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales.	3,48	96,30	3,70	MACROCLIMA

Almacén, Contabilidad, Contratación, Gestión Documental, Mantenimiento Locativo, Gestión Infraestructura Eléctrica

Global	
Dimensión	Puntuación
Orientación organizacional	94,75
Trabajo en equipo	94,38
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	94,27
Capacidad profesional	93,81
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	93,75
Comunicación e integración	93,11
Administración del talento humano	92,82
Medio ambiente físico	92,82
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	92,45



El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general favorable** donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional, tal como Liderazgo Transformacional.

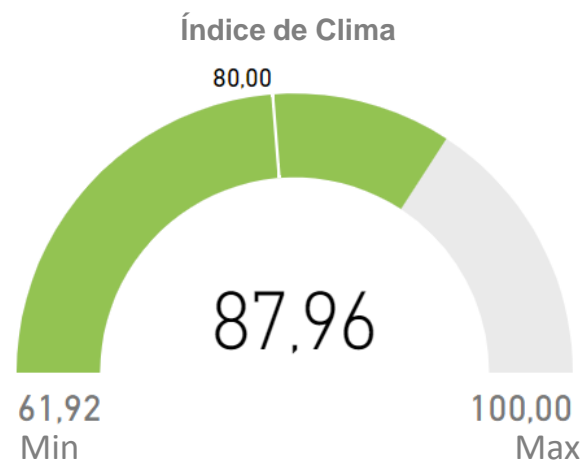
En esta dependencia se destacan todas las dimensiones principalmente Orientación Organizacional, Trabajo en Equipo y Liderazgo Transaccional.

87,90

Índice general de Clima (IGC)

n=10

Global	
Dimensión	Puntuación
Trabajo en equipo	90,42
Orientación organizacional	89,88
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	89,58
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	88,89
Capacidad profesional	88,54
Comunicación e integración	86,86
Medio ambiente físico	85,88
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	85,59
Administración del talento humano	85,19



87,90

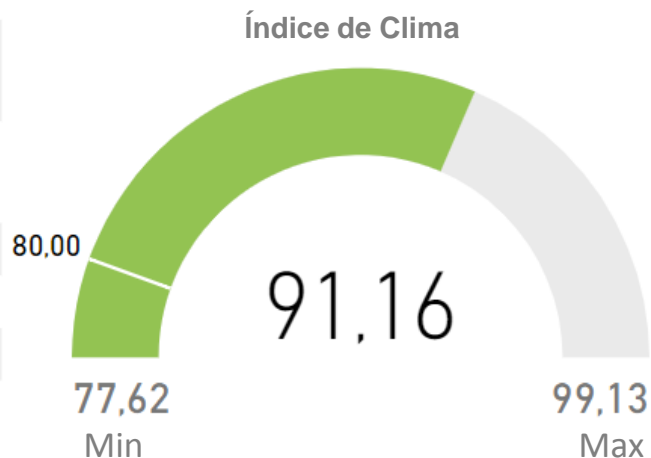
Índice general de Clima (IGC)

El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Administración de Talento Humano,, Liderazgo Transformacional y Medio Ambiente Físico.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones Trabajo en Equipo, Orientación Organizacional y Liderazgo Activo.

n=12

Global	
Dimensión	Puntuación
Capacidad profesional	92,64
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	92,50
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	92,08
Trabajo en equipo	91,83
Administración del talento humano	91,11
Comunicación e integración	90,42
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	90,00
Orientación organizacional	89,72
Medio ambiente físico	89,44



El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general favorable** donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional, tal como Medio Ambiente Físico.

En esta dependencia se destacan todas las dimensiones principalmente Capacidad Profesional, Liderazgo Activo y Transaccional.

87,90


Índice general de Clima (IGC)

n=5



Resultados Dimensiones Por Dependencia Vicerrectoría de Investigación

¿Cómo interpretar los resultados?



Percepciones de la entidad en su imagen conjunta, percibida como un todo.

Macroclima

Nivel 1

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **ETITC como un todo**. ¿Cuál es su opinión sobre la entidad y los directivos?




Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.

Microclima

Nivel 2

Son las percepciones de los trabajadores sobre la **DEPENDENCIA** a la que pertenecen. ¿Cuál es su opinión sobre la dependencia de trabajo, los compañeros de trabajo y el líder del equipo?



Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

Clima Personal

Nivel 3

Son las percepciones de los trabajadores sobre su **proceder individual**. ¿Qué aportan desde su gestión individual al clima laboral de la entidad? ¿Cómo se sienten dentro de la entidad?

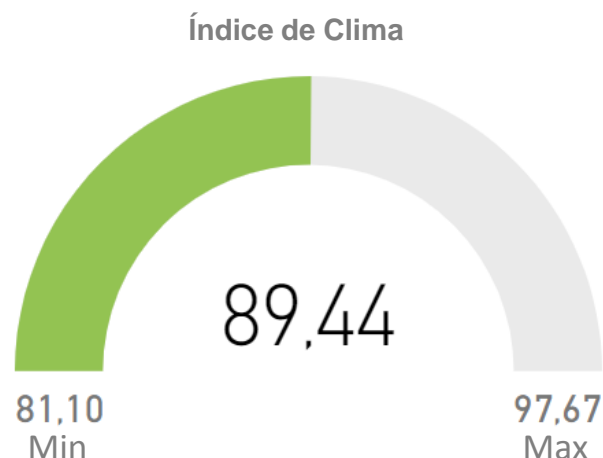
Cuando no se especifica NIVEL DE EVALUACIÓN, se presentan las puntuaciones unificadas y transversales de los tres niveles “Global”.



Vicerrectoría de Investigación y Grupos que pertenecen a esta

El Índice de Clima de esta dependencia se destaca por ser: **Clima general propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, tales como Medio Ambiente Físico, Liderazgo Transformacional y Activo.

En esta dependencia se destacan principalmente las dimensiones Trabajo en Equipo, Capacidad Profesional y Orientación Organizacional.



Global

Dimensión	Puntuación
Trabajo en equipo	93,47
Capacidad profesional	92,71
Orientación organizacional	92,71
Comunicación e integración	91,55
Administración del talento humano	91,20
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	90,63
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	88,19
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	87,33
Medio ambiente físico	70,83

87,90

Índice general de Clima (IGC)

n=6

A continuación, se presentan los porcentajes de favorabilidad y desfavorabilidad a cada uno de los ítems según la dimensión evaluada y el nivel de evaluación. Estos porcentajes indican una tendencia que debe ser tomada en cuenta para interpretar las puntuaciones de los slides anteriores, en los que es posible evidenciar el nivel percibido en las dimensiones de **Macroclima** (percepciones de la ANH como un todo), **Microclima** (percepciones del equipo de trabajo) y **Clima Personal** (percepciones sobre el proceder individual).

La escala de color ayudará a visualizar aquellas puntuaciones promedio más cercanas a 4 (puntuación máxima) con color **azul**, mientras que las puntuaciones promedio más bajas se mostrarán en **amarillo**.

Tenga en cuenta que los porcentajes **favorables** corresponden a las respuestas: **TA**: Totalmente de Acuerdo y **PA**: Parcialmente de Acuerdo, mientras que los porcentajes **desfavorables** corresponden a las respuestas: **PD**: Parcialmente en Desacuerdo y **TD**: Totalmente en Desacuerdo.

Se destacan los ítems con mayor favorabilidad, y los ítems con menor favorabilidad y que implican intervención.

Estamos buscando obtener porcentajes de favorabilidad mayores a 80%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, indicando que se trata de una fortaleza dentro de la dimensión y dentro de la dependencia de trabajo.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, a través de los planes de intervención que se realicen e impedir que disminuyan.

No está mal obtener porcentajes de favorabilidad entre 79% a 70%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser positivas, aunque en algunos casos se seleccionó una opción que implica desfavorabilidad.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad, sean cada vez más altos, haciendo que las respuestas de los participantes se encuentren en Totalmente de Acuerdo y Parcialmente de Acuerdo.

Se trata de un resultado inesperado cuando se obtienen porcentajes de favorabilidad menores o iguales a 69%.

- Esto indicará que las percepciones o las respuestas brindadas al ítem tienden a ser poco positivas, es muy probable que las respuestas al ítem indiquen parcialidad de acuerdo y de desacuerdo, aunque también un desacuerdo total con la afirmación.
 - El reto consiste en lograr que estos porcentajes de favorabilidad incrementen, y que a su vez, los porcentajes de desfavorabilidad disminuyan significativamente.

Administración del Talento Humano

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, se asignan las responsabilidades según el nivel de experticia de cada uno de los trabajadores.	3,83	100,00	0,00	MICROCLIMA
En mi dependencia, se promueve que estemos en constante formación para mejorar nuestro desempeño.	3,83	100,00	0,00	MICROCLIMA
La ETITC ha apoyado mi desarrollo integral.	3,67	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, nos sentimos apoyados por la ETITC para el logro de nuestras metas.	3,50	100,00	0,00	MICROCLIMA
Cuando se identifican nuevas necesidades, la ETITC planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,33	100,00	0,00	MACROCLIMA
La ETITC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,33	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,33	100,00	0,00	MACROCLIMA

Capacidad Profesional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con el 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
En mi dependencia nos sentimos satisfechos con el resultado de las labores que realizamos.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
Las labores realizadas por mi dependencia son de buena calidad.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
Me siento orgulloso(a) de trabajar en la ETITC.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Sentimos agrado por pertenecer a nuestra dependencia.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los servidores en la ETITC muestran interés y gusto por el trabajo que realizan.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
La ETITC es la mejor entidad para trabajar.	3,50	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los planes de bienestar de la ETITC ofrecen actividades que permiten nuestro crecimiento personal y familiar.	3,50	83,33	16,67	MACROCLIMA
He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece la ETITC.	3,33	83,33	16,67	CLIMA PERSONAL
La ETITC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	3,33	83,33	16,67	MACROCLIMA
Obtengo reconocimiento cuando cumplo mis objetivos laborales.	3,17	83,33	16,67	CLIMA PERSONAL

Comunicación e Integración

A continuación, se presentan los ítems relacionados con 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.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Cuando identifico aspectos que puedan afectar las labores de mis compañeros, los informo de manera inmediata.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia conocemos los conductos regulares para el flujo de la información.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, nos informamos oportunamente acerca de las situaciones que pueden contribuir o afectar nuestras labores.	3,67	100,00	0,00	MICROCLIMA
Mi dependencia gestiona oportunamente la información que puede contribuir o afectar las labores de otras dependencias.	3,67	100,00	0,00	MICROCLIMA
Cuento con espacios para comunicar y expresar tranquilamente mis puntos de vista.	3,50	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Los servidores de la ETITC utilizan los medios virtuales y las carteleras para mantenerse informados.	3,50	100,00	0,00	MACROCLIMA
En la ETITC la información que se requiere para nuestras labores se brinda de manera rápida y oportuna.	3,33	83,33	16,67	MACROCLIMA
La ETITC se preocupa por mantenernos informados sobre las novedades y cambios de la entidad.	3,33	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los equipos de trabajo de la ETITC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	3,33	83,33	16,67	MACROCLIMA

Liderazgo Activo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo cercano, que acompaña y se involucra en las actividades del equipo.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Frecuentemente acudo a mi jefe para mantenerlo al tanto de mis labores y las novedades que surgen.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia siempre está al tanto de las actividades que realizamos.	3,83	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC trabajan en equipo con sus servidores.	3,50	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere.	3,50	100,00	0,00	MACROCLIMA
El jefe de mi dependencia se involucra en nuestras labores diarias.	3,17	100,00	0,00	MICROCLIMA
Siento que puedo apoyarme en el jefe de mi dependencia cuando lo necesito.	3,17	66,67	33,33	CLIMA PERSONAL

Liderazgo Transaccional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que aclara funciones, distribuye cargas, resuelve inquietudes.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
El jefe de mi dependencia gestiona de forma eficaz y suficiente las inquietudes y solicitudes que le manifestamos.	3,67	100,00	0,00	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia me brinda retroalimentación oportuna y asertiva para mejorar mi desempeño.	3,67	100,00	0,00	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia se preocupa porque comprendamos las labores que realizamos.	3,67	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC reconocen los buenos resultados de los servidores.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
El jefe de mi dependencia toma decisiones de manera imparcial.	3,50	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	3,50	100,00	0,00	MACROCLIMA
Acudo al jefe de mi dependencia cuando necesito resolver dudas sobre mi trabajo.	3,33	83,33	16,67	CLIMA PERSONAL

Liderazgo Transformacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con los conocimientos 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, enfocados hacia las características de liderazgo que inspira, motiva el cambio y apoya la búsqueda de métodos novedosos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
El jefe de mi dependencia se preocupa por las necesidades del equipo.	3,67	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los directivos y jefes de la ETITC inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los directivos y jefes hacen ver a los servidores la importancia de su trabajo para la entidad.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
El jefe de mi dependencia me transmite la importancia de todas las labores en la ETITC.	3,50	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	3,50	100,00	0,00	MACROCLIMA
El jefe de mi dependencia enseña con su ejemplo.	3,17	66,67	33,33	MICROCLIMA
El jefe de mi dependencia se interesa y toma en cuenta los aportes que realizamos.	3,17	66,67	33,33	MICROCLIMA

Medio Ambiente Físico

A continuación, se presentan los ítems relacionados con las 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 públicos.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.	3,17	83,33	16,67	CLIMA PERSONAL
Mi puesto de trabajo es confortable y funcional.	3,00	83,33	16,67	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).	2,83	66,67	33,33	MACROCLIMA
En la ETITC se trabaja en espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	2,83	66,67	33,33	MACROCLIMA
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	2,83	66,67	33,33	MICROCLIMA
La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas.	2,83	66,67	33,33	CLIMA PERSONAL
En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.	2,50	50,00	50,00	MICROCLIMA

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Conozco los controles que realiza la ETITC a mi trabajo y las acciones de mejora que debo implementar luego de dicho seguimiento.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Conozco y entiendo la misión y visión de la ETITC.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
En mi dependencia, el cumplimiento y la gestión son reflejo de nuestro compromiso.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
He apropiado y seguido los valores institucionales de la ETITC.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Mi dependencia pone en práctica los valores institucionales.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Los líderes y demás servidores de mi dependencia son respetuosos con mis horarios de trabajo.	3,83	100,00	0,00	MICROCLIMA

Orientación Organizacional

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Los servidores conocen con anticipación las fechas y actividades de seguimiento que realiza la ETITC a su trabajo.	3,83	100,00	0,00	MACROCLIMA
En la ETITC se practican los valores institucionales.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
En mi dependencia conocemos las funciones de todos quienes hacemos parte de ella.	3,67	100,00	0,00	MICROCLIMA
Los servidores de la ETITC son transparentes en todas sus actuaciones.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los servidores de la ETITC conocen las funciones de las áreas y/o procesos de la entidad.	3,33	100,00	0,00	MACROCLIMA
Mi carga laboral es equilibrada.	3,17	83,33	16,67	CLIMA PERSONAL
En la ETITC se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores.	3,00	83,33	16,67	MACROCLIMA
En la ETITC se respetan las jornadas y descansos del horario laboral.	3,00	83,33	16,67	MACROCLIMA

Trabajo en Equipo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas 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 sienten responsables.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
En mi dependencia nos proponemos metas para lograr el crecimiento de la ETITC.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
La exigencia en mi dependencia permite que mis labores sean cada vez mejores.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Los resultados que obtiene mi dependencia se deben al esfuerzo de todos sus integrantes.	4,00	100,00	0,00	MICROCLIMA
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros de la ETITC.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	4,00	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL

Trabajo en Equipo

A continuación, se presentan los ítems relacionados con la gestión que realizan un grupo de personas 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 sienten responsables.

Enunciado	Promedio	Porcentaje Favorable	Porcentaje Desfavorable	Nivel de Evaluación
Es común que en mi dependencia, el trato interpersonal sea fluido y considerado.	3,67	83,33	16,67	MICROCLIMA
Hablo con los distintos jefes de la entidad sin ningún tipo de restricción.	3,67	100,00	0,00	CLIMA PERSONAL
La cordialidad es una constante entre todos los servidores de mi dependencia.	3,67	83,33	16,67	MICROCLIMA
La ETITC facilita que los equipos de trabajo realicen propuestas para la mejora de sus procesos.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
Los resultados de la entidad reflejan el esfuerzo de todos los servidores.	3,67	100,00	0,00	MACROCLIMA
En la ETITC hay apoyo entre equipos de trabajo para cumplir sus objetivos.	3,50	100,00	0,00	MACROCLIMA
En la ETITC se vive un ambiente de cordialidad, trato justo y respeto.	3,33	83,33	16,67	MACROCLIMA
La ETITC promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales.	3,17	83,33	16,67	MACROCLIMA



Resultados Puntuaciones de Dimensiones por Variables

Dimensiones por Identidad de Género

A continuación, se presenta una tabla comparativa en la que se puede visualizar la puntuación obtenida para cada dimensión, que representa el nivel de percepción que se tiene sobre la variable.

Algunas diferencias interesantes (*diferencia mayor a 5 puntos*) se presentan en la dimensión de Medio Ambiente Físico.

Dimensión	Hombre	Mujer
Administración del talento humano	86,75	85,64
Capacidad profesional	88,37	88,85
Clima	88,19	87,46
Comunicación e integración	88,66	87,41
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	87,17	87,90
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	90,29	89,76
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	86,76	87,25
Medio ambiente físico	81,13	78,16
Orientación organizacional	90,93	89,65
Trabajo en equipo	90,54	90,04

Dimensiones por Modalidad de Trabajo

A continuación, se presenta una tabla comparativa en la que se puede visualizar la puntuación obtenida para cada dimensión, que representa el nivel de percepción que se tiene sobre la variable.

No se presentan diferencias a destacar.

Dimensión	Mixto	Presencial	Trabajo en Casa
Administración del talento humano	87,08	87,65	85,45
Capacidad profesional	88,79	88,77	88,33
Clima	88,50	89,78	87,09
Comunicación e integración	88,91	90,01	87,24
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	88,71	90,74	85,87
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	90,96	91,55	89,11
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	88,23	87,56	85,81
Medio ambiente físico	81,17	82,95	78,44
Orientación organizacional	90,50	93,01	89,92
Trabajo en equipo	90,42	92,59	89,89

Dimensiones por Tiempo de Antigüedad

A continuación, se presenta una tabla comparativa en la que se puede visualizar la puntuación obtenida para cada dimensión, que representa el nivel de percepción que se tiene sobre la variable. Algunas diferencias interesantes (*diferencia mayor a 5 puntos*) se presenta en la variable Medio Ambiente Físico.

Dimensión	1 a 3 años	3 a 6 años	6 a 9 años	9 años o más	Menos de 1 año
Administración del talento humano	95,73	84,14	88,51	84,98	96,43
Capacidad profesional	95,35	86,86	89,85	87,75	95,63
Clima	95,89	86,80	89,41	86,48	96,93
Comunicación e integración	96,37	87,15	89,63	86,70	97,02
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	97,44	87,10	88,36	85,61	96,43
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	98,24	90,26	89,66	88,52	99,40
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	98,48	86,34	87,00	85,20	97,02
Medio ambiente físico	91,24	79,67	83,24	76,86	95,04
Orientación organizacional	96,25	88,89	92,65	89,38	97,86
Trabajo en equipo	96,25	89,29	91,26	89,43	97,44

Dimensiones por Tipo de Vinculación

A continuación, se presenta una tabla comparativa en la que se puede visualizar la puntuación obtenida para cada dimensión, que representa el nivel de percepción que se tiene sobre la variable. Algunas diferencias interesantes (*diferencia mayor a 5 puntos*) se presenta en la variable Medio Ambiente Físico.

Dimensión	Carrera administrativa	Docente Bachillerato	Docente PES	Libre nombramiento	Periodo	Provisional
Administración del talento humano	86,55	80,06	88,78	91,44	87,70	88,63
Capacidad profesional	88,74	85,52	89,46	91,90	90,87	89,56
Clima	88,51	83,10	89,20	92,83	89,70	89,76
Comunicación e integración	89,25	83,63	88,79	93,98	89,88	90,01
Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)	90,35	80,88	88,00	94,44	88,10	90,51
Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)	90,68	84,23	92,13	94,79	93,15	92,18
Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)	86,62	81,42	87,85	91,75	90,63	89,86
Medio ambiente físico	80,12	74,08	81,36	87,04	85,52	81,97
Orientación organizacional	91,00	86,79	91,59	94,11	90,24	91,83
Trabajo en equipo	91,23	86,21	91,48	95,21	91,55	91,74



Estimaciones sobre Clima



Un modelo predictivo es aquel que permite realizar estimaciones de una variable Dependiente en función de una serie de variables Independientes, en este caso deseamos predecir la Mejor Percepción de Clima Organizacional, mediante la identificación de aquellas dimensiones que más aportan al desarrollo de la percepción favorable.

Por lo tanto, si se desarrollan o evidencian altas puntuaciones en las dimensiones estimadas, la predicción de mejor y más favorable percepción sobre el Clima Organizacional de la entidad será más notoria.

Clima Organizacional

A continuación, se presenta el primer modelo, conformado por 5 variables.

Trabajo en equipo
(Macroclima)

Liderazgo Activo
(Microclima)



IDEAL

Índice general de
Clima (**IGC**)

Administración del talento
humano
(Macroclima)

Capacidad profesional
(Microclima)

Medio ambiente físico
(Macroclima)

$R^2 = 0,956$

Clima Organizacional

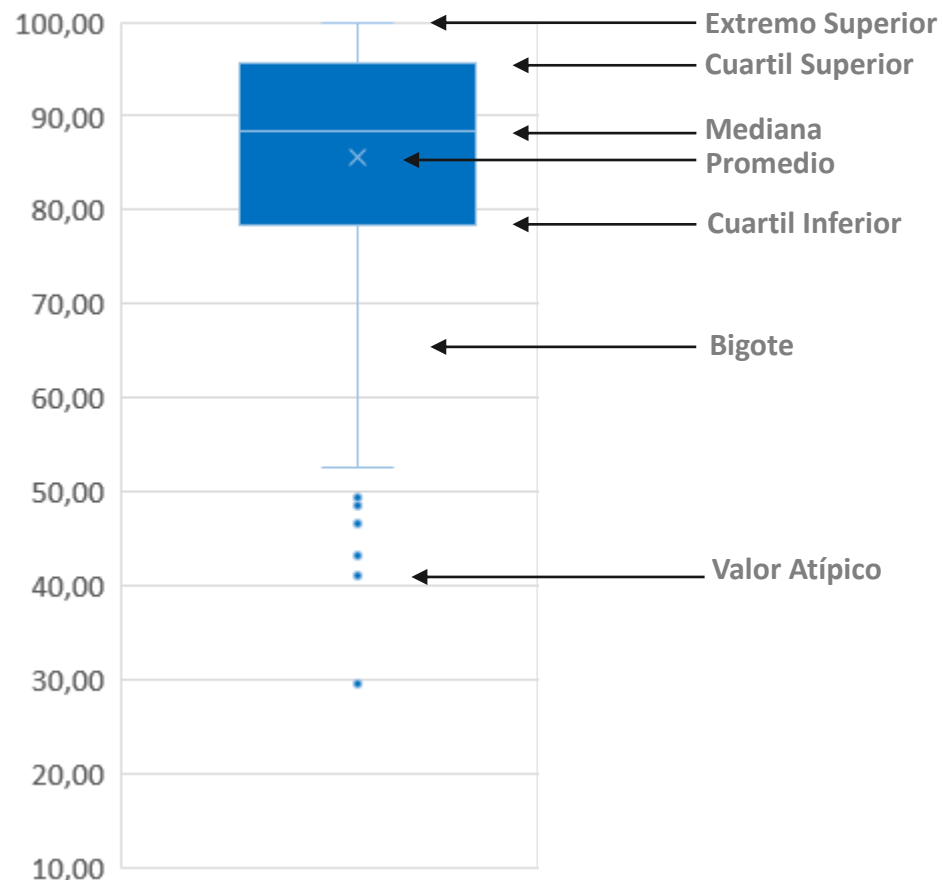
A continuación, se presenta el primer modelo, conformado por 10 variables.



$$R^2 = 0,983$$



Resultados por Demográficas

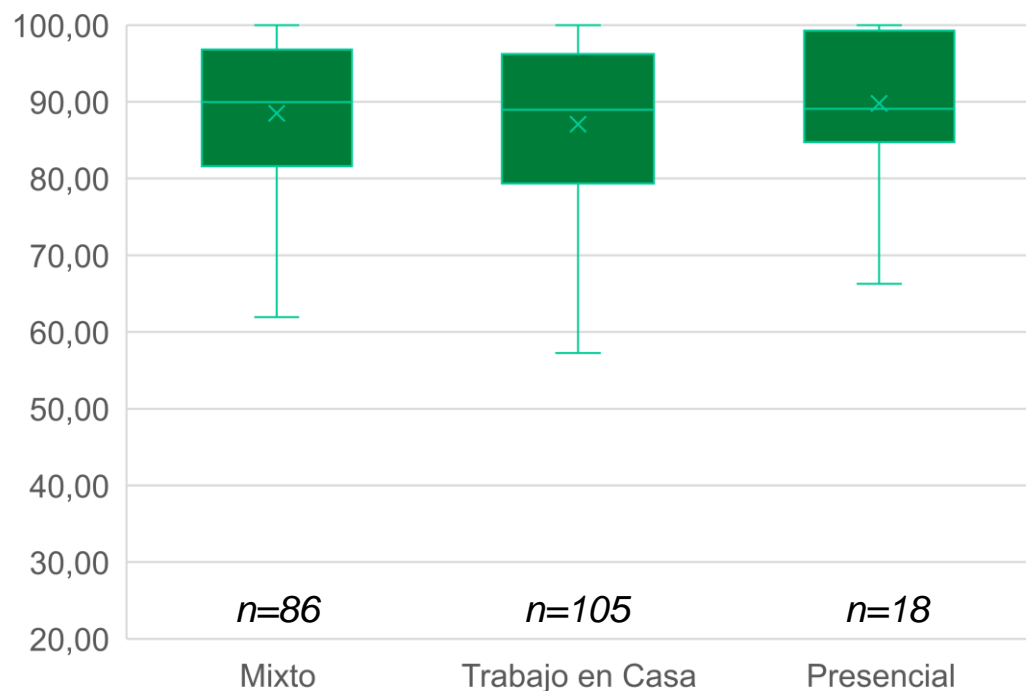


A continuación, se presentarán una serie de gráficos de **Cajas y Bigotes** para cada una de las variables demográficas del estudio, es importante tener como guía la gráfica de la izquierda.

Este tipo de gráfica suele ser de mucha utilidad para identificar tendencias en las puntuaciones de una variable, en este caso es relevante prestar atención a la ubicación de la **X** que indica la **puntuación promedio** obtenida en la puntuación de clima, así como el largo de la caja y de los bigotes, entre mayor **dispersión** en los datos, mayor será el tamaño, lo ideal es que se presente poca dispersión y se encuentre por encima de 80 (puntuaciones ideales).

Los **valores atípicos** también deben ser revisados indicando ser la puntuación mínima que en muchos casos resulta ser inesperada

Es posible evidenciar que el promedio de Clima más alto corresponde a los servidores con Modalidad de Trabajo Presencial.

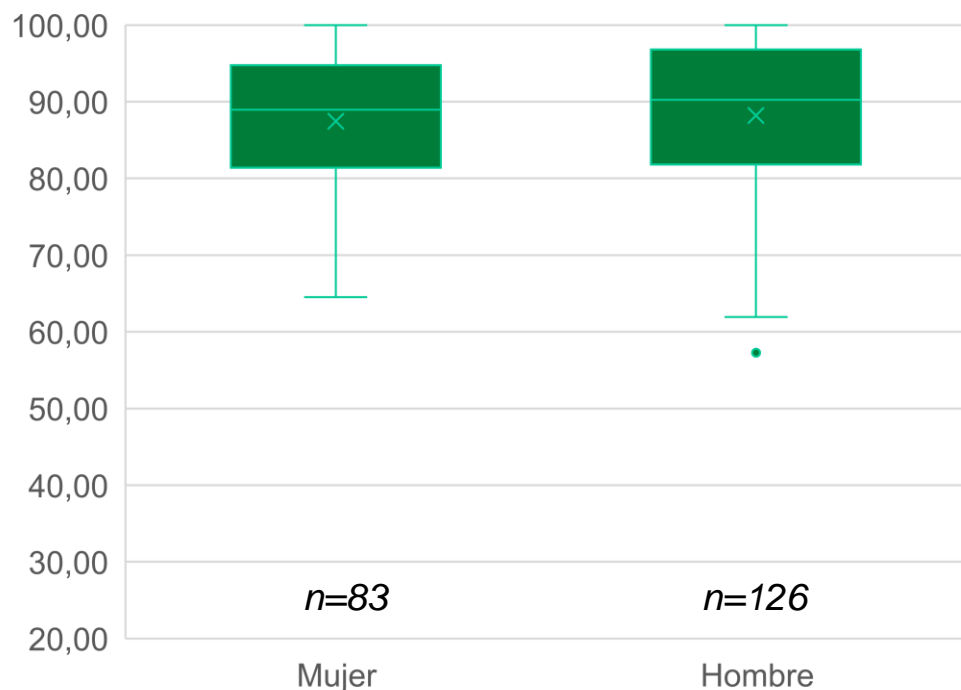


Las puntuaciones máximas obtenidas en el Índice de Clima fueron de 100, en general los promedio (x) son considerablemente altos.

Se evidencia una tendencia favorable en las distribuciones de modalidad de trabajo Presencial. Es importante identificar que existen tendencias un poco desfavorables correspondientes a las puntuaciones de clima menores a 70 (ver bigotes inferiores).

Se debe tener en consideración el tamaño de la muestra para cada categoría.

Es posible evidenciar que el promedio de Clima más alto corresponde a los servidores con Identidad de Género Hombre, aunque la puntuación promedio de las Mujeres no es muy distante.

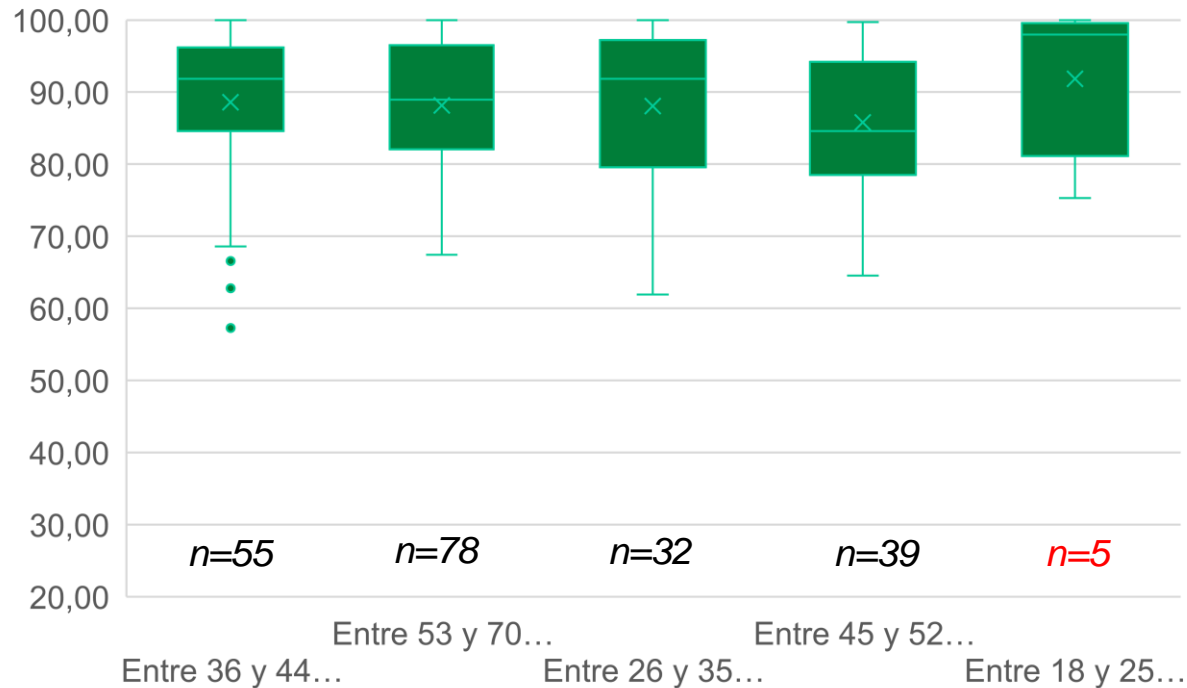


Las puntuaciones máximas obtenidas en el Índice de Clima fueron de 100, en general los promedio (x) son considerablemente altos.

Se evidencia una mayor homogeneidad en las puntuaciones obtenidas por las mujeres, en comparación con los hombres, cuyas puntuaciones son un poco más heterogéneas, aunque siguen siendo favorables.

Se presentan algunos valores atípicos que corresponden a aquellas puntuaciones que se alejan considerablemente de la distribución promedio.

Es posible evidenciar que el promedio de Clima más alto corresponde a los servidores entre 18 y 25 años de edad.



Las puntuaciones máximas obtenidas en el Índice de Clima fueron de 100 para la mayoría de las categorías de la variable.

Los servidores con edades entre 26 y 35 años muestran mayor variabilidad en sus percepciones.

La distribución del Clima en general presenta puntuaciones favorables que son coherentes con los resultados globales.

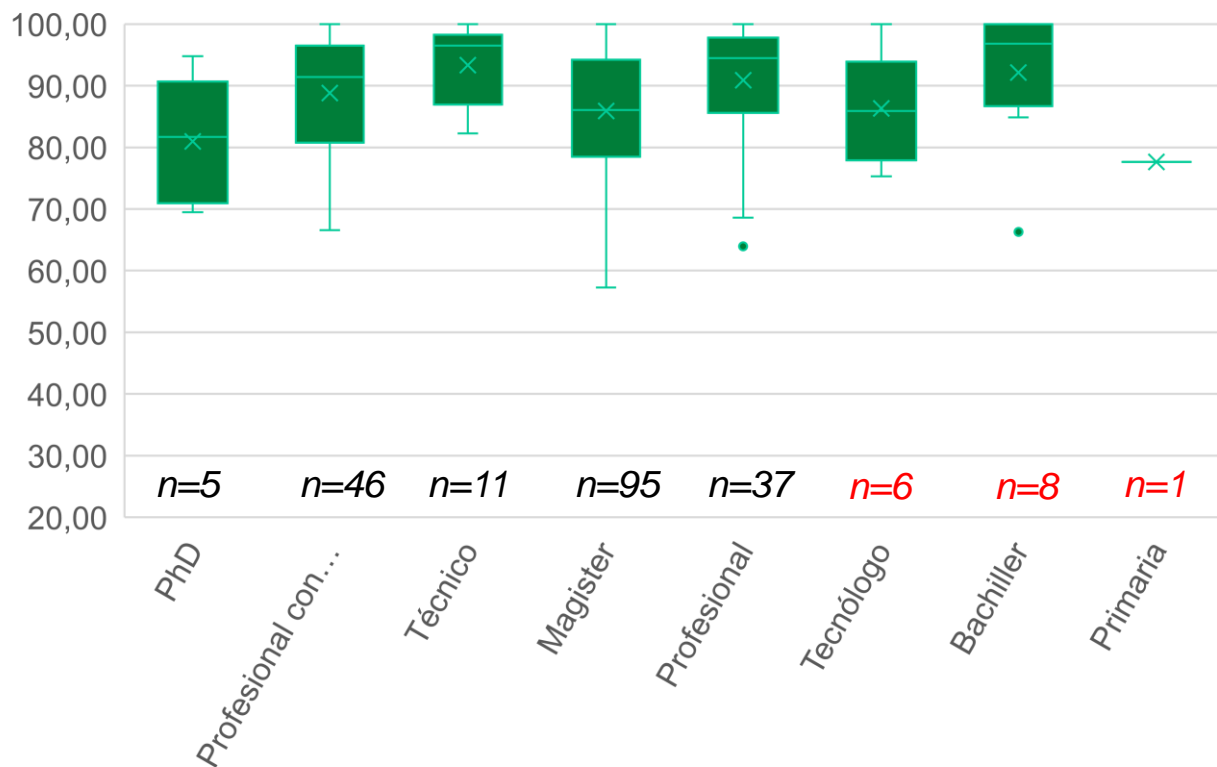
Se presentan algunos valores atípicos que corresponden a aquellas puntuaciones que se alejan considerablemente de la distribución promedio.

Se debe tener en consideración el tamaño de la muestra para cada categoría.



BoxPlot Formación Académica

Es posible evidenciar que el promedio de Clima más alto corresponde a los servidores con formación Técnica y Bachiller.



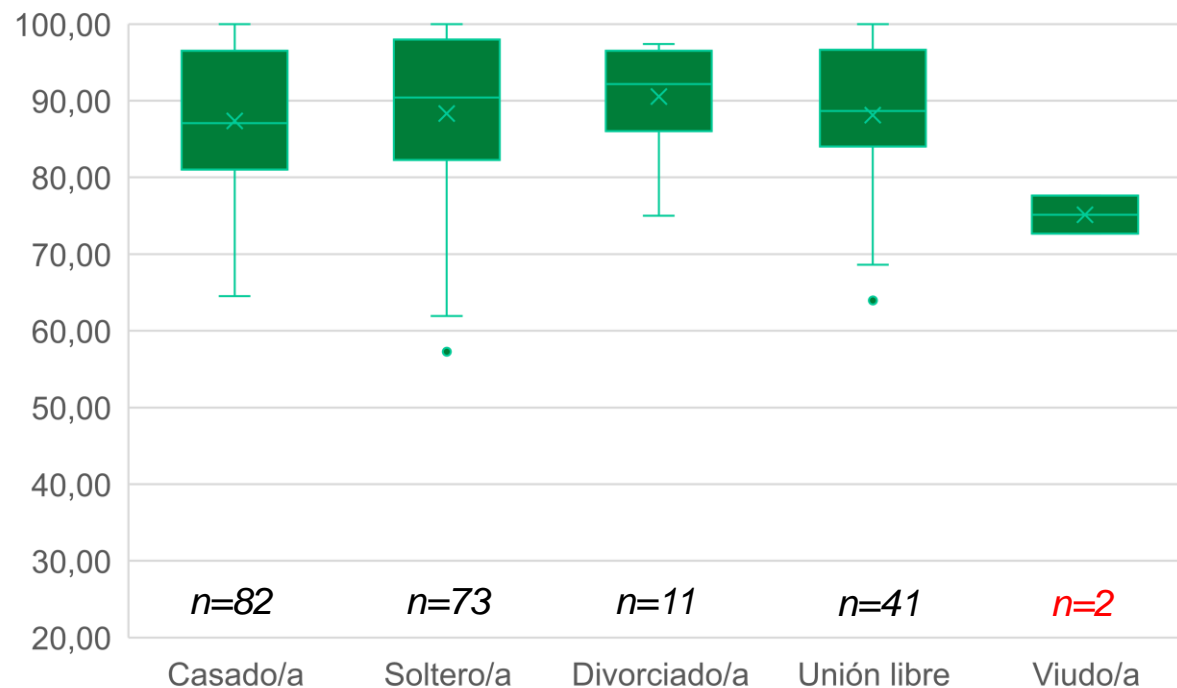
Se evidencian distribuciones altamente favorables especialmente en los servidores con formación Profesional, Terciaria y Secundaria.

La distribución respecto a la percepción de clima más variable se presenta en los Magister y Profesionales Especializados. La distribución del Clima en general presenta puntuaciones muy favorables que son coherentes con los resultados globales.

Se presentan algunos valores atípicos que corresponden a aquellas puntuaciones que se alejan considerablemente de la distribución promedio.

Se debe tener en consideración el tamaño de la muestra para cada categoría.

Es posible evidenciar que el promedio de Clima más alto corresponde a los servidores Divorciados/as.



La distribución del Clima en general presenta puntuaciones altamente favorables que son coherentes con los resultados globales.

Se presenta mayor variabilidad en las puntuaciones de los servidores con estado civil Solteros, aunque las puntuaciones siguen siendo favorables.

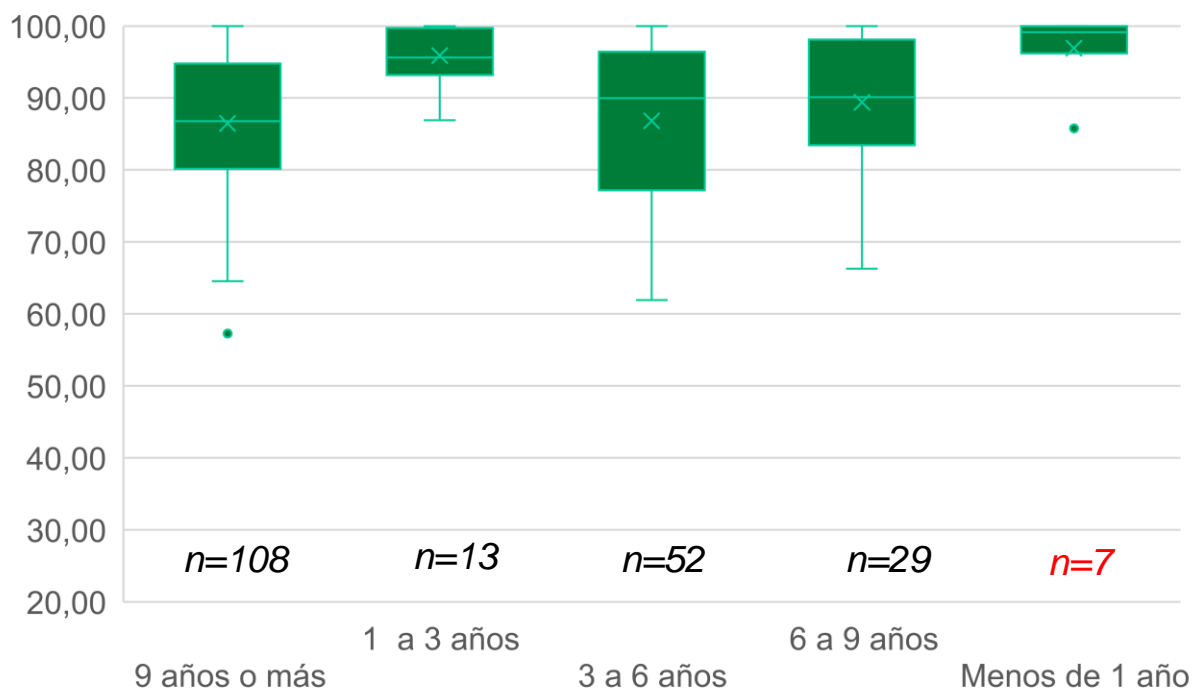
Se presentan algunos valores atípicos que corresponden a aquellas puntuaciones que se alejan considerablemente de la distribución promedio.

Se debe tener en consideración el tamaño de la muestra para cada categoría.



BoxPlot Tiempo de Antigüedad

Es posible evidenciar que el promedio de Clima más alto corresponde a los servidores con Menos de 1 año de antigüedad.



La distribución del Clima en general presenta puntuaciones altamente favorables que son coherentes con los resultados globales.

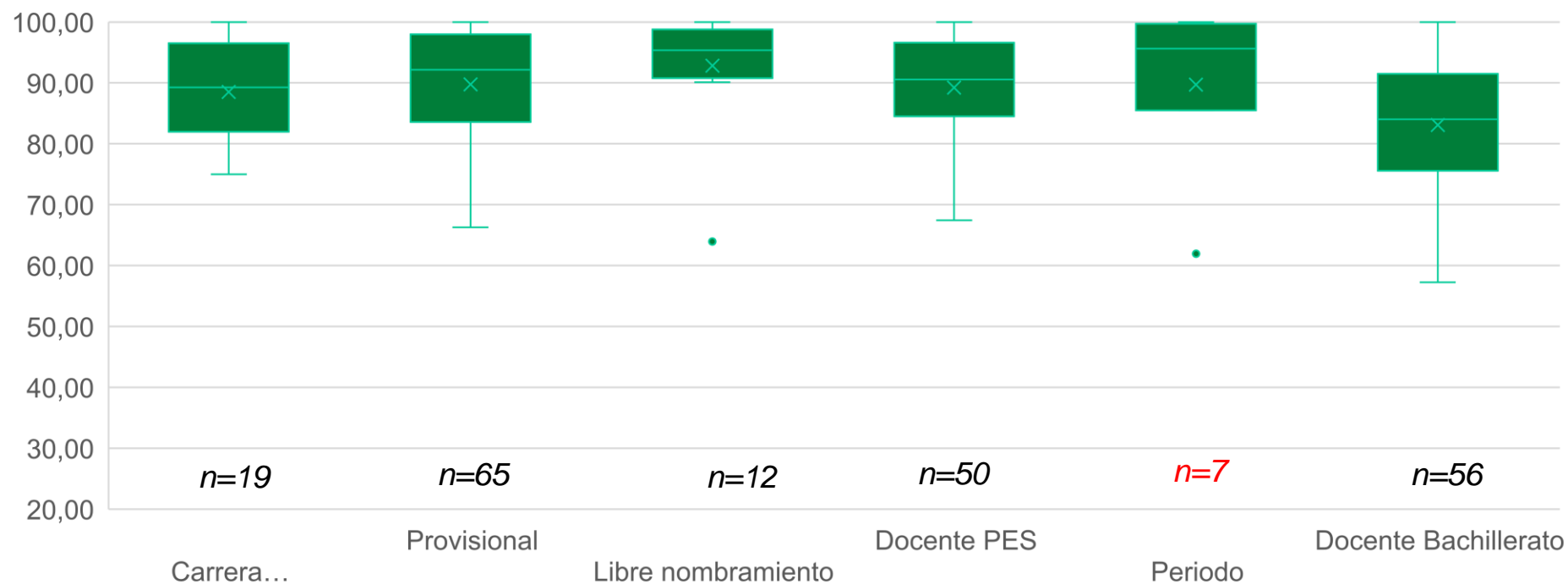
Se presenta mayor variabilidad en las puntuaciones de los servidores con antigüedad de 3 a 6 años, aunque las puntuaciones siguen siendo favorables.

Se presentan algunos valores atípicos que corresponden a aquellas puntuaciones que se alejan considerablemente de la distribución promedio.

Se debe tener en consideración el tamaño de la muestra para cada categoría.

BoxPlot Tipo de Vinculación

Es posible evidenciar que el promedio de Clima más alto corresponde a los servidores con tipo de vinculación de Libre Nombramiento, seguidos por Provisional.



Se debe tener en consideración el tamaño de la muestra para cada categoría.



Resultados Cualitativos

A continuación, se presentan las categorías de análisis encontradas en función el análisis del discurso de las observaciones y sugerencias/recomendaciones y expuestas por los colaboradores de la entidad.

- **Yo soy importante, tu eres importante:** Se incluyen aspectos relacionados con el reconocimiento de la importancia que tienen los servidores públicos que hacen parte de la entidad, así como todos los miembros que de forma directa o indirecta tienen impacto en la entidad.
- **Entre todos contribuimos con la agilidad y fluidez de la información:** Se incluyen aspectos relacionados con la agilidad en la entrega de información para el desarrollo de los procesos internos, así como la respuesta ágil y precisa sobre las solicitudes que se reciben de otras dependencias. Esta fluidez de la información debe ser tanto vertical como horizontal (líderes-colaboradores / líderes-líderes). Se relaciona con la valoración y el reconocimiento de la importancia de la gestión de todos lo que hacen parte de la entidad.



- **Nuestro clima laboral mejora en condiciones físicas y ambientales óptimas:** Se incluyen aspectos relacionados con las condiciones físicas y ambientales en las que se desarrollan las labores; (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 públicos.
- **Entre nosotros debe existir cordialidad, trato justo y respeto:** Se incluyen aspectos relacionados con la cordialidad en el trato de todos los que hacen parte de la entidad, así como el trato justo y equitativo y el respeto por la persona y su profesionalismo. Aborda temas relacionados con la equidad de las oportunidades o espacios de capacitación que se brindan.
- **Es la mejor entidad para trabajar:** Se incluyen aspectos relacionados que en conjunto influyen positivamente en considerar a la entidad como el mejor lugar para trabajar. Se incluyen sentimientos de compromiso, orgullo, lealtad y pasión por lo que se hace dentro de la entidad. Existe sentido de pertenencia.



- **Afiancemos la comunicación Asertiva , las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo:** Se incluyen aspectos relacionados con las herramientas de comunicación asertiva, afianzamiento de vínculos de interacción, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, colaboración y cooperación. Se abordan temas relacionados con los canales de comunicación y cómo optimizarlos, así como la necesidad de fortalecer de forma constante las actividades de integración, unión y cohesión.
- **Nuestra participación es clave:** Se incluyen aspectos relacionados con los espacios de participación para el aporte de ideas, opiniones u otros entornos al trabajo. Se destaca la importancia del rol activo y participativo que todos los miembros de la entidad deben tener, su conocimiento, sus vivencias y percepciones son importantes.
- **Yo apporto al crecimiento de la entidad, ¿Cómo aporta la entidad a mi desarrollo?:** Se incluyen aspectos relacionados con la percepción de crecimiento a nivel personal y profesional de todos los servidores públicos que hacen parte de la entidad. Se abordan temas relacionados con los espacios de capacitación en las competencias profesionales según el área o la disciplina que se desarrolla dentro de cada dependencia, así como espacios de capacitación personal, enmarcado en el mejoramiento de las competencias intrapersonales que fortalezcan el ser.



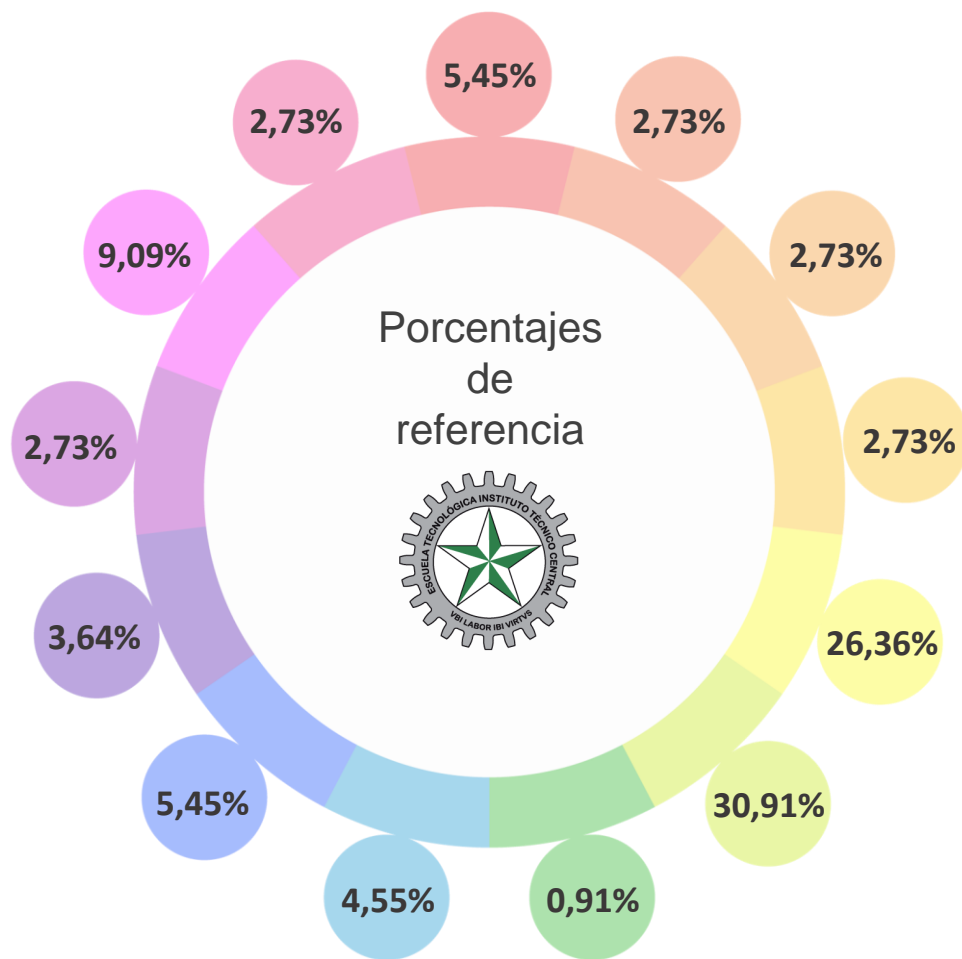
- **Debemos conocer y poner en práctica nuestra estructura organizacional:** Se incluyen aspectos relacionados con la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor. También se aborda la coherencia entre las funciones y el perfil profesional.
- **La percepción desde pandemia:** Se incluyen aspectos relacionados con la dificultad que implica brindar una opinión teniendo en cuenta los cambios que se han generado en función de la crisis sanitaria generada por el COVID-19.
- **Entre todos optimizamos el Liderazgo:** Se incluyen aspectos relacionados con la percepción que se tiene sobre los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales de los directivos, líderes o jefes para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. También se abordan aspectos para el mejoramiento y la optimización de la relación bidireccional entre líderes y colaboradores, valorando aportes, haciendo reconocimiento a la labor y creciendo juntos en coherencia con los objetivos de la entidad.



- **Nuestro bienestar laboral impacta en nuestro desempeño:** Se incluyen aspectos relacionados con los espacios de fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de todos los servidores públicos de la entidad, se incluye el reconocimiento o diagnóstico de las necesidades a nivel emocional, personal y familiar, que puedan ser apoyadas a través de la generación de espacios que fortalezcan el bienestar y a su vez el desempeño laboral.
- **Que no todo se quede en encuestas:** Se incluyen aspectos relacionados con la necesidad de generar planes de intervención que tengan un impacto positivo en la percepción del clima laboral. Se debe hacer un seguimiento a las encuestas, a través del diseño e implementación de acciones de mejoramiento.



¿Qué observaciones tienen los servidores públicos?



Categorías de Análisis

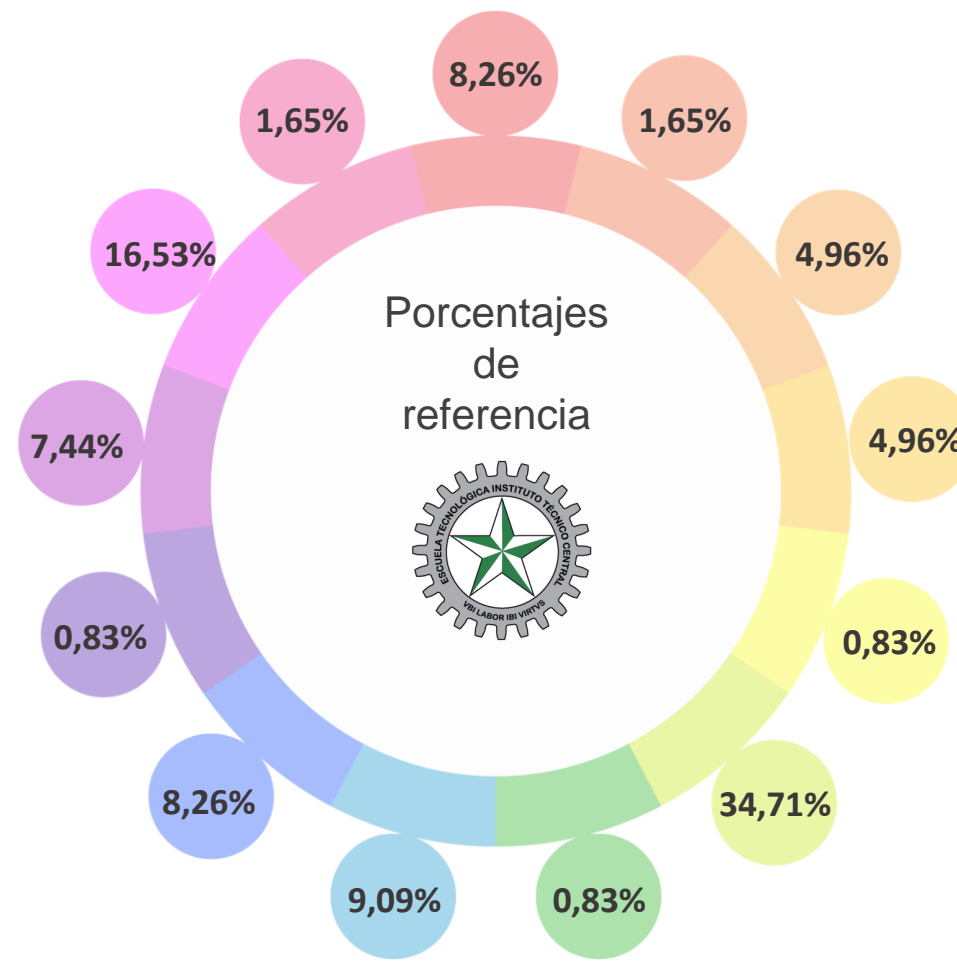
- Yo soy importante, tu eres importante
- Entre todos contribuimos con la agilidad y fluidez de la información
- Nuestro clima laboral mejora en condiciones físicas y ambientales óptimas
- Entre nosotros debe existir cordialidad, trato justo y respeto
- Es la mejor entidad para trabajar
- Afiancemos la comunicación Asertiva, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo
- Nuestra participación es clave
- Yo apporto al crecimiento de la entidad, ¿Cómo aporta la entidad a mi desarrollo?
- Debemos conocer y poner en práctica nuestra estructura organizacional
- La percepción desde pandemia
- Entre todos optimizamos el Liderazgo
- Nuestro bienestar laboral impacta en nuestro desempeño
- Que no todo se quede en encuestas

Incluya las observaciones que tenga acerca del clima organizacional de la ETITC. (Opcional)

¿Qué nos recomiendan los servidores públicos?

Categorías de Análisis

- Yo soy importante, tu eres importante
- Entre todos contribuimos con la agilidad y fluidez de la información
- Nuestro clima laboral mejora en condiciones físicas y ambientales óptimas
- Entre nosotros debe existir cordialidad, trato justo y respeto
- Es la mejor entidad para trabajar
- Afiancemos la comunicación Asertiva , las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo
- Nuestra participación es clave
- Yo apporto al crecimiento de la entidad, ¿Cómo aporta la entidad a mi desarrollo?
- Debemos conocer y poner en práctica nuestra estructura organizacional
- La percepción desde pandemia
- Entre todos optimizamos el Liderazgo
- Nuestro bienestar laboral impacta en nuestro desempeño
- Que no todo se quede en encuestas



Incluya algunas sugerencias que puedan fortalecer el clima organizacional de la ETITC. (Opcional)

Nubes de Palabras



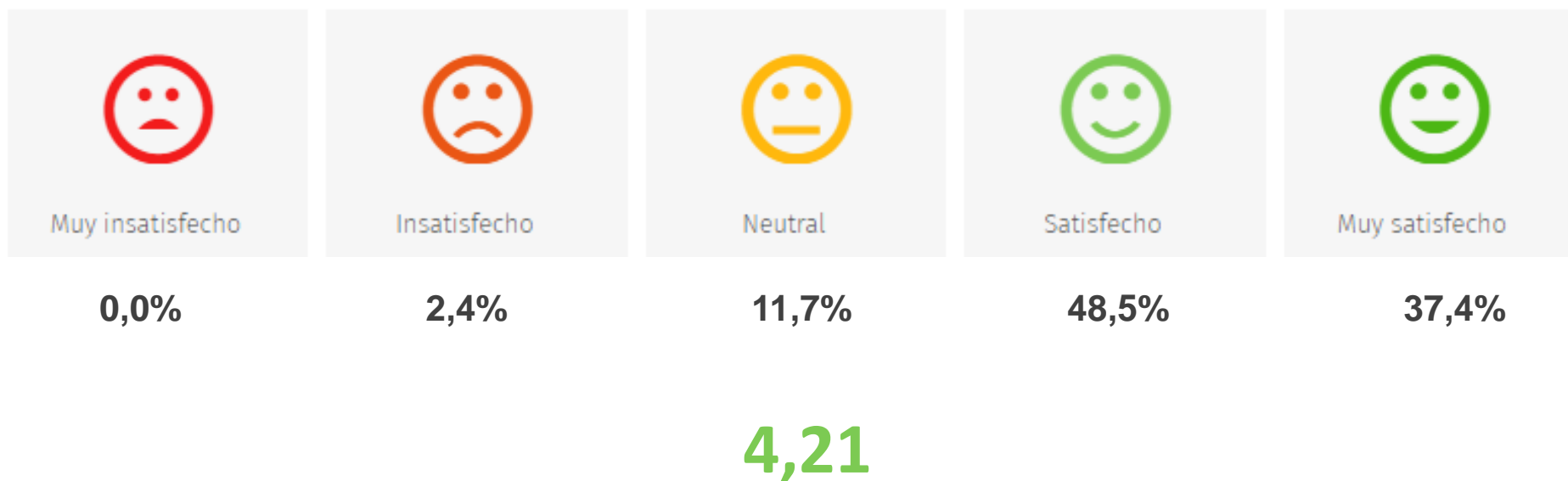
Incluya las observaciones que tenga acerca del clima organizacional de la ETITC. (Opcional)



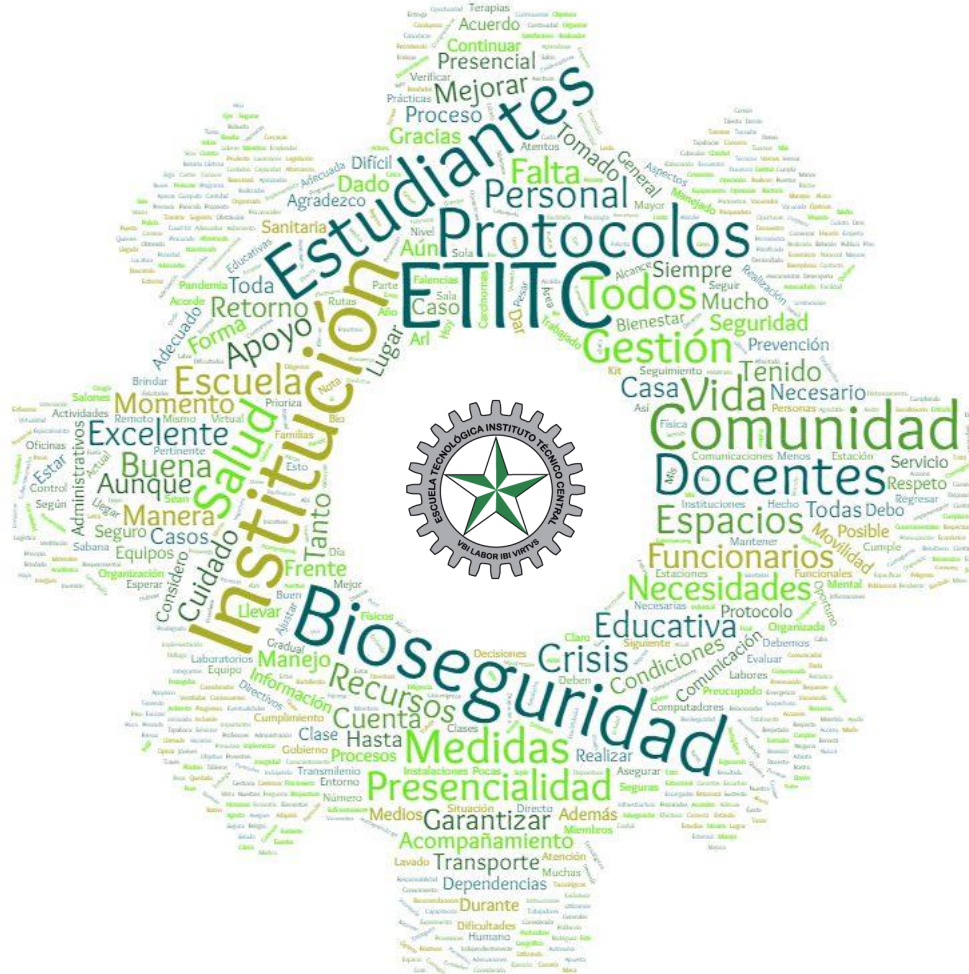
Incluya algunas sugerencias que puedan fortalecer el clima organizacional de la ETITC. (Opcional)

Satisfacción con la Gestión frente al Covid-19

A continuación, se presenta la distribución de respuestas para cada una de las opciones a la pregunta “Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general con la gestión que ha realizado la ETITC frente a la crisis sanitaria actual por el COVID-19:”



Nubes de Palabras Gestión Covid-19



- ✓ Satisfacción con la gestión.
- ✓ Agradecimiento por la gestión realizada y la preocupación genuina por los servidores, estudiantes y sus familias.
- ✓ Faltó acompañamiento y capacitación sobre la salud mental y emocional, pausas activas y condiciones de trabajo desde casa.
- ✓ La entidad se ha preocupado por mantener todas las medidas de bioseguridad.
- ✓ Realizar un seguimiento a las pautas de cuidado personal de todos los que hacen parte de la entidad.
- ✓ Adecuar las instalaciones físicas para el regreso al trabajo presencial, el mejoramiento es necesario, más allá del COVID-19.
- ✓ “Es necesario revelar el gasto y la inversión dada en torno al manejo de esta crisis, de una forma transparente.”



Conclusiones

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de Agosto y Septiembre del año 2021, indica que la percepción de Clima al interior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central ETITC corresponde a la categoría: **Clima general Propicio** donde se puede perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de **87,90** que resulta ser muy beneficiosa para la entidad.

A nivel de Niveles de Evaluación se evidencia que la mejor percepción está en el Clima Personal, indicando que la mejor percepción se genera en los servidores desde su propia gestión y desde lo que consideran pueden aportar para el mejoramiento de sí mismos y de la entidad.

La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar, para finalmente impactar positivamente en el Macroclima de la entidad.



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



Dimensiones destacadas

Las percepciones de los servidores de la entidad a nivel transversal se destacan por alcanzar puntuaciones muy altas en las dimensiones de **Orientación Organizacional, Trabajo en Equipo y Liderazgo Transaccional**.

- La principal fortaleza identificada en la ETITC es el indicador de Orientación Organizacional, el cual obtuvo la calificación general más alta de todas las variables evaluadas. Este indicador aborda la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
- La segunda y tercera fortaleza identificada al interior de ETITC corresponde Trabajo en equipo y Liderazgo Transaccional, lo cual resulta ser un buen indicador de fortalezas respecto a la forma en la que se trabaja de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables, así la identificación del rol de liderazgo desde ese rol que aclara funciones, delega y hace seguimiento continuo para la obtención de resultados que superen la excelencia.

Dimensiones por mejorar

Las percepciones de los servidores de la entidad se destacan por alcanzar puntuaciones “más bajas” en las dimensiones de **Medio Ambiente Físico** en el contexto de Micro y Clima Personal, **Administración del Talento Humano** y **Liderazgo Transformacional** en el contexto de Macroclima. Es importante resaltar que las percepciones obtenidas se encuentran dentro de un nivel **Ideal** y **Aceptable**, por lo cual las oportunidades de mejora se aplican para lograr obtener un nivel mucho más alto.

- Por lo anterior, es posible identificar que una oportunidad de mejora al interior de las dependencias de la ETITC es la mejora continua de las 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 públicos, también considerando las particularidades del trabajo en casa.
- Adicionalmente, dentro de la ETITC se debe ofrecer el nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional; así como el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional, inspirando y movilizándolo a los servidores a alcanzar un desempeño por encima de lo esperado, manteniendo los niveles de motivación, compromiso, lealtad, y sentimiento de familia.

Estilo de Liderazgo

A nivel de Macroclima se evidencia una puntuación más alta respecto al Liderazgo Transaccional seguido por el Activo y, lo que puede indicar que la percepción que tienen los servidores de la entidad tiende a identificar al líder como aquella persona que se encarga de delegar las funciones acorde a los cargos y habilidades de los colaboradores, también aclarando dudas sobre los procedimientos y haciendo seguimiento a las tareas, así mismo se evidencia que es un líder capaz de involucrarse en las labores de sus equipos y de interesarse no únicamente en la persona como trabajar, sino como un ser humano.

A nivel de Microclima, las puntuaciones más altas se dan en lo referente a Liderazgo Transaccional (puntuación de 90,52), como para Clima Personal (94,17).

A nivel general, existe una percepción altamente favorable en lo que respecta a las estrategias de liderazgo implementadas dentro de la entidad, lo que favorece de forma significativa el Clima Organizacional, aunque debe trabajarse mucho más en las herramientas de comunicación de parte de los directivos hacía los servidores públicos, adicionalmente trabajar en la agilidad procedimental y entrega de la información oportunamente para cumplir con el desarrollo de las labores diarias.

Estilo de Liderazgo

A continuación, se presentan los ítems de liderazgo en el NIVEL MACROCLIMA con el objetivo de visualizar el nivel de percepción, (recuerde que la puntuación promedio máxima es 4 y mínima 1) y tenerlo en cuenta para generar planes de acción para profundizar, por ejemplo, en el reconocimiento de los buenos resultados.

Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Dimensión
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	3,47	108	91	10	0	Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)
Los directivos y jefes hacen ver a los servidores la importancia de su trabajo para la entidad.	3,39	100	93	13	3	Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)
Los directivos y jefes de la ETITC trabajan en equipo con sus servidores.	3,36	93	99	17	0	Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)
Los directivos y jefes de la ETITC inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	3,33	93	95	19	2	Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere.	3,33	88	104	16	1	Estilo de dirección (Liderazgo Activo/Pasivo)
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo.	3,26	77	113	16	3	Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional)
Los directivos y jefes de la ETITC reconocen los buenos resultados de los servidores.	3,26	89	90	25	5	Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional)

Los mejores resultados dentro de cada contexto se presentan a continuación con el objetivo de visibilizar aquellas dimensiones que destacan los servidores con la mejor percepción.



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



Macroclima	Microclima	Clima Personal
Percepciones de la entidad en su imagen conjunta.	Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.	Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.
<i>Orientación Organizacional</i> <i>Trabajo en Equipo</i> <i>Liderazgo Transaccional</i>	<i>Capacidad Profesional</i> <i>Trabajo en Equipo</i> <i>Orientación Organizacional</i>	<i>Liderazgo Transaccional</i> <i>Orientación Organizacional</i> <i>Trabajo en Equipo</i>



Recomendaciones

Recomendaciones

- Se recomienda hacer un despliegue y socialización de resultados generales a todos los servidores de la ETITC y por dependencias o áreas únicamente con su respectiva información. De esta manera, se demostraría un interés no sólo por evaluar, sino por promover un trabajo conjunto entre directivos y servidores para construir un clima aún mejor para todos. Es importante hacer énfasis en lo positivo de estos hallazgos para continuar reforzando esta identidad organizacional.
- Es importante promover en los servidores participantes del estudio su importancia dentro de la ETITC, para que puedan visibilizar que el trabajo conjunto que han llevado dentro de la entidad ha logrado posicionarlos como una entidad con un Clima general **propicio** donde se pueden perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, para lo cual es indispensable contar con el apoyo de todos y cada uno de los servidores.

Recomendaciones

- Es necesario generar planes de intervención integral que se adecuen a la población foco del desarrollo, lo anterior, dado que la entidad cuenta con una muestra variable en sus características sociodemográficas, por lo cual es relevante generar diversas dinámicas o planes que puedan fomentar una mejor percepción en aspectos como:
 1. La ETITC reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.
 2. En la ETITC se brinda un ambiente físico seguro (ergonomía).
 3. Mi puesto de trabajo es confortable y funcional.
 4. En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.
 5. En mi área de trabajo se cuenta con espacios que cumplen con las especificaciones de seguridad y salud.
 6. La temperatura, espacio e iluminación de mi sitio de trabajo son adecuadas.
 7. He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece la ETITC.
 8. Los equipos de trabajo de la ETITC comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.
 9. La ETITC promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.
 10. Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.

- El Índice de Clima, Orgullo y TOM (*La ETITC es la mejor entidad para trabajar.*) son aspectos realmente muy positivos dentro de los resultados actuales, por lo cual es recomendable que sean extendidos a todos los servidores de manera continua durante el despliegue de los resultados, comunicaciones internas, las actividades de intervención y de bienestar. De esta forma es posible mantener estos resultados en un nivel óptimo e incluso mejorarlos, generando un mayor nivel de compromiso y satisfacción con el trabajo realizado.
- Se considera necesario generar planes de intervención aplicado a la temática de Medio Ambiente Físico, considerando las necesidades y particularidades del trabajo en casa especialmente, contemplar evaluaciones diagnósticas sobre las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales, considerar la viabilidad de brindar acompañamiento y apoyo a las necesidades identificadas por cada colaborador. Lo anterior, especialmente en las condiciones del trabajo en casa, conocer en qué condiciones físicas y ambientales se desarrollan las labores es apremiante para el mejoramiento de esta, se puede hacer un diagnóstico y un seguimiento de las mejoras, a través de encuestas periódicas o si es posibles visitas al lugar de trabajo en casa.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Orientación organizacional:

- ✓ Recapitación en la estructura interna de la entidad.
- ✓ Promover actividades lúdicas en las que se ponga en práctica los objetivos de la entidad, no solo como conocimiento memorizado, sino práctico que beneficie la interiorización y sentido de pertenencia hacia la entidad.
- ✓ Realizar sesiones grupales en las que se aborden temáticas reales o ejemplo sobre las rutas de acción ante situaciones que puedan vulnerar los valores institucionales con acompañamiento de expertos en las temáticas legales, sociales y psicológicas. Talleres tipo análisis de caso.
- ✓ Se propone el programa de Huellas de Fondo: Sentido de pertenencia, Sketch teatrales con enfoque formativo, juegos virtuales como ¿Quién quieres ser millonarios? – Ruletas, entre otros.
- ✓ Para generar mayor productividad en el desarrollo de estas actividades se sugiere realizar sesiones de intervención como: Talleres de gestión del tiempo – Talleres de Planeación Estratégica - Talleres de derechos humanos.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Orientación organizacional:

- ✓ Recapacitación en la estructura interna de la entidad.
- ✓ Recapacitación en el código de integridad de la ETITC.
- ✓ Generar campañas de comunicación internas (carteleras o e-mails) en los que mensualmente se brinden mensajes relacionados con la relevancia de los valores, principios, convicciones, ideas, ideales, creencias y objetivos de la ETITC, y cómo cada uno de los servidores contribuye con su gestión.
- ✓ Incentivar en los servidores de la ETITC la transparencia en todas sus actuaciones.
- ✓ Fomentar el conocimiento y apropiación de los valores institucionales mediante el ejemplo del otro.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Administración del talento humano:

- ✓ Generar encuestas de seguimiento posterior a la realización de actividades, entrega de incentivos, etc.
- ✓ Indagar sobre los intereses de formación de los trabajadores, si no se dispone de recursos o la posibilidad de generar convenios con instituciones educativas, es posible que se fomente la formación entre colaboradores, por ejemplo, abrir convocatorias para que los mismos colaboradores puedan postularse para formar a sus compañeros en temáticas de su dominio, como actividades de crecimiento personal y profesional.
- ✓ Incentivar la cultura del conocimiento.
- ✓ Atender el llamado de los trabajadores cuando solicitan la capacitación en algún aspecto.
- ✓ Brindar incentivos que permitan reforzar el buen desempeño de los trabajadores, mérito.
- ✓ Se recomienda implementar procesos formativos en temas de interés de los colaboradores, con el fin de fortalecer competencias técnicas, de desarrollo personal o profesional y así fomentar el crecimiento de cada uno de los colaboradores y/o mejorar el desempeño en su labor diaria:
 - Cursos de 2° idioma. Diplomados de manejo de Financiero. Procesos en competencias interpersonales.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Administración del talento humano:

- ✓ Se recomienda implementar Test Out (cuestionario de salida - satisfacción), para que así al finalizar los procesos que ofrece TH, los colaboradores tengan la oportunidad de dar a conocer su calificación frente a las actividades realizadas y de esta manera lograr conocer su percepción; este cuestionario le permitirá a la empresa identificar gustos o intereses adicionales y así dar continuidad a los procesos de Bienestar o Desarrollo de los funcionarios.
- ✓ Generar procesos de conocimiento y actualización para los colaboradores desde el ingreso a la compañía como formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, al igual que habilidades gerenciales y de servicio; de igual forma suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo personal y organizacional, a través de metodologías flexibles, integrales, prácticas y participativas
- ✓ Brindar espacios a los colaboradores que les permita estar en un ámbito diferente, fomentando así el Bienestar para los ellos y sus familias viéndose reflejado en incremento de la productividad.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Comunicación e integración:

- ✓ Generar espacios en los que los trabajadores puedan expresar ideas o sugerencias para mejorar la comunicación a nivel de Macroclima en temáticas de interés común o transversal.
- ✓ Capacitaciones sobre la importancia de la comunicación en tiempos de crisis, especialmente informáticos, virtuales y tecnológicos.
- ✓ Fortalecer los lazos de comunicación con relación a la productividad laboral, importante capacitar a los trabajadores en la forma de solicitar información y entregarla de forma oportuna para facilitar y agilizar la gestión de otros compañeros.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Liderazgo Transaccional:

- ✓ Se recomienda generar espacios de formación para líderes de la ETITC, enfocados en la comunicación, conocimiento del potencial como líder, tipo de personalidad propia y de sus colaboradores, que les permita tener mayores herramientas para la delegación y direccionamiento de su equipo.
- ✓ Generar espacios de formación para líderes en los que se optimice la forma personal de generar reconocimiento a los integrantes de su equipo, reconocer la importancia de indagar sobre los reconocimientos que motivan a cada integrante.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Liderazgo Transformacional:

- ✓ Establecer un espacio mensual en el que se pueda generar un espacio de cercanía entre el líder y los colaboradores, como un café, o una actividad más de integración, compartir anécdotas, etc., en las que se logre transmitir lo más interno como la naturaleza humana y que pueda ser llevada al nivel de profesionalismo/humanidad.
- ✓ Participación en espacios que formen a los líderes en las diferentes tácticas utilizadas para motivar a los equipos de trabajo, con mensajes motivacionales, saludo diario, valoración del trabajo, preocupación sobre el estado de salud físico y mental, fomentar la cercanía con los colaboradores desde el punto de vista de la CONFIANZA en lo que el colaborador puede lograr si da más del 100% de su potencial, tanto a la entidad como a sí mismo.
- ✓ Se sugiere acordar espacios trimestrales de cercanía entre el líder y su equipo de trabajo, con el fin de que se establezca un dialogo participativo desde el ámbito profesional como humano permitiendo compartir anécdotas, ideas, o proyecciones que sirvan como apoyo para el mejoramiento de los procesos como fortalecer las relaciones de equipo e integridad. Para esto se proponen actividades de integración: Teambuilding o Sesión “Un Café con mi Líder”.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Liderazgo Transformacional:

- ✓ Mensualmente diseñar un cartel o panel virtual donde se realice un evento o actividad de reconocimiento al o los funcionarios que proponen nuevas ideas o que logran el cumplimiento de los objetivos mensuales, con el fin de resaltar la labor e importancia de los mismos.
- ✓ Acciones trimestrales como: mensajes motivacionales a través de correos, que logren que el funcionario de más del 100% de su potencial, tanto a la organización como de sí mismo.
- ✓ Fomentar en los funcionarios el rol de iniciativa y creatividad ante la expresión de un punto de vista diferente o una nueva idea. Se sugiere realizar talleres de Creatividad e Innovación para generar estrategias de gestión en pro del beneficio colectivo y teniendo en cuenta como pilar fundamental la opinión del otro.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Liderazgo Activo:

- ✓ Fomentar en el líder la cercanía como ser humano, no desde una relación de jerarquía, que beneficie el alcance de resultados.
- ✓ Generar en el equipo de trabajo como valor principal la cooperación, comprensión y empatía, todos somos parte de un gran equipo que obtiene grandes resultados.
- ✓ Participación en talleres formativos de estabilidad emocional, inteligencia social, empatía, comunicación asertiva y salud emocional, somos un equipo que se preocupa por la obtención de resultados de excelente calidad, pero sin desmejorar la salud mental de los colaboradores.
- ✓ Participar en talleres de innovación, solución de problemas prácticos, salas de escape, en las que las personas tanto líderes como colaboradores pongan a prueba su capacidad innovadora para comunicarse y alcanzar un objetivo.
- ✓ Validar la importancia de cada miembro del equipo para el éxito de la empresa.
- ✓ Reconocer los esfuerzos y agradecer sus logros siempre teniendo presente los objetivos de la organización.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Liderazgo Activo:

- ✓ Brindar espacios para valoración de la vida, valoración del espacio, reflexión sobre la vida de entrega absoluta al trabajo vs. la calidad de vida en equilibrio familia-trabajo-social, de esta forma hacer evidente que cada día pasa y no somos conscientes de eso, perdiendo pequeños momentos de descanso o de compartir una vida familiar o personal.

Se pueden trabajar en Procesos como:

- Equilibrio personal y Familiar
- Padres Home Office
- Pautas de Crianza
- Gestión de las emociones en tiempos de pandemia
- Herramientas de Trabajo colaborativo
- Comunicación Asertiva
- La importancia de la comunicación en equipos e alto rendimiento

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Trabajo en Equipo:

- ✓ Fomentar las competencias de innovación, participación, planeación, proactividad para el alcance de objetivos en equipo.
- ✓ Determinar en qué casos es conveniente realizar reconocimientos individuales por encima de los grupales, generar iniciativas como "el equipo del mes" cumplimiento de indicadores como equipo, "el equipo simpático" para aquella área que vela tanto por sus intereses como por los de las demás áreas, enriqueciendo las relaciones interpersonales, compañerismo, y el reconocimiento como un ÚNICO equipo.
- ✓ Fomentar la participación en retos intelectuales de diferentes áreas del conocimiento que permitan a los trabajadores integrarse y aportar desde su experticia, por ejemplo, grupos de debate multidisciplinar.
- ✓ Promover en el equipo habilidades, que les permitan crear, cambiar, generar valor y transformar su trabajo, promoviendo valor para la empresa y sus clientes.
- ✓ A través de talleres o conversatorios evaluar negocios exitosos y validar las lecciones aprendidas, conocer el uso de metodologías como design thinking y canvas y como ayudan a implementar la innovación en las organizaciones.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Trabajo en Equipo:

- ✓ Brindar un espacio de reconocimiento y agradecimiento a los funcionarios que han construido a través de su labor en la entidad y que hoy se van a continuar creciendo en sus vidas desde otros ámbitos, a través de espacios como work Café, acompañados de los líderes logrando así engagement y permitiendo que los equipos se involucren cada vez más en los objetivos de la organización y se sientan parte de dicho crecimiento.
- ✓ Invitar a los funcionarios a ver su recorrido por las experiencias vividas, el legado que han dejado y la riqueza que han ido atesorando. Así mismo se hacer el reconocimiento a su trabajo, amor y pasión por su labor, si dejar de lado el agradecimiento por parte de la entidad y de ellos.
- ✓ Fortalecer los valores institucionales con relación a las variables interpersonales como el respeto, trato justo, saludo diario, cordialidad y empatía.
- ✓ Promover talleres que aborden las competencias blandas.
- ✓ Desarrollar actividades de bienestar que permitan afianzar lazos de compañerismo, inteligencia social y empatía.

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Capacidad profesional:

- ✓ Identificación de los movilizadores que motivan al trabajador para realizar sus funciones con amor y satisfacción por lo que se realiza. Se recomienda generar grupos focales que permitan a los trabajadores exponer sus principales motivadores de conducta ante del trabajo, realizar encuestas que indaguen sobre las razones de hacer parte de la entidad. Talleres que le permitan al trabajador conocerse a sí mismo, sus proyecciones de vida, intereses, motivaciones y expectativas.
- ✓ Conocer de parte del trabajador cómo quisiera que la organización reconociera su trabajo, se debe indagar sobre los tipos de reconocimiento (por ejemplo, económicos, educativos, lúdicos, bienestar, competitividad, motivación extrínseca/intrínseca).
- ✓ Brindar diferentes opciones de talleres, actividades o cursos que pueden ofrecer a los colaboradores según su interés con el fin de brindar espacios de desarrollo logrando el bienestar integral del colaborador y su entorno personal y familiar.

Se sugieren procesos como:

* Encuentros de Parejas * Procesos de Crecimiento personal * Diplomados o cursos en temas de interés asociados a la labor en la empresa *Cursos de Bienestar integral (Natación, GYM, Cursos para Niños y adultos)

- Algunas ideas de intervención y estrategias de mantenimiento o perfeccionamiento por variables son:

Medio Ambiente Físico:

- ✓ Con la actual contingencia realizar un sondeo interno sobre las condiciones de trabajo en casa de los trabajadores, indagando sobre las necesidades respecto a implementos, iluminaciones, y condiciones en general para desarrollar el trabajo asignado bajo los estándares requeridos.
- ✓ Indagar constantemente sobre las necesidades físicas para desarrollar el trabajo en las instalaciones de la organización.
- ✓ Generar un canal de comunicación en el que los trabajadores puedan comunicar dificultades o sugerencias en este aspecto y recibir una pronta respuesta.
- ✓ Recapacitar constantemente en las condiciones de trabajo optimas en las que se proteja la salud del trabajador, por ejemplo, postura el momento de trabajar, realización de pausas activas, ejercicios ante el cansancio visual, etc.
- ✓ Capacitaciones sobre el sistema de seguridad y salud / salud ocupacional en el trabajo aplicado al contexto de trabajo en casa.

Juntos trabajamos
para mejorar
nuestro
Clima Laboral





Lo mejor de lo que hacemos
es para quien *lo hacemos*