

## INFORME DE MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL –UMAYOR 2025

### 1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor clave que influye directamente en el desempeño, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, además de impactar en la productividad y el ambiente laboral general.

Esta medición se llevó a cabo con la finalidad de identificar las percepciones, actitudes y sentimientos de los empleados respecto a diferentes aspectos del entorno laboral, como la comunicación interna, el liderazgo, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la cooperación entre los equipos. Los resultados obtenidos permitirán a la dirección tomar decisiones informadas y establecer estrategias que fomenten un ambiente positivo y saludable dentro de la organización.

### 2. OBJETIVO

Realizar un diagnóstico de la percepción del clima organizacional entre los colaboradores de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, con la finalidad establecer un punto de partida para diseñar estrategias y planes de mejora que contribuyan a fortalecer el ambiente laboral y el bienestar de los servidores.

### 3. ALCANCE

El presente informe de medición de clima organizacional en la Institución universitaria Mayor de Cartagena abarca el análisis de las percepciones de los colaboradores respecto a las principales variables que inciden en su ambiente laboral, tales como la orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

La información recolectada mediante la aplicación de la encuesta institucional aplicada el año 2025, refleja los niveles de acuerdo o desacuerdo frente a los ítems evaluados en cada dimensión. Los resultados aquí presentados corresponden a la muestra de trabajadores encuestados, lo que permite identificar fortalezas, áreas de mejora y aspectos críticos que requieren atención prioritaria por parte de la institución.

El informe se centra en el análisis descriptivo de los datos, agrupados por variables, y constituye un insumo fundamental para la planeación y diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano, la mejora del clima organizacional y la consolidación de un entorno laboral seguro, motivador y eficiente.

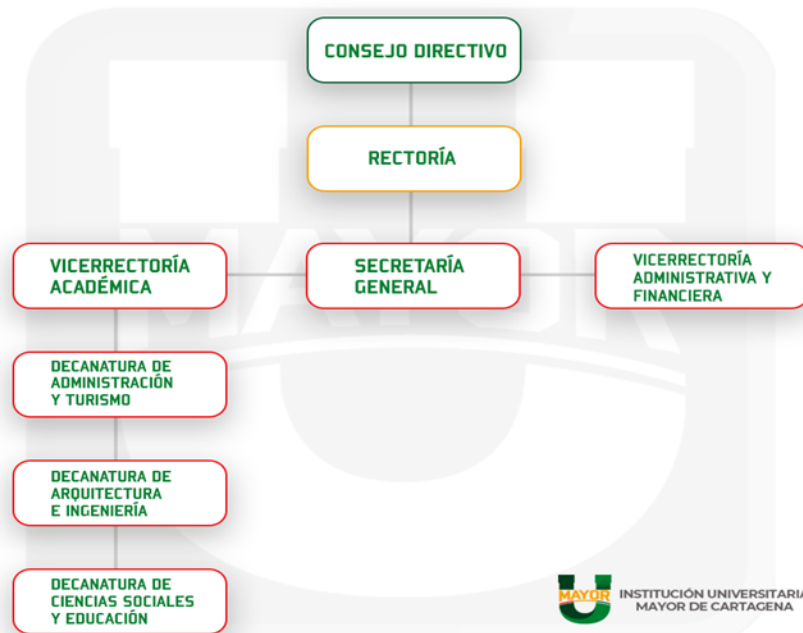
#### 4. VARIABLES DE MEDICIÓN

La encuesta de medición de clima laboral se desarrolló bajo las siguientes variables de medición:



#### 5. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

La estructura organizacional de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena está distribuida en diversas áreas funcionales y niveles jerárquicos, detallados a continuación:



## 6. CONTEXTUALIZACIÓN

La medición del clima organizacional es fundamental para conocer la percepción que tienen los colaboradores sobre distintos aspectos del entorno laboral, como la comunicación, el liderazgo, el ambiente físico, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Esta medición permite identificar fortalezas y áreas de mejora dentro de la organización, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas para optimizar el bienestar y desempeño del personal.

Además, es un instrumento clave para:

- Mejorar la productividad y el compromiso de los empleados al generar ambientes laborales más saludables y motivadores.
- Detectar conflictos y problemas organizacionales antes de que se conviertan en crisis, fomentando así un ambiente laboral armónico.
- Fortalecer la cultura organizacional, alineándola con los valores y objetivos institucionales.
- Aumentar la retención del talento, reduciendo la rotación al atender las necesidades y expectativas del personal.

Según Schneider, Ehrhart y Macey (2013), el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad, y su medición es clave para diseñar intervenciones efectivas. Por otro lado, Chiavenato (2017) destaca que esta medición es un instrumento fundamental para detectar problemas internos y mejorar la comunicación, la motivación y la cultura dentro de la organización

En resumen, la medición del clima organizacional es una herramienta estratégica para promover un entorno laboral positivo que contribuya al éxito integral de la organización y al desarrollo profesional y personal de sus colaboradores.

## 7. CLIMA LABORAL

El clima organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos y actitudes que los empleados tienen respecto a su entorno de trabajo. Estas percepciones influyen en su comportamiento, motivación y desempeño laboral. El clima organizacional se configura a partir de diversos factores como la cultura organizacional, las políticas internas, el estilo de liderazgo, la comunicación, las condiciones físicas del ambiente de trabajo, y las relaciones interpersonales dentro de la organización.

De manera más detallada, el clima organizacional representa el "ambiente psicológico" que se vive en una organización, el cual afecta cómo las personas se sienten al realizar sus tareas diarias. Litwin y Stringer (1968) lo definieron como "*la percepción compartida de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos*" que influyen su experiencia laboral y el modo en que se sienten motivados o desmotivados en el trabajo. Así, el clima refleja la calidad del ambiente laboral y cómo este impacta la satisfacción, el compromiso y la eficacia individual y colectiva.

También comprende aspectos tangibles como la seguridad, la organización del espacio y los recursos disponibles, así como aspectos intangibles como la confianza, el respeto y el reconocimiento que reciben los empleados. Es un constructo dinámico que puede cambiar con el tiempo y que requiere medición y gestión constante para promover un ambiente positivo que favorezca el desarrollo organizacional.

## 8. INSTRUMENTO

Los instrumentos que se presentan a continuación para medir Clima Laboral y Adaptación al Cambio Organizacional, fueron contruidos según la metodología propuesta por Rensis Likert, la cual ha mostrado ser apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

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

- Total Desacuerdo
- Desacuerdo
- Acuerdo
- Total Acuerdo

A continuación, se presenta un instrumento para evaluar el Clima Laboral, el cual permitirá medir cual es la percepción de los servidores frente a su entorno laboral. La forma como se presente el instrumento a los funcionarios deberá ser a través de una sola prueba que contenga todos los ítems escogidos sin ningún tipo de clasificación.

Las respuestas están dadas en una escala que presenta cuatro opciones de respuesta así: Totalmente de Acuerdo (TA), de Acuerdo (A), en Desacuerdo (D) y Totalmente en Desacuerdo (TD).

El análisis de la información debe realizarse teniendo en cuenta que para la entidad lo ideal es que las respuestas se concentren en la escala “Totalmente de Acuerdo”; en caso de que las respuestas se concentren en “Totalmente en Desacuerdo”, deberán formularse programas de mejoramiento en los aspectos críticos, luego de revisarse profundamente cada uno de ellos y ponderar en qué medida afectan la productividad y el logro de los objetivos institucionales.

### 9. INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA LABORAL

El instrumento para medir el clima laboral en las entidades públicas está compuesto por 7 categorías, cada una con su correspondiente número de ítems, tal como se especifica en la siguiente matriz:

#### ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

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

ITEM	TD	D	A	TA
1. Conozco la misión y la visión de mi entidad.				
2. Los objetivos de mi entidad son claros				
3. Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales				
4. La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades				
5. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.				
6. En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo				
7. Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.				

8. Considero que mis funciones están claramente determinadas				
9. Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco				

### ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

ITEM	TD	D	A	TA
10. Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades				
11. Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo				
12. La capacitación es una prioridad en la entidad				
13. Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad				
14. La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas				
15. La entidad concede los encargos a las personas que los merecen				

### ESTILO 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.

ITEM	TD	D	A	TA
16. Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área				
17. Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos				
18. En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa				
19. Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimiento y habilidades de sus colaboradores				
20. El trato que recibo de mi jefe es respetuoso				
21. Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo				
22. Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo				
23. Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes				
24. No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo				
25. Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo				

### CAPACIDAD PROFESIONAL

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

ITEM	TD	D	A	TA
37. Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.				
38. En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.				
39. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.				
40. Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.				
41. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.				
42. Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.				
43. Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos.				
44. Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.				

### MEDIO AMBIENTE FISICO

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

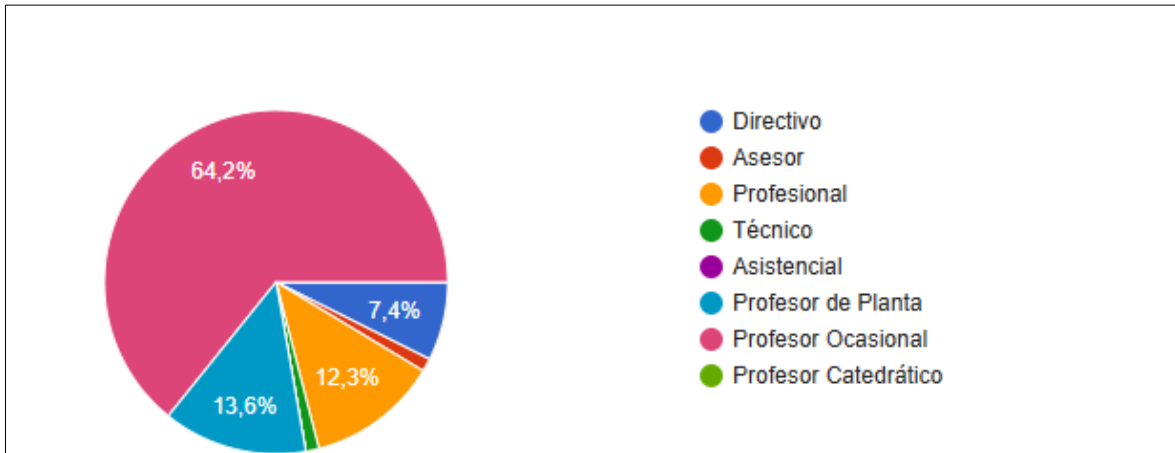
ITEM	TD	D	A	TA
45. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)				
46. Mi área de trabajo permanece ordenada				
47. Mi área de trabajo permanece limpia				
48. mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias				
49. En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)				
50. En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada				
51. Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación				

## 5. INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA

### DATOS GENERALES:

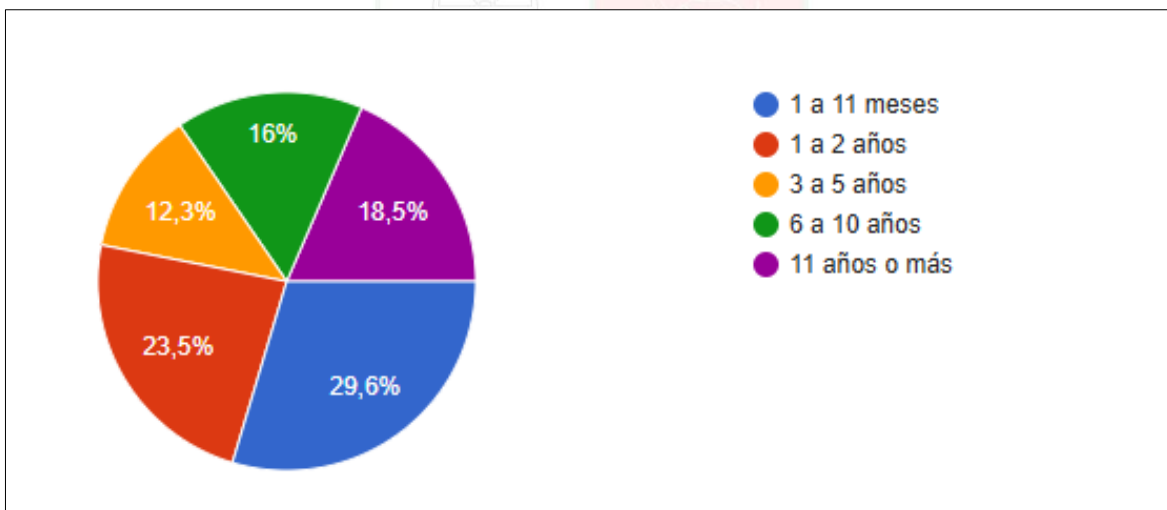
- TIPO DE CARGO DEL ENCUESTADO

Tipo de cargo: 81 respuestas



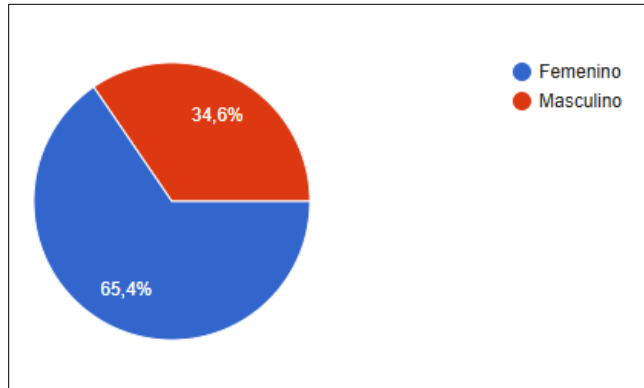
- TIEMPO DE SERVICIO

Tipo de cargo: 81 respuestas

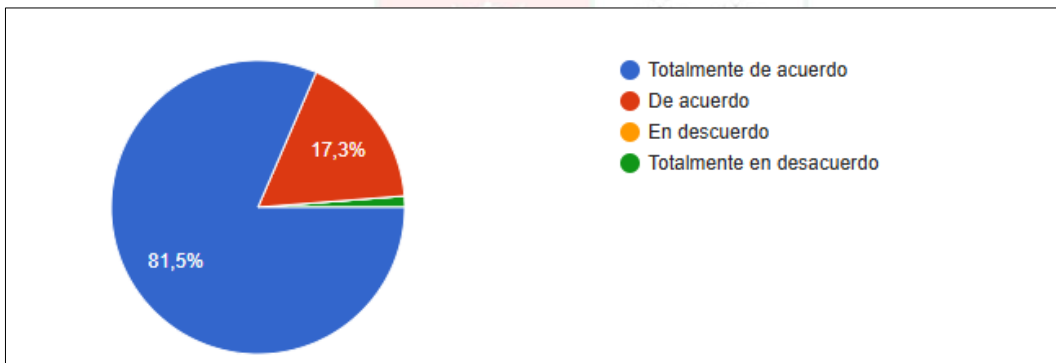


- SEXO BIOLÓGICO DEL ENCUESTADO

Tipo de cargo: 81 respuestas



### 1. CONOZCO LA MISIÓN Y LA VISIÓN DE MI ENTIDAD



#### Análisis General:

#### Conocimiento Positivo (Totalmente de acuerdo + De acuerdo):

- La gran mayoría de los encuestados (98.8%) manifiesta tener conocimiento sobre la Misión y Visión de la entidad:
- Un 81.5 % afirma estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere un alto nivel de seguridad y claridad respecto al tema.
- Un 17.3% está de acuerdo, lo que indica que también reconocen dicho conocimiento, aunque posiblemente con un grado ligeramente menor de convicción o comprensión.

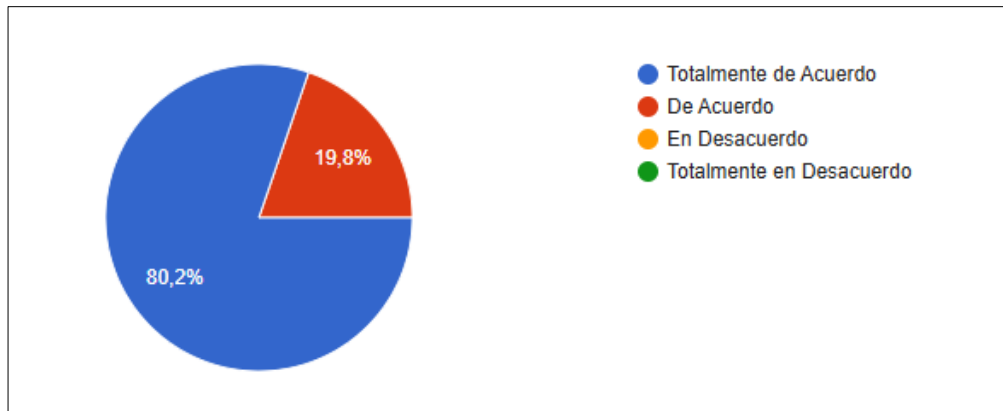
#### Conocimiento Negativo (Totalmente en desacuerdo):

Solo un 1.2% de los encuestados manifiesta no tener conocimiento de la Misión y Visión, lo cual representa una proporción mínima, aunque importante de atender para lograr una cobertura completa.

#### Conclusión:

Los resultados son altamente positivos, ya que reflejan que casi la totalidad de la población encuestada está familiarizada con la Misión y Visión institucional. No obstante, el pequeño porcentaje que indica desconocimiento lo cual puede ser una oportunidad para implementar estrategias de comunicación interna o reforzar campañas informativas para alcanzar el 100% de conocimiento.

## 2. LOS OBJETIVOS DE MI ENTIDAD SON CLAROS



### Análisis General:

#### 1. Conocimiento positivo:

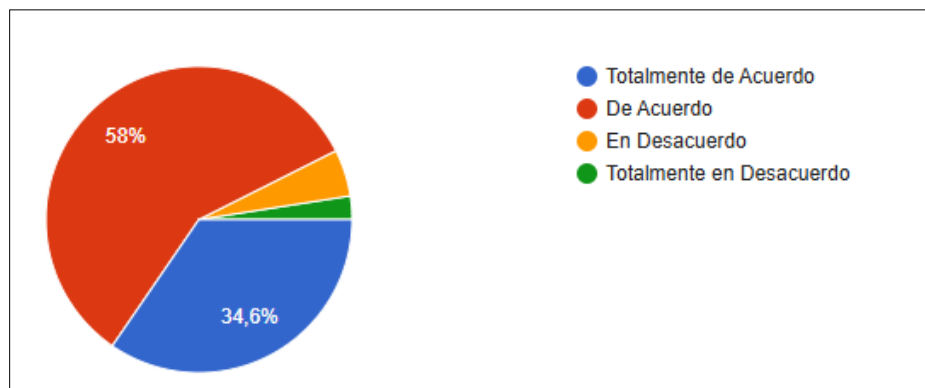
- 80.2 % de los encuestados está totalmente de acuerdo en que conoce los objetivos de la entidad. Esto refleja un alto nivel de seguridad y claridad respecto a los fines institucionales.
- 19.8 % está de acuerdo con conocer los objetivos. Este grupo también reconoce el conocimiento, aunque quizás con menor nivel de certeza o profundidad.

Total, de encuestados que manifiestan conocer los objetivos de la entidad: 100%

### Conclusión:

Los resultados muestran que la mayoría abrumadora de la población afirma conocer los objetivos de la entidad, lo cual es un indicador muy positivo del nivel de alineación y comunicación institucional.

## 3. LOS EMPLEADOS DE LA ENTIDAD PONEN EN PRÁCTICA LOS VALORES INSTITUCIONALES



El análisis de los datos obtenidos de la encuesta revela una percepción mayormente positiva por parte de la población encuestada respecto a la práctica de los valores institucionales por parte de los empleados de la entidad:

- El 58 % está de acuerdo en que los empleados ponen en práctica los valores institucionales.
- El 34.6 % está totalmente de acuerdo, lo que evidencia un alto nivel de convicción y confianza en esta afirmación.

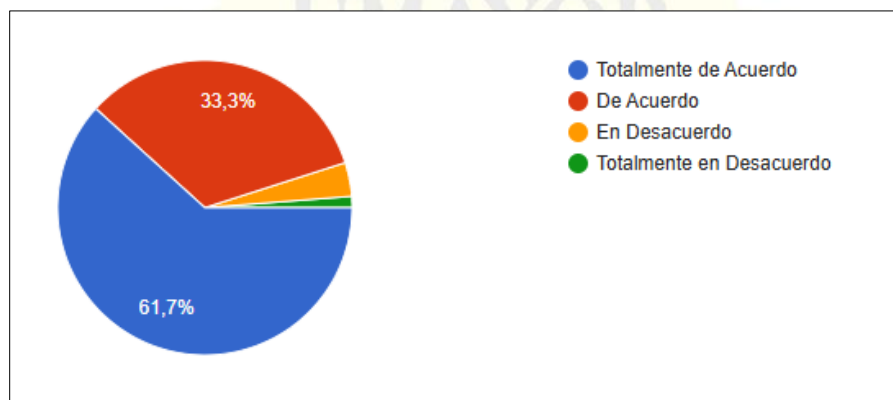
En contraste, una minoría del 7.4 % expresa una opinión diferente o desfavorable:

El 4.9 % señalo estar en desacuerdo, mientras el 2.5% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

#### Conclusión general:

La mayoría de los encuestados perciben que los empleados de la entidad sí aplican los valores institucionales en su labor diaria. Sin embargo, aunque es un porcentaje pequeño, la existencia de desacuerdo (7.4 %) indica que aún hay margen de mejora en la transparencia, coherencia y visibilidad de dichos valores en las acciones cotidianas de los empleados.

#### 4. LA ENTIDAD ME TIENE EN CUENTA PARA LA PLANEACIÓN DE SUS ACTIVIDADES



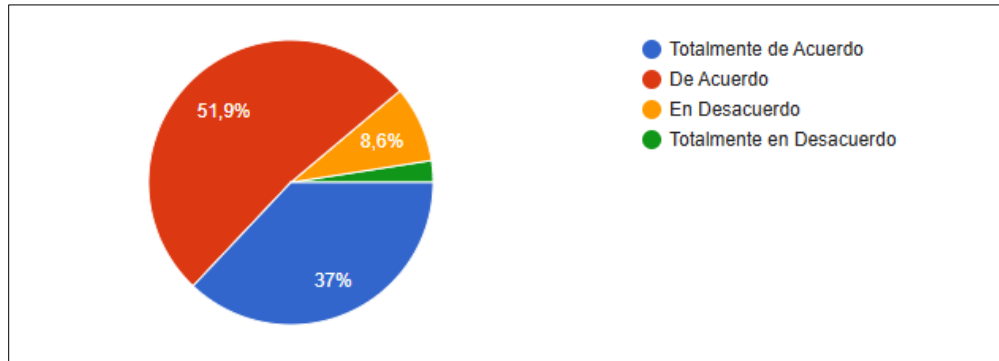
Los datos del gráfico reflejan una valoración mayormente positiva por parte de los encuestados en cuanto a su participación en la planeación de las actividades de la institución:

- El 95% de los encuestados considera que sí es tenido en cuenta:
  - 61.7 % está totalmente de acuerdo con la afirmación de que la institución lo considera en sus procesos de planeación.
  - El 33.3% manifestó estar de acuerdo, lo cual denota una fuerte percepción de inclusión y reconocimiento en la toma de decisiones o planificación.
- Mientras que el 4.9 % de los encuestados indica estar en desacuerdo.

#### Conclusión general:

La mayoría de los participantes perciben que la institución sí promueve su participación en la planeación de actividades, lo cual es un indicador positivo de gestión participativa. Sin embargo, el 4.9 % se mostró en desacuerdo, lo que sugiere que aún existen oportunidades de mejora para asegurar que todo el personal se perciba escuchada y considerada en la planificación institucional.

## 5. CUENTO CON LOS RECURSOS NECESARIOS PARA REALIZAR MI TRABAJO EFICIENTEMENTE



Los resultados muestran una percepción mayormente positiva, aunque con señales de alerta que deben ser consideradas:

- 88.9 % de los encuestados cree que sí cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo de forma eficiente:
  - 51.9% está de acuerdo con esta afirmación.
  - 37 % está totalmente de acuerdo, reflejando una percepción sólida de suficiencia de recursos.

Sin embargo, el 11.1 % de los encuestados expresa una percepción negativa:

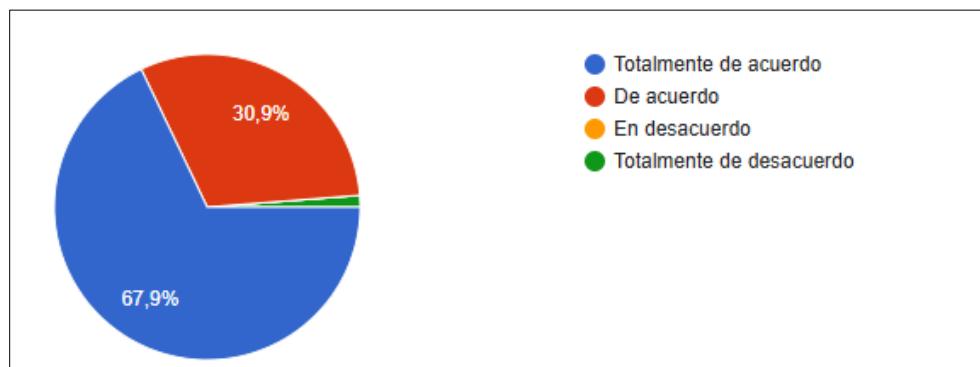
- El 8.6 % de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, lo que indica que no contar con los medios necesarios.
- El 2.5 % manifestó estar totalmente en desacuerdo, evidenciando una experiencia más crítica en cuanto a la disponibilidad de recursos.

### Conclusión general:

Aunque la mayoría del personal considera que sí tiene los recursos necesarios para desempeñar sus funciones, el 11.1 % se mostró en desacuerdo o totalmente en desacuerdo representando una proporción significativa que podría afectar la productividad, satisfacción y calidad del trabajo. Esto sugiere la necesidad de:

- Revisar y fortalecer la dotación de recursos materiales, tecnológicos o humanos.
- Escuchar activamente a los empleados que manifiestan estas dificultades.

## 6. EN MI ÁREA MANTENEMOS LAS PRIORIDADES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO



Los datos del gráfico reflejan una percepción altamente positiva entre los encuestados en relación con el manejo de prioridades dentro de sus áreas de trabajo:

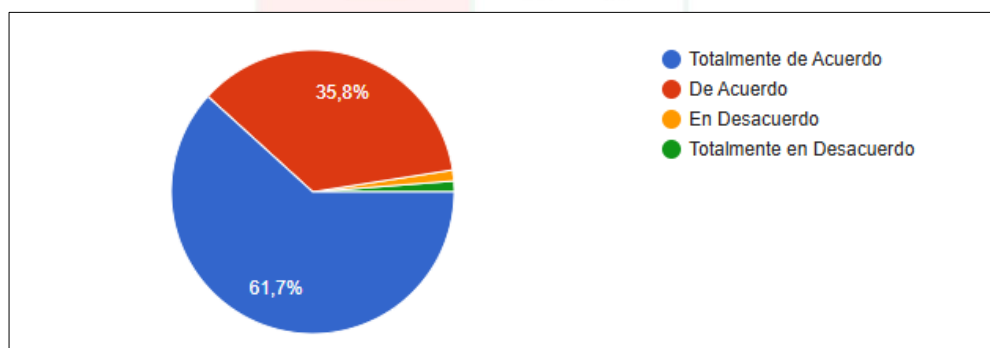
- El 98.8 % de los encuestados considera que sí se mantienen las prioridades para el desarrollo del trabajo:
- El 30.9 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo con esta afirmación.
- El 67.9 % de los encuestados está totalmente de acuerdo, lo que evidencia un alto nivel de organización y enfoque en las tareas prioritarias dentro de los equipos de trabajo.

Por otro lado, solo un 1.2 % está en desacuerdo, lo que representa una minoría que percibe desorganización o falta de enfoque en su área.

#### Conclusión general:

La mayoría de los encuestados percibe que en su área se mantienen adecuadamente las prioridades para el desarrollo del trabajo, lo que refleja una gestión interna eficaz y claridad en los objetivos.

#### 7. LOS PROCEDIMIENTOS DE MI ÁREA DE TRABAJO GARANTIZAN LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES QUE SE REALIZAN



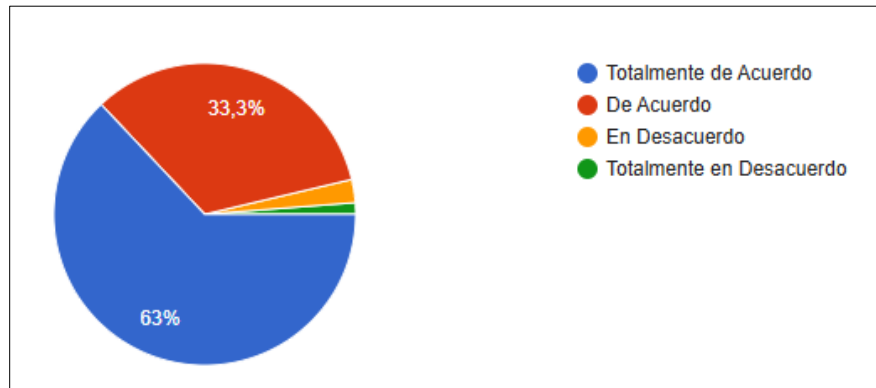
Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva por parte de los encuestados respecto a la eficacia de los procedimientos aplicados en sus áreas de trabajo:

- El 97.5 % de la población encuestada considera que los procedimientos de su área sí garantizan la efectividad de las acciones:
- El 35.8 % de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación.
- El 61.7 % manifestó estar totalmente de acuerdo, lo que refuerza una percepción de confianza en los métodos de trabajo establecidos.
- Solo el 1.2 % manifiesta estar en desacuerdo, lo que representa una minoría con una percepción crítica sobre la eficacia de los procedimientos en su área.

#### Conclusión general:

Los datos evidencian que la gran mayoría del personal percibe como efectivos los procedimientos de su área, lo cual es un buen indicador de organización, estandarización y calidad operativa.

## 8. CONSIDERO QUE MIS FUNCIONES ESTÁN CLARAMENTE DETERMINADAS



Los datos del gráfico muestran una percepción muy positiva en cuanto a la claridad de las funciones asignadas a los encuestados:

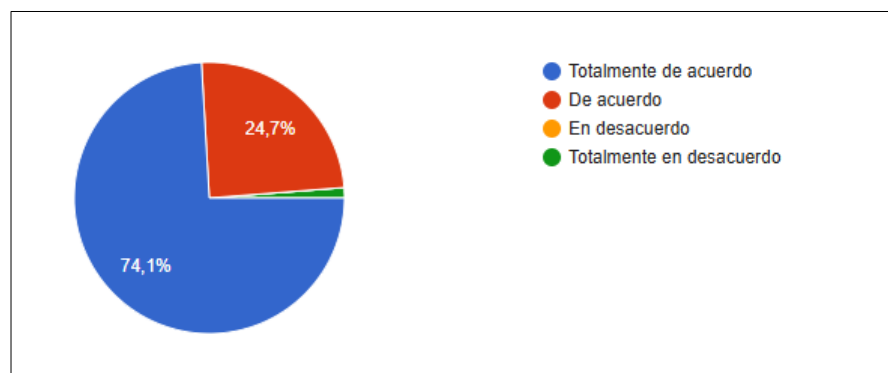
- El 96.3 % de los participantes considera que sus funciones están claramente determinadas:
- El 63 % está totalmente de acuerdo, lo cual refleja un alto grado de certeza sobre sus responsabilidades laborales.
- El 33.3 % está de acuerdo, lo que también indica una percepción favorable.
- Solo el 1.2 % está totalmente en desacuerdo, lo que representa una minoría que podría estar experimentando ambigüedad o falta de definición en sus tareas.

### Conclusión general:

La mayoría de los encuestados manifiesta tener claridad sobre sus funciones, lo cual es un aspecto clave para la eficiencia, el cumplimiento de metas y la satisfacción laboral.

Sin embargo, el 4.5 % que reporta falta de claridad merece atención, ya que una asignación poco clara de funciones puede generar confusión, duplicidad de esfuerzos o baja productividad. Como oportunidad de mejora se sugiere revisar la comunicación interna y los manuales de funciones en las áreas donde se concentra esta percepción negativa.

## 9. ENTIENDO CLARAMENTE MI PAPEL DENTRO DEL ÁREA DE TRABAJO A LA QUE PERTENEZCO



Los resultados muestran una percepción altamente positiva respecto a la claridad del papel que cada persona desempeña dentro de su área laboral:

- El 95.8% de los encuestados considera que entiende claramente su papel dentro del área de trabajo:

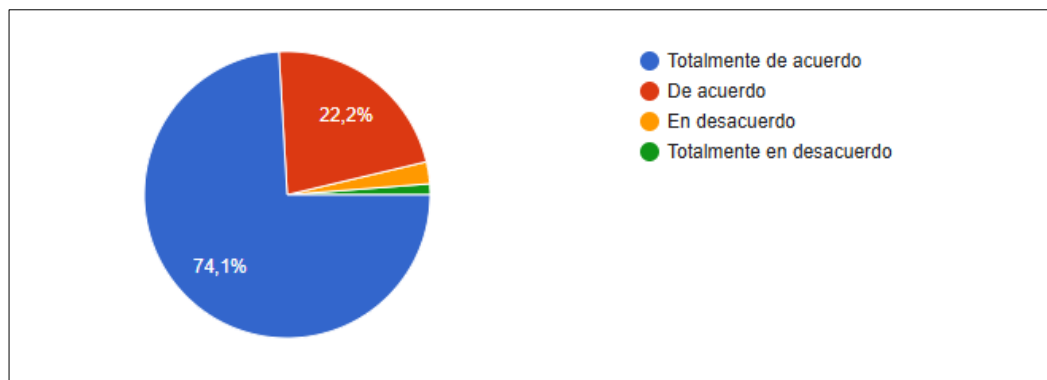
- El 74.1 % de los encuestados está totalmente de acuerdo, lo que refleja un alto nivel de seguridad y comprensión sobre sus responsabilidades específicas.

- El 24.7 % está de acuerdo, indicando también una percepción positiva.
- Solo un 1.2 % está en desacuerdo, lo que representa una minoría con dudas o falta de claridad respecto a su rol en el equipo.

#### Conclusión general:

La gran mayoría del personal encuestado tiene claridad sobre su papel dentro del área de trabajo, lo cual es fundamental para el buen desempeño individual y colectivo, así como para el logro de los objetivos institucionales.

#### 10. SIENTO QUE ESTOY UBICADO EN EL CARGO QUE DESEMPEÑO, DE ACUERDO CON MIS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES



Los resultados reflejan una percepción muy positiva por parte de los encuestados respecto a la correspondencia entre su cargo actual y sus capacidades:

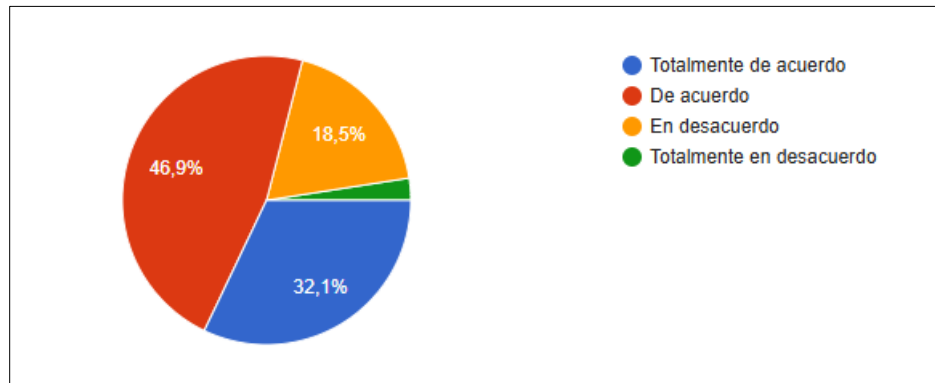
- El 96.3 % de los encuestados considera que está bien ubicado en su cargo según sus conocimientos y habilidades:
- El 74.1% está totalmente de acuerdo, lo que indica un alto grado de satisfacción y sentido de pertenencia con el rol que desempeña.
- El 22.2% está de acuerdo, también en línea con una percepción favorable.
- Solo un 2.5 % está en desacuerdo, lo que representa una minoría que podría estar experimentando desajuste entre sus competencias y las funciones que realiza.

#### Conclusión general:

La mayoría de los colaboradores perciben que su cargo actual está alineado con sus capacidades y formación, lo cual es un factor clave para el buen desempeño, la motivación y la retención del talento humano.

No obstante, el pequeño grupo que no se siente adecuadamente ubicado (2.5%) podría estar enfrentando desafíos de adaptación, desmotivación o subutilización de sus habilidades, por lo que sería recomendable explorar esos casos específicos para optimizar la asignación de roles y responsabilidades.

## 11. GENERALMENTE LA PERSONA QUE SE VINCULA A LA ENTIDAD RECIBE UN ENTRENAMIENTO ADECUADO PARA REALIZAR SU TRABAJO



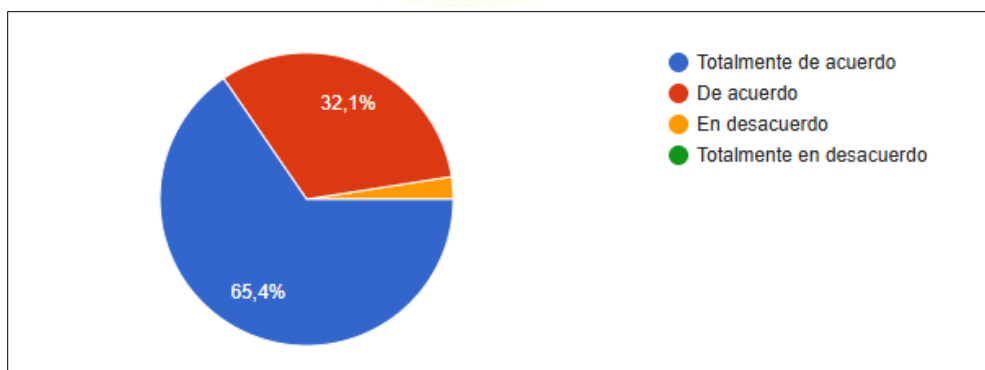
Los datos reflejan una percepción mayoritariamente positiva.

- El 79 % de los encuestados considera que los nuevos colaboradores sí reciben un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo:
  - El 46.9 % está de acuerdo, lo que muestra una valoración favorable del proceso.
  - El 32.1 % está totalmente de acuerdo, lo que indica una percepción más sólida de que la inducción es efectiva.
- Sin embargo, un 21 % de los encuestados no está de acuerdo con esta afirmación, dado que el 18.5 % está en desacuerdo, mientras que el 2.5 % está totalmente en desacuerdo.

### Conclusión general:

Aunque la mayoría percibe que las personas que ingresan a la entidad reciben una formación inicial adecuada, el hecho de que el 21% encuestados tenga una percepción negativa evidencia oportunidades de mejora.

## 12. LA CAPACITACIÓN ES UNA PRIORIDAD EN LA ENTIDAD

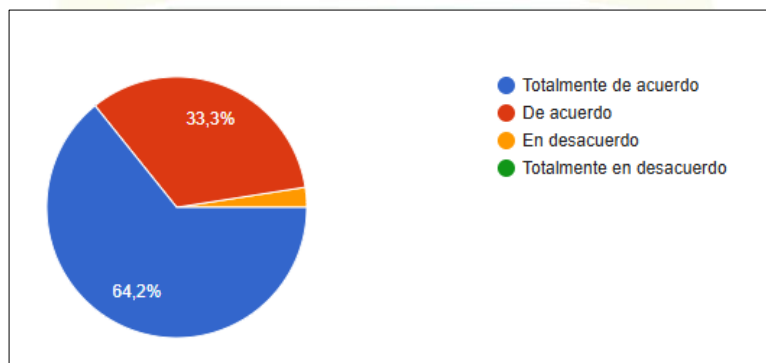


Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva sobre el compromiso de la entidad con la formación de su personal:

- 97.5 % de los encuestados considera que la capacitación sí es una prioridad dentro de la organización:
  - El 31.2 % está de acuerdo, lo que indica una valoración favorable.
  - El 65.4 % está totalmente de acuerdo, lo que muestra una percepción firme del interés institucional por fortalecer las competencias del talento humano.
- Solo un 2.5 % de los encuestados está en desacuerdo, lo que representa una minoría que percibe debilidades o falta de énfasis en los procesos de formación y actualización.

La mayoría del personal percibe que la entidad valora e impulsa la capacitación como un eje clave para el desarrollo organizacional, lo cual es un aspecto positivo para el fortalecimiento de competencias y el mejoramiento continuo.

### 13. ESTOY SATISFECHO CON LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR QUE SE REALIZAN EN LA ENTIDAD

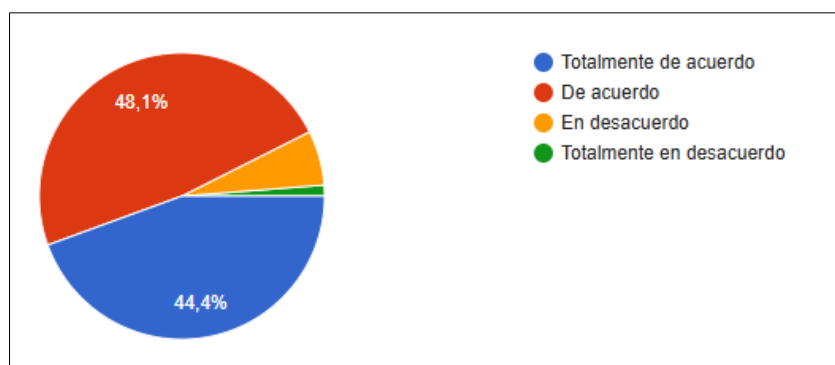


- El 64.2 % de los encuestados está totalmente de acuerdo con la afirmación “*Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad*”. Esto indica que más de la mitad de los participantes tienen una percepción positiva sobre las actividades de bienestar.
- Solo el 2.5% manifestó estar en desacuerdo con la afirmación. Esto implica que la insatisfacción es mínima, lo que puede interpretarse como un indicador positivo de la efectividad y aceptación de las actividades de bienestar.

#### Conclusión general:

Los datos reflejan una percepción ampliamente favorable hacia las actividades de bienestar en la institución. El 97.5% (sumando "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo") de los encuestados manifiesta algún grado de satisfacción, lo que sugiere que las actividades están cumpliendo con las expectativas de la mayoría.

### 14. LA ENTIDAD ME INCENTIVA CUANDO ALCANZO MIS OBJETIVOS Y METAS

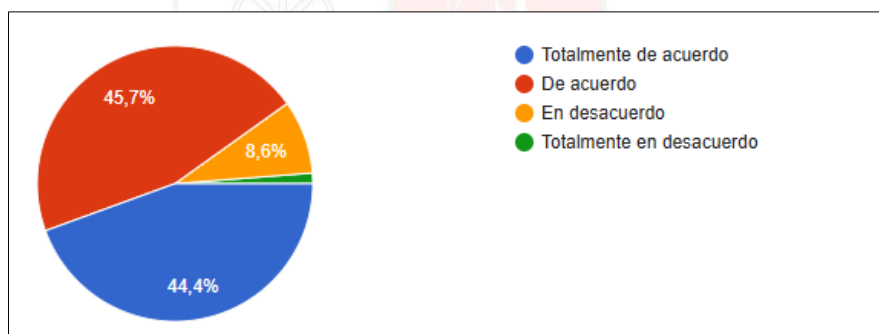


- El 44.4 % de los encuestados está de acuerdo con la afirmación “La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas”.
- El 48.1 % afirma estar totalmente de acuerdo con la afirmación. Mostrando que el 92.5% de los encuestados sienten un reconocimiento claro y efectivo por parte de la institución.
- El 6.2 % está en desacuerdo y el 1.2 % totalmente en desacuerdo, lo que suma un 7.4 % de la población encuestada que no se siente incentivada cuando alcanza sus metas.

### Conclusión general:

Si bien el 92.5 % de los encuestados (sumando “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”) percibe que la entidad ofrece incentivos al alcanzar metas. Mientras que el 7.4 % que expresa desacuerdo o total desacuerdo lo cual representa una señal de alerta para revisar los mecanismos de reconocimiento existentes.

### 15. LA ENTIDAD CONCEDE LOS ENCARGOS A LAS PERSONAS QUE LOS MERECE

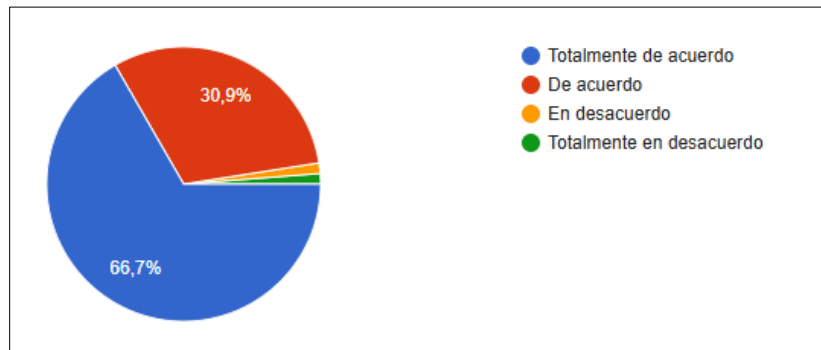


- EL 90.1% de los encuestados considera que la entidad asigna los encargos de manera justa, a quienes lo merecen. Esto refleja una percepción predominantemente positiva sobre los procesos de asignación de responsabilidades dentro de la entidad. Dado que el 44.4% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 45.7% de acuerdo.
- Por otra parte, el 8.6 % que está en desacuerdo (incluyendo el 1.2 % que está *totalmente en desacuerdo*) representa una minoría significativa.

### Conclusión:

Aunque la mayoría tiene una percepción positiva respecto a la meritocracia en la entidad, es importante no ignorar a los encuestados que piensa lo contrario.

### 16. MI JEFE TIENE LOS CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS PARA DIRIGIR EL ÁREA



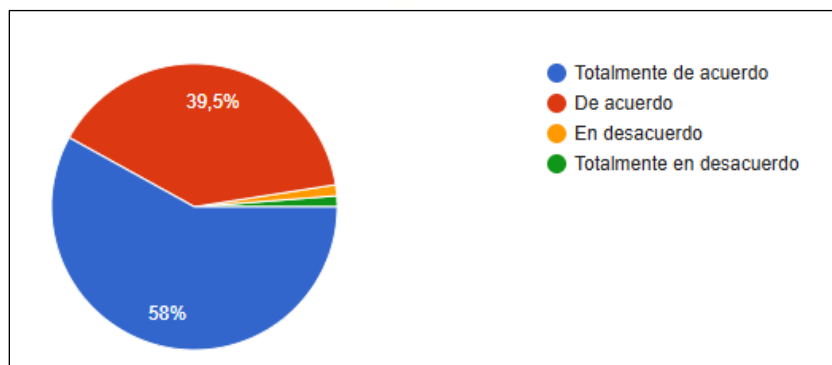
- El 97.6 % de los encuestados considera que su jefe posee los conocimientos y destrezas necesarias para liderar el área, lo que refleja una percepción muy positiva del liderazgo dentro de la entidad. Mostrando mayor fortaleza en el "totalmente de acuerdo".
- Más de la mitad (66.7 %) no solo está de acuerdo, sino que lo está de manera contundente, lo que indica un alto nivel de satisfacción o confianza con la capacidad de dirección del jefe.

- El 1.2% manifiesta estar en desacuerdo, lo que representa una proporción baja, aunque aún relevante si se desea trabajar en oportunidades de mejora o reforzar la percepción de liderazgo en ciertos sectores.
- Por otra parte, el 1.2% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

**Conclusión:**

Los resultados reflejan una imagen positiva del liderazgo en la entidad, con una clara mayoría que respalda la capacidad de su jefe.

**17. MI JEFE ES COHERENTE EN SUS ARGUMENTOS Y PLANTEAMIENTOS**

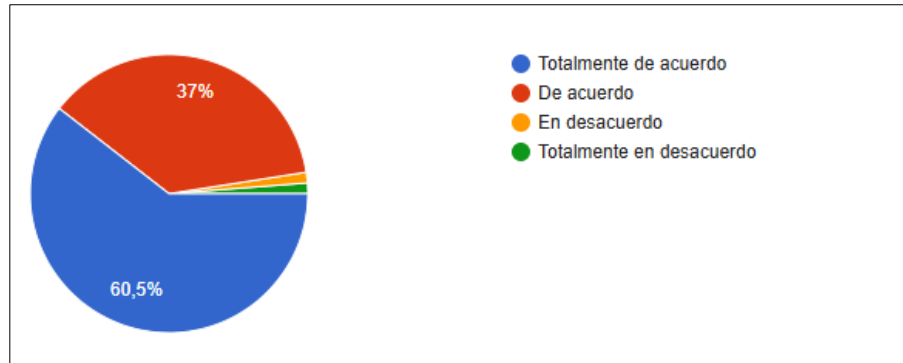


- El 97.5 % de los encuestados considera que su jefe muestra coherencia en sus argumentos y planteamientos, lo que evidencia una percepción favorable respecto a la claridad y consistencia en el liderazgo. Es importante resaltar que la mayoría (58.8%) está *totalmente de acuerdo*, lo que sugiere no solo conformidad, sino también un alto grado de confianza en la forma en que el jefe se comunica y justifica sus decisiones o ideas.
- El 1.2 % expresa desacuerdo, lo cual, aunque representa una minoría, puede indicar que existen ciertos casos o situaciones específicas en los que los planteamientos del jefe no han sido percibidos como claros o coherentes.

**Conclusión:**

Los resultados reflejan una sólida percepción de coherencia comunicacional por parte de los líderes, lo cual es fundamental para la credibilidad y la confianza del equipo. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo los canales de comunicación interna y promover espacios de diálogo, para abordar posibles brechas que puedan estar afectando la percepción de una parte del equipo.

#### 18. EN MI ÁREA, EL JEFE ASIGNA LAS CARGAS DE TRABAJO DE FORMA EQUITATIVA

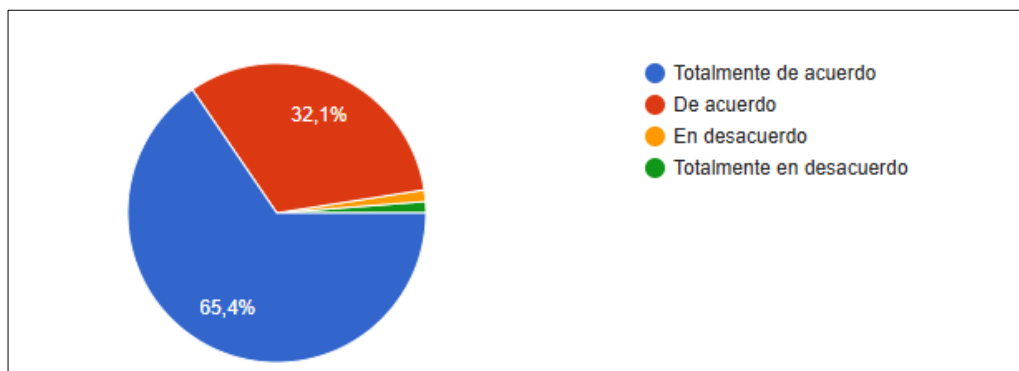


- El 97.5 % de los encuestados considera que su jefe muestra coherencia en sus argumentos y planteamientos, lo que evidencia una percepción favorable respecto a la claridad y consistencia en el liderazgo. Es importante resaltar que la mayoría (60.5 %) está *totalmente de acuerdo*, lo que sugiere no solo conformidad, sino también un alto grado de confianza en la forma en que el jefe se comunica y justifica sus decisiones o ideas.
- Por otra parte, un 1.2 % expresa desacuerdo. Mientras que un 1.2% expresa estar en total desacuerdo. Lo cual, aunque representa una minoría, puede indicar que existen ciertos casos o situaciones específicas en los que los planteamientos del jefe no han sido percibidos como claros o coherentes.

#### Conclusión:

Los resultados reflejan una sólida percepción de coherencia comunicacional por parte de los líderes, lo cual es fundamental para la credibilidad y la confianza del equipo. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo los canales de comunicación interna y promover espacios de diálogo, para abordar posibles brechas que puedan estar afectando la percepción de una parte del equipo.

#### 19. MI JEFE ASIGNA EL TRABAJO TENIENDO EN CUENTA LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DE SUS COLABORADORES



- El 97.5% de los encuestados considera que su jefe tiene en cuenta las capacidades y habilidades del equipo al asignar tareas, lo cual refleja una fuerte percepción de gestión adecuada del talento humano:

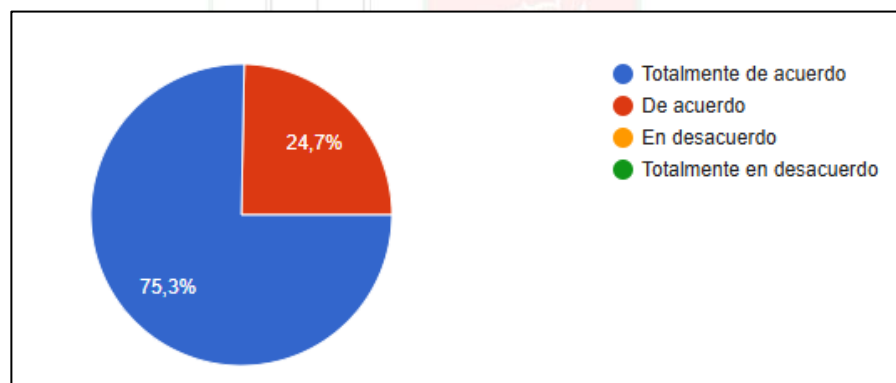
- El 65.4% de los encuestados manifiesta estar *totalmente de acuerdo*, lo que indica una alta confianza en la forma en que se distribuyen las responsabilidades dentro del área.
- Mientras que el 32.1% manifestó estar de acuerdo.
- Solo un 2.4 % expresa desacuerdo (1.2% *totalmente en desacuerdo*, 12.2% *en desacuerdo*), lo cual representa una proporción baja.

#### Conclusión:

Los resultados muestran una evaluación muy positiva sobre la capacidad del jefe para asignar tareas considerando las fortalezas del equipo, lo cual es clave para la eficiencia y la motivación laboral.



#### 20. EL TRATO QUE RECIBO DE MI JEFE ES RESPETUOSO

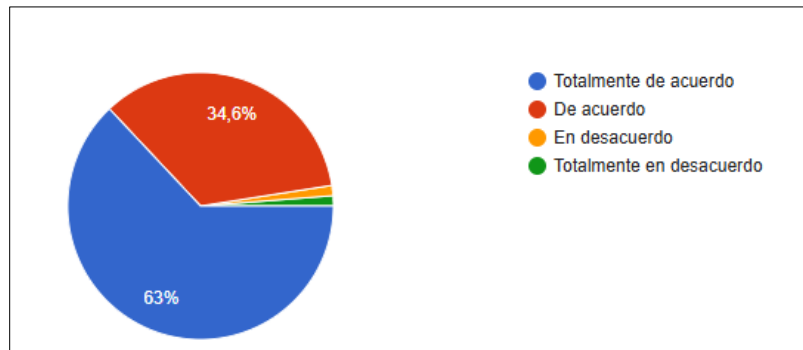


- El 100 % de los encuestados, considera que recibe un trato respetuoso por parte de su jefe. Este resultado evidencia un clima laboral basado en el respeto, lo cual es fundamental para la confianza, la comunicación efectiva y el bienestar del equipo.
- El 75.3 % está totalmente de acuerdo, lo que sugiere que esta no es solo una percepción general, sino una convicción sólida por parte de la mayoría. Mientras que el 24.7% manifestó estar de acuerdo.

#### Conclusión:

Este resultado refleja un ambiente laboral muy positivo en términos de respeto interpersonal entre jefes y colaboradores. La unanimidad en las respuestas positivas sugiere que el respeto es un valor consolidado en la dinámica laboral.

#### 21. MI JEFE TIENE EN CUENTA LAS SUGERENCIAS QUE LE FORMULO

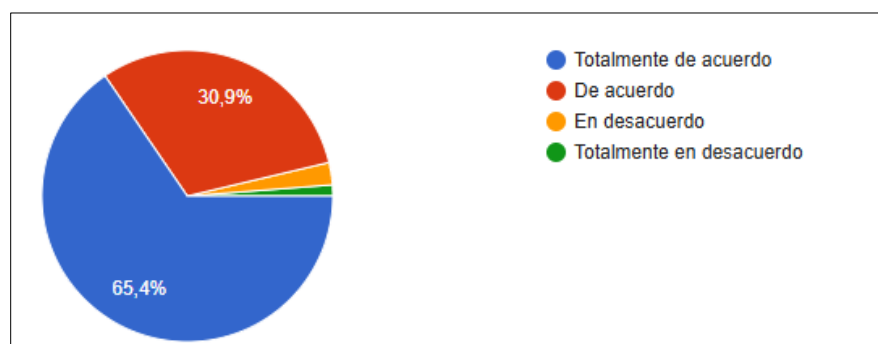


- El 97.6 % de los encuestados considera que su jefe toma en cuenta las sugerencias que le presentan, lo cual refleja un entorno laboral participativo, donde se valora la opinión de los colaboradores.
- El hecho de que más del 60% esté *totalmente de acuerdo* indica que no solo se sienten escuchados, sino también valorados, lo cual es clave para la motivación, la innovación y el compromiso organizacional.
- Un pequeño porcentaje (2.4 %) manifiesta que su jefe no considera sus sugerencias. Aunque es una proporción baja, puede ser útil investigar si estas percepciones corresponden a casos puntuales o a problemas de comunicación en determinadas áreas.

### Conclusión:

Los resultados muestran una percepción altamente positiva sobre la receptividad del liderazgo hacia las sugerencias del equipo. Este tipo de liderazgo abierto fortalece la colaboración y mejora los procesos internos.

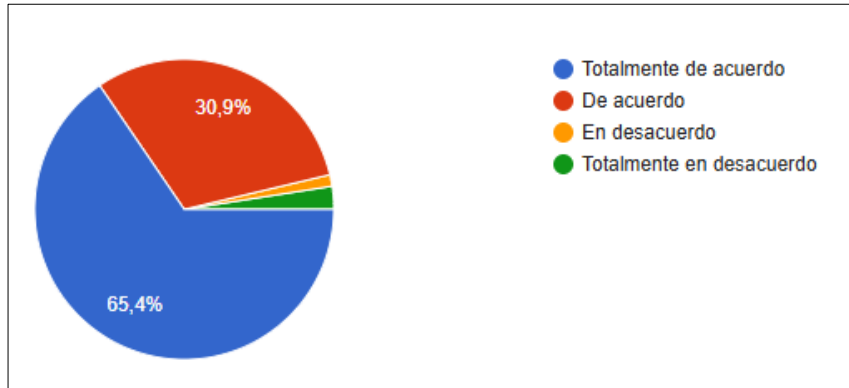
### 22. RECIBO DE MI JEFE RETROALIMENTACIÓN (OBSERVACIONES) TANTO DE ASPECTOS POSITIVOS COMO DE ASPECTOS NEGATIVOS DE MI TRABAJO



- El 96.3 % de los encuestados reconoce que su jefe les proporciona retroalimentación equilibrada, tanto sobre los aspectos positivos como sobre los negativos de su desempeño, lo que sugiere una comunicación efectiva y un interés genuino en el desarrollo profesional.
- Más de la mitad (65.4 %) está totalmente de acuerdo, lo que indica una percepción sólida y consistente sobre la calidad del feedback recibido.
- El 30.9% manifestó estar de acuerdo.
- Solo un 3.7 % manifiesta no recibir este tipo de retroalimentación (2.5% manifestó estar en desacuerdo. Mientras que el 1.2% manifestó estar totalmente en desacuerdo).

Estos resultados reflejan un ambiente de trabajo donde la retroalimentación constructiva es una práctica habitual, favoreciendo la mejora continua y la motivación del personal. Se recomienda mantener y fortalecer esta cultura para asegurar que todos los colaboradores se beneficien de ella.

### 23. MI JEFE ME TIENE EN CUENTA PARA DESARROLLAR TRABAJOS IMPORTANTES

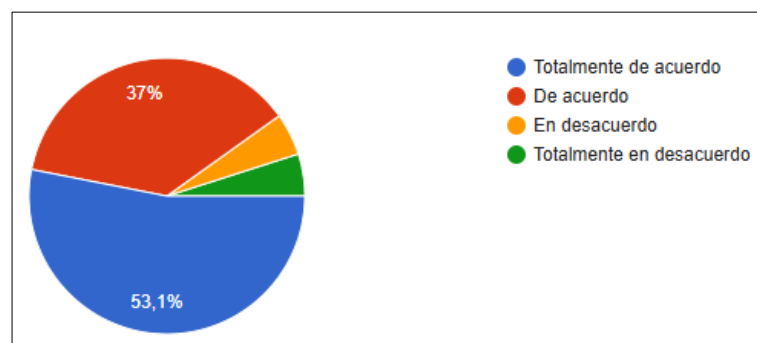


- El 96.3 % de los encuestados siente que su jefe los considera para asignar trabajos importantes, lo que refleja un alto nivel de inclusión y reconocimiento dentro del equipo:
- Más de la mitad (65.4 %) está totalmente de acuerdo, mostrando una convicción sólida en esta percepción, lo que es indicativo de un liderazgo que valora la participación activa de sus colaboradores en tareas relevantes. Por otra parte, el 30.9% manifestó estar de acuerdo.
- El 3.7 % que está en desacuerdo sugiere que aún existen algunos colaboradores que no se sienten suficientemente incluidos en trabajos clave, lo que podría señalar áreas para mejorar la comunicación o la equidad en la asignación de responsabilidades.

#### Conclusión:

Los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva respecto a la inclusión en tareas importantes, lo cual favorece el compromiso y desarrollo profesional.

### 24. NO TENGO QUE CONSULTAR CON MI JEFE TODAS LAS ACCIONES A SEGUIR EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO



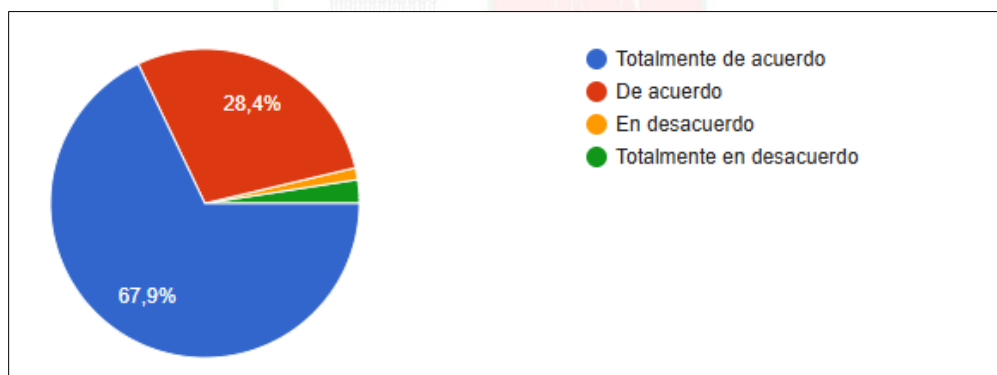
El 90.1 % de los encuestados considera que no es necesario consultar con su jefe cada paso que deben seguir en su trabajo, lo que indica un alto nivel de confianza y autonomía otorgada por el liderazgo:

- Más de la mitad de los encuestados (53.1 %) manifestaron estar totalmente de acuerdo, lo que refleja un fuerte sentido de independencia en la ejecución de sus tareas. Mientras que el 37% manifestó estar de acuerdo.
- El 9.8 % manifiesta desacuerdo, señalando que algunos colaboradores pueden sentir que requieren mayor supervisión o validación en su trabajo, lo cual podría indicar diferentes estilos de trabajo o necesidades de apoyo.

#### Conclusión:

Estos resultados evidencian un ambiente laboral que favorece la autonomía y la confianza en los colaboradores para tomar decisiones en su día a día. Sin embargo, es importante asegurar que quienes necesiten mayor acompañamiento lo reciban, manteniendo un balance entre independencia y soporte adecuado.

#### 25. MI JEFE ME MOTIVA Y RECONOCE MI TRABAJO

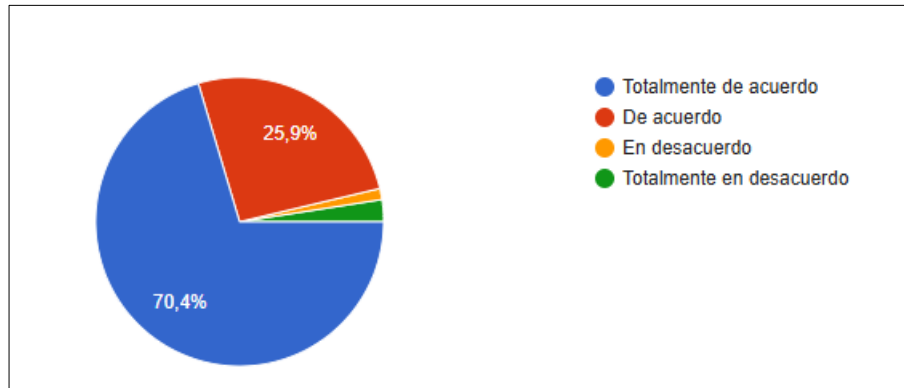


- El 96.3 % de los encuestados siente que su jefe los motiva y reconoce su trabajo, lo que refleja un ambiente laboral donde el liderazgo favorece el compromiso y la satisfacción laboral:
- Más de la mitad (67.9 %) está totalmente de acuerdo, lo que indica que muchos colaboradores no solo perciben el reconocimiento, sino que lo valoran de manera significativa. Mientras que el 28.4% manifestó estar de acuerdo.
- El 1.2 % manifiesta desacuerdo, sugiriendo que aún hay espacio para mejorar la forma en que se motiva y reconoce el esfuerzo dentro del equipo. Mientras que el 2.5% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

#### Conclusión:

Estos resultados evidencian una cultura de trabajo donde la motivación y el reconocimiento son prácticas comunes, pero también resaltan la importancia de seguir reforzando estas acciones para aumentar el nivel de satisfacción y compromiso entre todos los colaboradores.

**26. EN MI ÁREA DE TRABAJO SE HA LOGRADO UN NIVEL DE COMUNICACIÓN CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE FACILITA EL LOGRO DE LOS RESULTADOS**

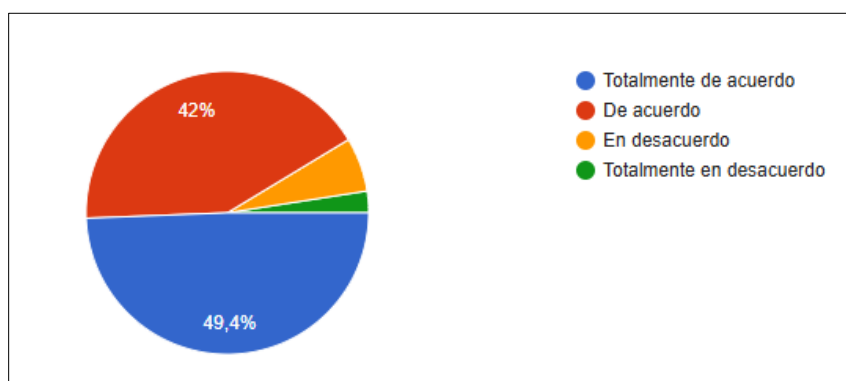


- El 96.36 % de los encuestados (70.44 % totalmente de acuerdo + 25.9 % de acuerdo) percibe que en su área de trabajo existe un nivel de comunicación con sus compañeros que facilita el logro de los resultados.
- Solo el 1.2 % manifestó estar en desacuerdo. Mientras que el 2.5% manifestó estar en desacuerdo. Lo que representa una minoría poco significativa.

**Conclusión**

Existe una percepción muy positiva de la comunicación dentro de los equipos de trabajo, lo cual refleja cohesión, colaboración y alineación en los objetivos. Los resultados son altamente favorables y evidencian que la comunicación es una fortaleza dentro del área de trabajo.

**27. ME ENTERO DE LO QUE OCURRE EN MI ENTIDAD, MÁS POR COMUNICACIONES OFICIALES QUE POR COMUNICACIONES INFORMALES**

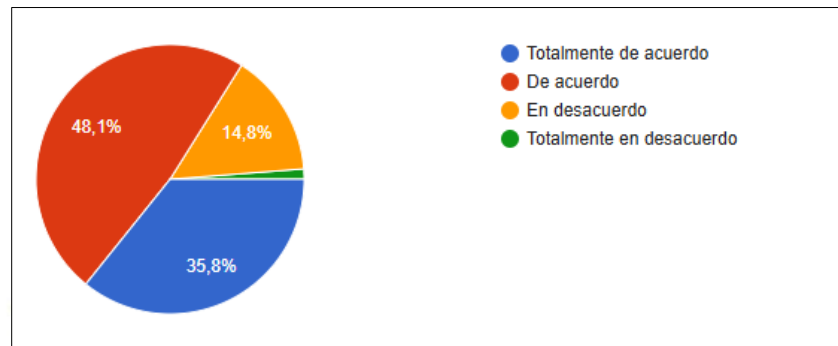


- El 91.4 % de los encuestados (42 % de acuerdo + 49.4 % totalmente de acuerdo) manifiesta que se entera de lo que ocurre en la entidad principalmente a través de comunicaciones oficiales.
- Solo el 6.2 % está en desacuerdo, lo que indica que este grupo percibe mayor peso de las comunicaciones informales en la transmisión de información.

### Conclusión

Los resultados evidencian que la entidad cuenta con canales oficiales efectivos como fuente principal de información para la mayoría de los empleados, lo que constituye una fortaleza en la gestión comunicacional. Sin embargo, se recomienda fortalecer las estrategias de difusión para asegurar que la información llegue de manera clara, oportuna y completa a toda la organización, reduciendo así la necesidad de acudir a comunicaciones informales.

### 28. EXISTE UN NIVEL ADECUADO DE COMUNICACIÓN ENTRE LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA ENTIDAD



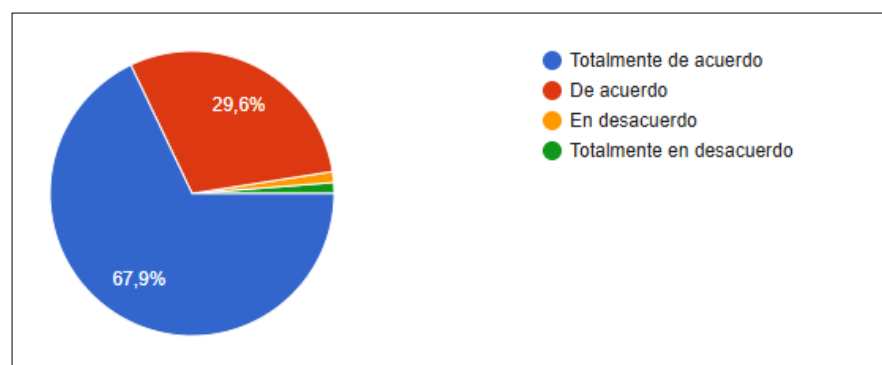
- El 83.9 % de los encuestados (48.1 % de acuerdo + 35.8 % totalmente de acuerdo) considera que existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.
- Mientras que, el 16 % (14.8 % en desacuerdo + 1.2 % totalmente en desacuerdo) manifiesta lo contrario, es decir, percibe deficiencias en la comunicación en las diferentes áreas.

### Conclusión

La mayoría percibe la comunicación interdepartamental como adecuada, lo que evidencia que existen canales o prácticas que permiten la coordinación entre áreas.

Sin embargo, el porcentaje de desacuerdo es significativo y no debe pasarse por alto, pues refleja que aún persisten barreras de comunicación, posibles silos organizacionales o falta de articulación en ciertos procesos.

### 29. EN MI ÁREA COMPARTIMOS INFORMACIÓN ÚTIL PARA EL TRABAJO



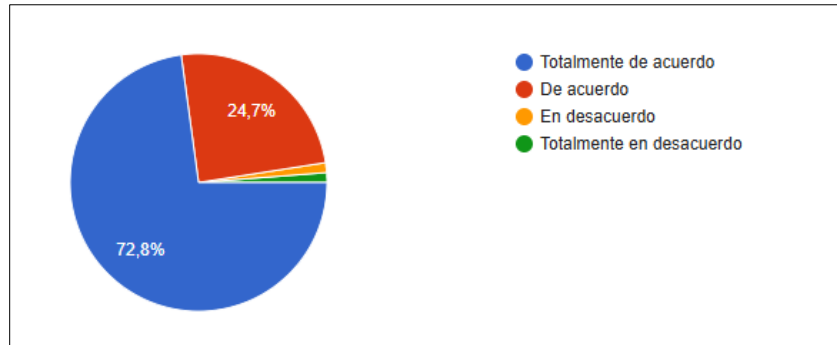
- El 97.5 % de los encuestados (67.9 % totalmente de acuerdo + 29.6 % de acuerdo) afirma que en su área se comparte información para el trabajo.

- Solo el 1.2 % está totalmente en desacuerdo, lo que indica un porcentaje muy reducido que percibe ausencia de intercambio de información. Mientras que el 1.2% se mostró totalmente en desacuerdo.

### Conclusión

Los resultados son altamente favorables y muestran que la compartición de información es una fortaleza organizacional, fundamental para la cooperación y la productividad.

### 30. ESTOY SATISFECHO CON LA FORMA EN QUE ME COMUNICO CON MIS COMPAÑEROS

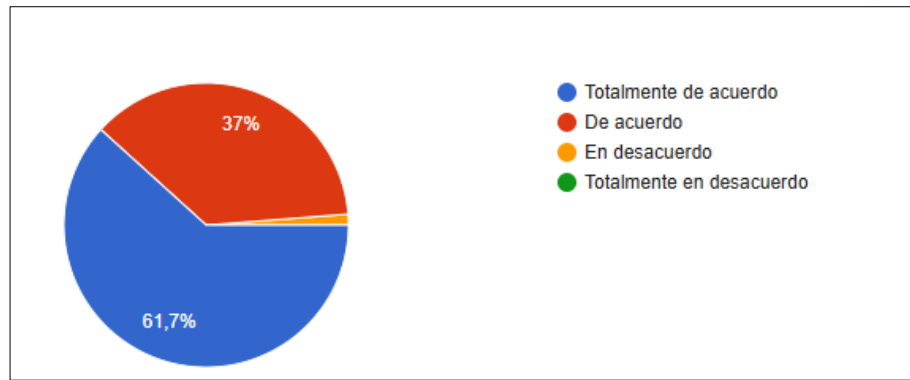


- El 97.5 % de los encuestados (24.7 % totalmente de acuerdo + 30.72 % de acuerdo) se declara satisfecho con la forma en que se comunica con sus compañeros.
- Solo el 1.2 % manifestó estar en desacuerdo. Mientras que el 1.2% manifestó estar totalmente en desacuerdo, lo que representa una minoría reducida.

### Conclusión

Los resultados muestran que la comunicación entre compañeros constituye una fortaleza en la organización, con una valoración altamente positiva por parte de la mayoría. No obstante, se recomienda identificar las posibles causas del desacuerdo en la minoría de colaboradores y reforzar buenas prácticas comunicativas (escucha activa, retroalimentación constructiva, espacios de diálogo) para asegurar un ambiente laboral aún más armónico.

### 31. CUANDO SURGE UN PROBLEMA, SÉ CON EXACTITUD QUIÉN DEBE RESOLVERLO

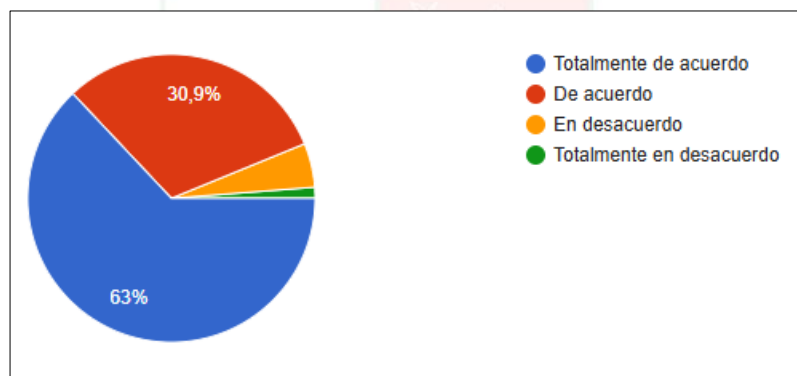


- El 98.7 % de los encuestados (37 % de acuerdo + 61.7 % totalmente de acuerdo) afirma que sabe con exactitud quién debe resolver un problema cuando este surge.
- Solo el 1.2% indica lo contrario, es decir, percibe falta de claridad en la asignación de responsabilidades.

#### Conclusión

Los resultados muestran que la mayoría reconoce que existen roles y responsabilidades definidos, lo cual es un aspecto positivo para la eficiencia organizacional y la resolución ágil de conflictos o inconvenientes.

### 32. EN MI ÁREA DE TRABAJO SE FOMENTA EL TRABAJO EN GRUPO



- El 93.9 % de los encuestados (63 % totalmente de acuerdo + 30.9 % de acuerdo) percibe que en su área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.
- El 4.9 % manifestó estar en desacuerdo. Mientras que el 1.2% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

#### Conclusión

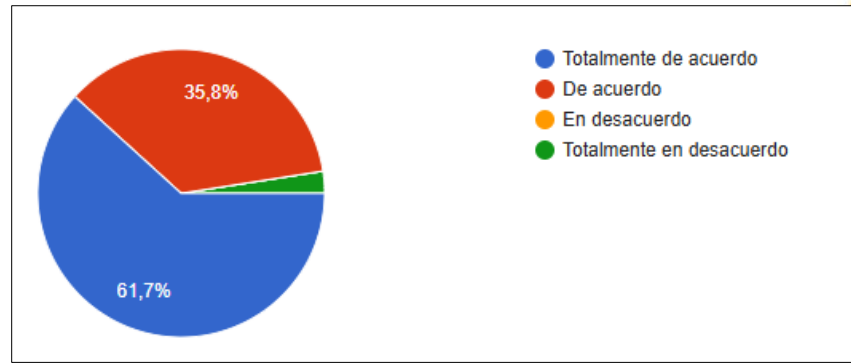
Los resultados evidencian que el trabajo en grupo es un aspecto ampliamente fortalecido en la organización, favoreciendo la cooperación, la confianza y la consecución de objetivos colectivos. Sin embargo, se recomienda atender los casos minoritarios de percepción negativa para asegurar que la práctica del trabajo en equipo sea uniforme en todas las áreas y evitar posibles desigualdades en la experiencia de los colaboradores.

### 33. LOS OBJETIVOS DE LOS GRUPOS EN LOS QUE YO HE PARTICIPADO SON COMPARTIDOS

www.umayor.edu.co  umayorctg

POR TODOS SUS INTEGRANTES

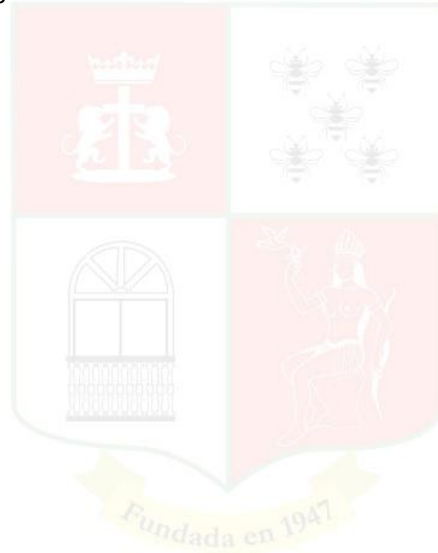
Cartagena de Indias - Centro Histórico - K3 # 36-95 Calle de la Factoría



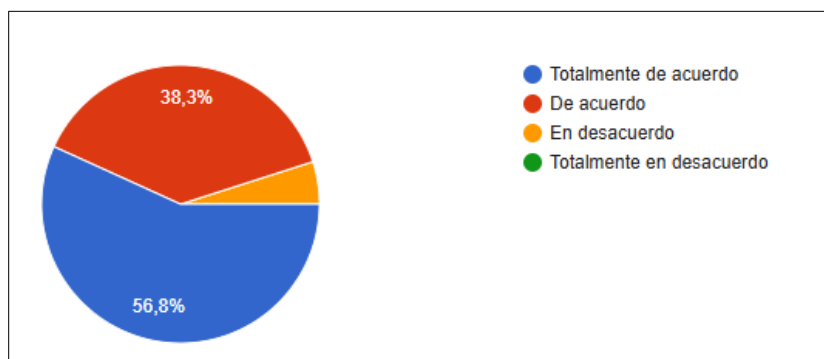
- El 97.1 % de los encuestados (35.8 % de acuerdo + 61.7 % totalmente de acuerdo) percibe que los objetivos de los grupos en los que han participado son compartidos por todos sus integrantes.
2. El 2.5 manifestó estar totalmente en desacuerdo considera lo contrario.

### Conclusión

Los resultados muestran un alto porcentaje positivo lo cual refleja que existe una fuerte alineación y sentido de pertenencia dentro de los equipos de trabajo, lo cual favorece la cohesión, la colaboración y el logro de metas comunes.



### 34. CONSIDERO QUE LAS PERSONAS DE LOS GRUPOS EN QUE HE PARTICIPADO, APORTAN LO QUE SE ESPERA DE ELLAS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS



- El 38.8 % de los encuestados manifiesta estar de acuerdo en que los integrantes de los grupos en que participan aportan lo que se espera de ellos.

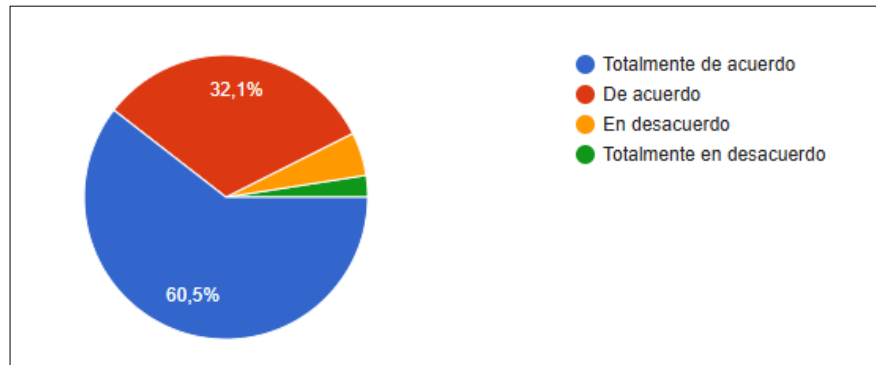
- El 56.8 % expresa estar totalmente de acuerdo, lo que indica un nivel de compromiso y cumplimiento aún más alto.

- El 4.9 % se muestra en desacuerdo, es decir, perciben que no todos los integrantes cumplen con lo esperado en las tareas.

### Conclusión

Los datos muestran un escenario positivo de trabajo colaborativo, donde la mayoría percibe que los integrantes cumplen con lo esperado.

### 35. MI GRUPO TRABAJA CON AUTONOMÍA RESPECTO DE OTROS GRUPOS

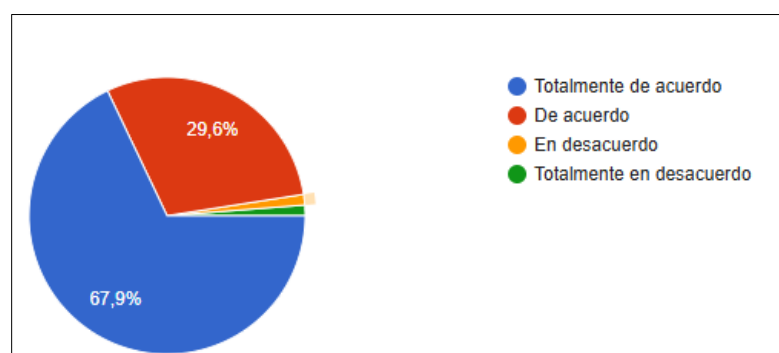


- El 92.6% de los encuestados (32.1% de acuerdo y 60.5 % totalmente de acuerdo) considera que sus grupos cuentan con autonomía para realizar su trabajo, lo que sugiere un ambiente de confianza y descentralización en la toma de decisiones.
- Por otra parte, el 7.4 % (4.9% manifestó estar en desacuerdo y el 2.5% se mostró totalmente en desacuerdo).

### Conclusión

El resultado refleja que los equipos tienen una percepción positiva sobre su autonomía de trabajo, lo cual favorece la eficiencia y el sentido de responsabilidad.

### 36. LAS DECISIONES QUE TOMAN LOS GRUPOS DE TRABAJO DE MI ÁREA SON APOYADAS POR EL JEFE



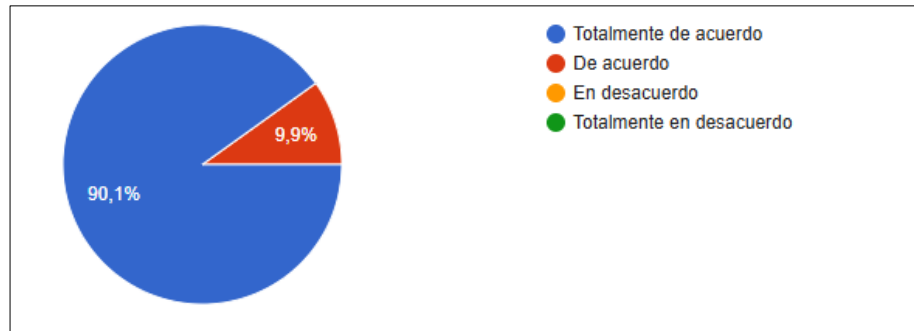
- El 97.5% de los encuestados (67.9 % totalmente de acuerdo + 29.6 % de acuerdo) considera que las decisiones de los grupos de trabajo de su área son apoyadas por el jefe.

- El 2.4 % (1.2 % en desacuerdo + 1.2 % totalmente en desacuerdo) no percibe ese respaldo.

### Conclusión

Los resultados reflejan que el respaldo de los jefes a las decisiones de los grupos de trabajo es una fortaleza organizacional, con altos niveles de aprobación. Sin embargo, el pequeño porcentaje en desacuerdo indica la necesidad de reforzar prácticas de liderazgo participativo y comunicación bidireccional, asegurando que todos los colaboradores perciban de manera uniforme ese apoyo en la toma de decisiones.

### 37. TENGO LAS HABILIDADES REQUERIDAS PARA REALIZAR MI TRABAJO

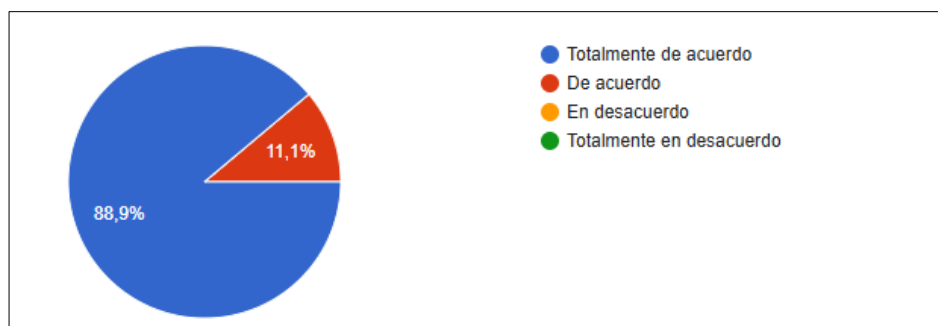


- El 100% de los encuestados (90.1 % totalmente de acuerdo + 9.9 % de acuerdo) considera que cuenta con las habilidades requeridas para realizar su trabajo.
- No se presentan respuestas en desacuerdo, lo que refleja unanimidad en la percepción.

### Conclusión

Los resultados muestran que la organización cuenta con un equipo de trabajo altamente capacitado y confiado en sus habilidades, lo que constituye una fortaleza estratégica. Sin embargo, es recomendable mantener e incluso reforzar los programas de formación continua y desarrollo profesional, con el fin de garantizar que los colaboradores sigan actualizando sus competencias y manteniendo la seguridad en su desempeño.

### 38. EN MI TRABAJO HAGO UNA BUENA UTILIZACIÓN DE MIS CONOCIMIENTOS



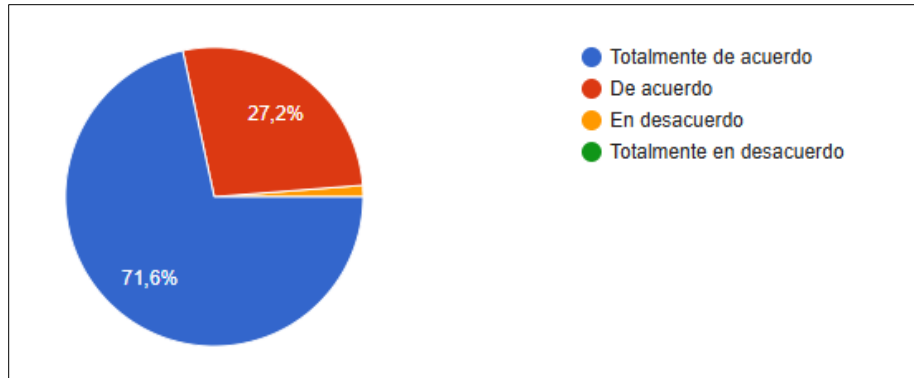
- El 100% de los encuestados (88.9% totalmente de acuerdo + 11.1% de acuerdo) considera que en su trabajo hace una buena utilización de sus conocimientos.
- No se presentan respuestas en desacuerdo, lo que refleja una percepción unánimemente positiva.

Conclusión [www.umayor.edu.co](http://www.umayor.edu.co)      umayorctg

Los resultados muestran que la institución logra una óptima articulación entre los conocimientos

del personal y las tareas asignadas, lo cual constituye una fortaleza clave para el desempeño Institucional. Sin embargo, se recomienda mantener políticas de rotación funcional, formación continua y participación en proyectos estratégicos, que permitan seguir potenciando al máximo las capacidades del talento humano.

### 39. PUEDO MANEJAR ADECUADAMENTE MI CARGA DE TRABAJO

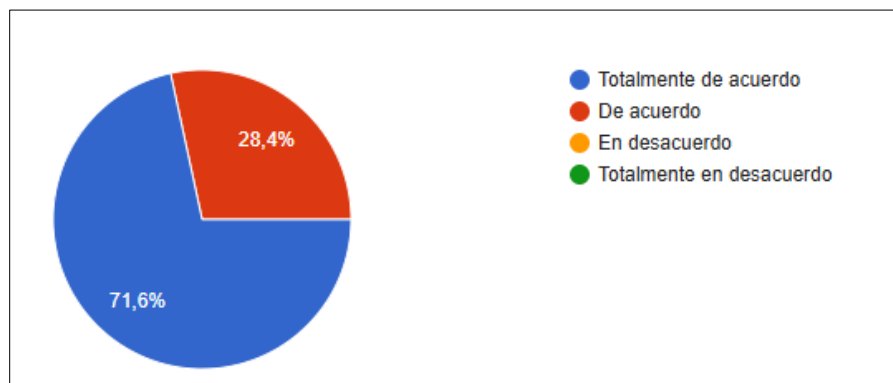


- El 98.8% de los encuestados (71.6 % totalmente de acuerdo + 27.2 % de acuerdo) considera que puede manejar adecuadamente su carga de trabajo.
- Solo el 1.2 % manifestó estar en desacuerdo, lo que representa una proporción muy reducida.

#### Conclusión

Los resultados evidencian que la entidad cuenta con un adecuado equilibrio en la distribución de la carga laboral, lo que constituye una fortaleza en la gestión del talento humano. No obstante, se recomienda dar seguimiento a la minoría que expresó desacuerdo, identificando situaciones particulares y ajustando mecanismos de apoyo o redistribución de funciones para prevenir posibles impactos en la productividad y el bienestar.

### 40. SUPERO LAS EXPECTATIVAS QUE MI JEFE TIENE SOBRE MI DESEMPEÑO

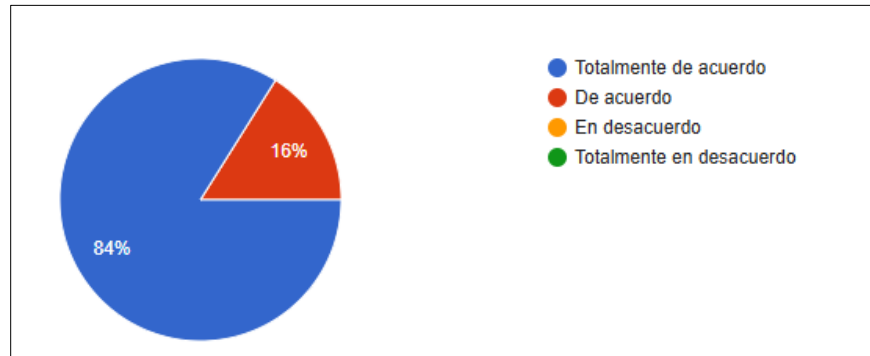


- El 100% de los encuestados (71.6 % totalmente de acuerdo + 28.4 % de acuerdo) considera que supera las expectativas que su jefe tiene sobre su desempeño.
- No se registran respuestas en desacuerdo, lo que refleja una unanimidad en la percepción positiva.

### Conclusión

Los resultados muestran que la organización posee colaboradores que no solo cumplen, sino que sienten que superan las expectativas de sus jefes, lo cual es una fortaleza estratégica para el logro de los objetivos institucionales.

#### 41. ESTOY DISPUESTO A HACER UN ESFUERZO EXTRA CUANDO SEA NECESARIO POR EL BIEN DE LA ENTIDAD

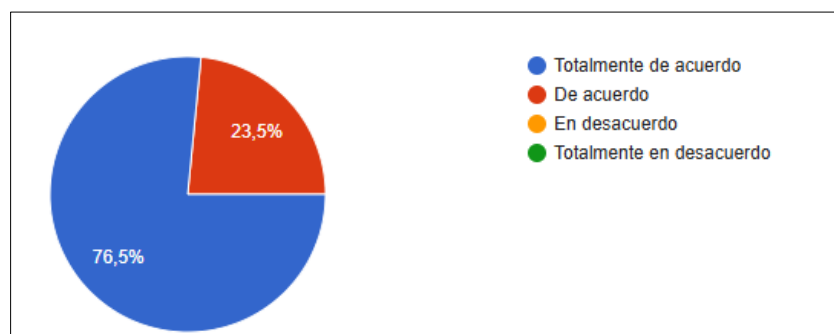


- El 100% de los encuestados (84 % totalmente de acuerdo + 16 % de acuerdo) afirma estar dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.
- No se registran respuestas en desacuerdo, lo que refleja unanimidad en la disposición al compromiso institucional.

### Conclusión

Los resultados muestran que la entidad cuenta con un equipo humano altamente comprometido y dispuesto a dar un esfuerzo adicional por el bienestar institucional, lo que constituye una fortaleza estratégica para enfrentar desafíos y alcanzar metas colectivas.

#### 42. ME SIENTO MOTIVADO PARA TRABAJAR POR EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE TRABAJO

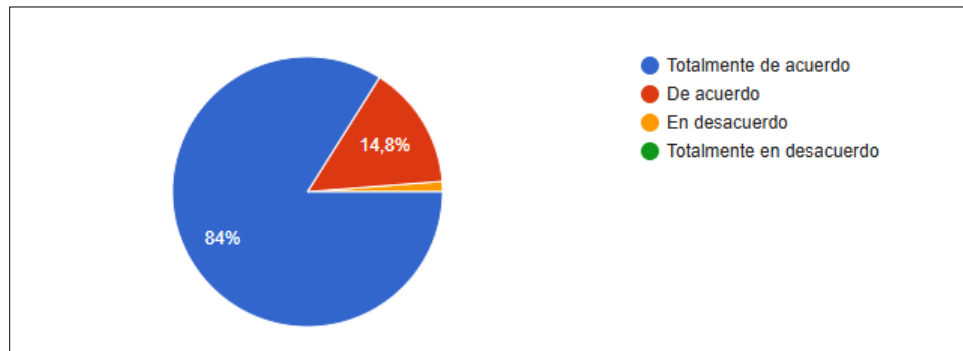


- El 100% de los encuestados (76.5 % totalmente de acuerdo + 23.5 % de acuerdo) afirma sentirse motivado para trabajar en el mejoramiento de los procesos de trabajo.

### Conclusión

Los resultados muestran que la organización cuenta con un personal altamente motivado y orientado a la mejora continua, lo que constituye una fortaleza para la gestión del cambio y la innovación. No obstante, se recomienda atender a la minoría que no comparte esta percepción, implementando acciones que fomenten la participación activa, el sentido de logro y el reconocimiento de aportes individuales y colectivos.

#### 43. TENGO CLARIDAD DE POR QUÉ REALIZO MIS TRABAJOS

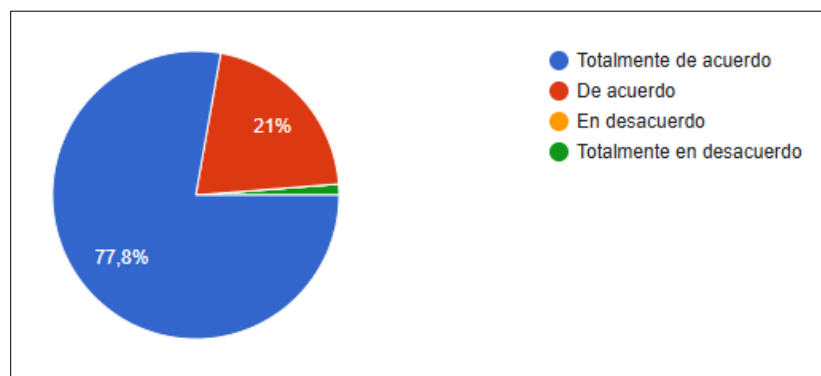


- El 98.8 % de los encuestados (84 % totalmente de acuerdo + 14.8 % de acuerdo) manifiesta tener claridad sobre la razón de realizar sus trabajos.
- Mientras que una minoría del 1.2% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo.

### Conclusión

El resultado muestra un nivel óptimo de claridad en la ejecución de las labores, lo cual es un factor crítico para la eficiencia, el compromiso y la motivación laboral. Esta claridad favorece la productividad y la identificación de los trabajadores con la misión institucional.

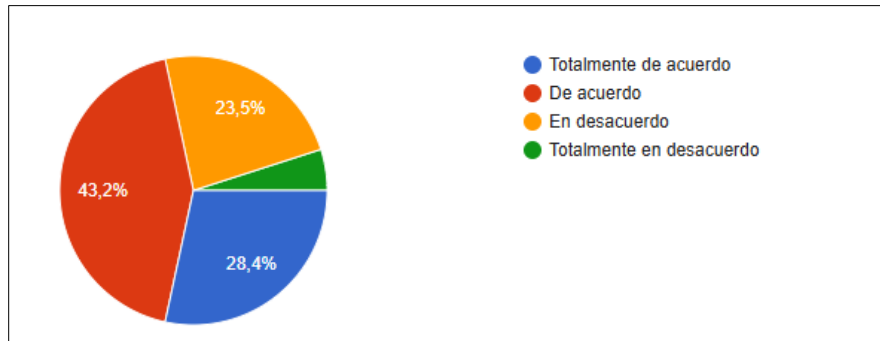
#### 44. ME ENCUENTRO SATISFECHO CON EL TRABAJO QUE REALIZO



- El 77.8 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan. Mientras que el 21 % indicó estar de acuerdo.
- Solo el 1.2 % señaló estar en desacuerdo.

Los resultados son altamente favorables, puesto que la gran mayoría de la población expresa sentirse satisfecha con el trabajo que realiza. Esto constituye una fortaleza organizacional que refleja buenas condiciones laborales y adecuación de las funciones al perfil de los trabajadores.

**45. MI ÁREA DE TRABAJO TIENE UN AMBIENTE FÍSICO SEGURO (ERGONOMÍA)**

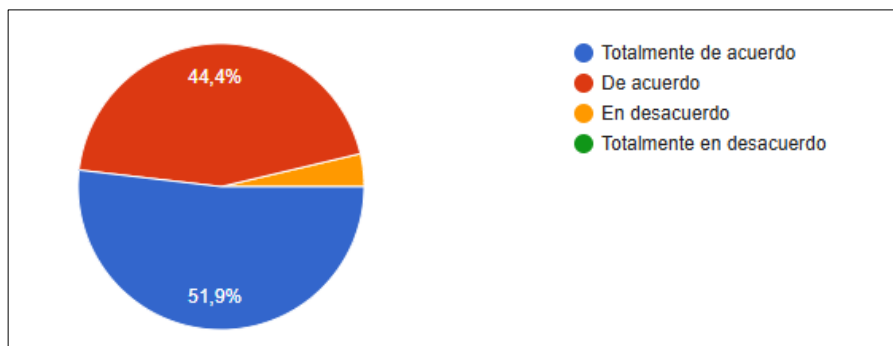


- El 28.4 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en que su área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía). Mientras que el 43.2% señaló estar de acuerdo.
- El 23.5% indicó estar en desacuerdo.
- El 4.9 % señaló estar totalmente de acuerdo.

**Conclusión**

La suma de percepciones positivas (71.6%) muestra que la mayoría considera que su área de trabajo cuenta con condiciones ergonómicas adecuadas. Sin embargo, un 28.4% (23.5% en desacuerdo y 4.9% totalmente en desacuerdo) no percibe estas condiciones, lo cual representa un reto significativo para la organización. Si bien la percepción general es favorable, el hecho de que menos de un tercio esté “totalmente de acuerdo” evidencia que aún existe un margen de mejora importante en infraestructura, equipos o prácticas de ergonomía.

**46. MI ÁREA DE TRABAJO PERMANECE ORDENADA**



- El 51.9 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en que su área de trabajo permanece ordenada.

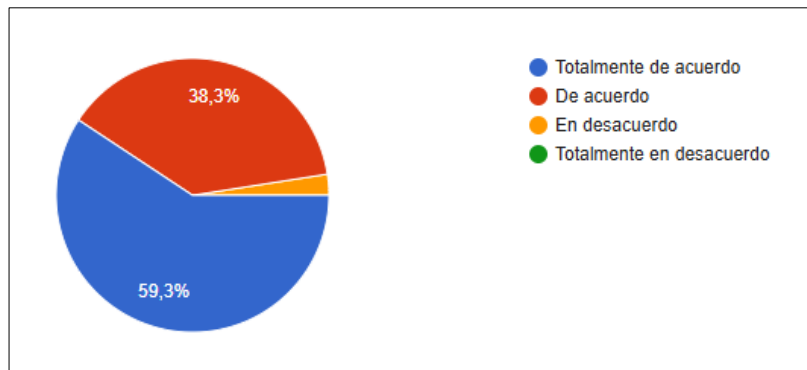
- El 44.4 % señaló estar de acuerdo.
- El 3.7% indicó estar en desacuerdo.

### Conclusión

Aunque la mayoría tiene una percepción favorable sobre el orden en su espacio laboral, persiste una proporción significativa que no comparte esa visión. Esto sugiere que la entidad podría:

- Implementar campañas de cultura organizacional sobre orden y disciplina.
- Establecer rutinas de mantenimiento y limpieza.
- Promover la corresponsabilidad de los equipos en el cuidado de los espacios comunes

### 47. MI ÁREA DE TRABAJO PERMANECE LIMPIA

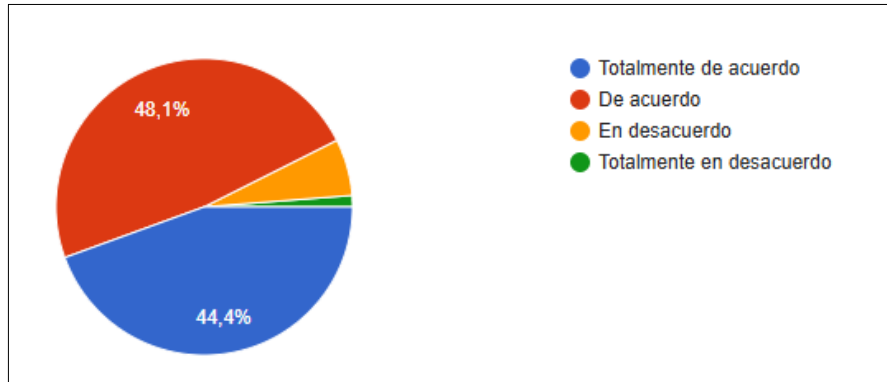


- El 38.3 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que su área de trabajo permanece limpia. Mientras que el 59.3 % indicó estar totalmente de acuerdo.
- Por otra parte, el 2.5 % señaló estar en desacuerdo.

### Conclusión

Aunque la mayoría de los colaboradores está satisfecha con las condiciones de limpieza, la percepción desfavorable de un porcentaje minoritario.

### 48. EN MI ÁREA DE TRABAJO SE EFECTÚAN OPORTUNAMENTE LAS ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO QUE SEAN NECESARIAS

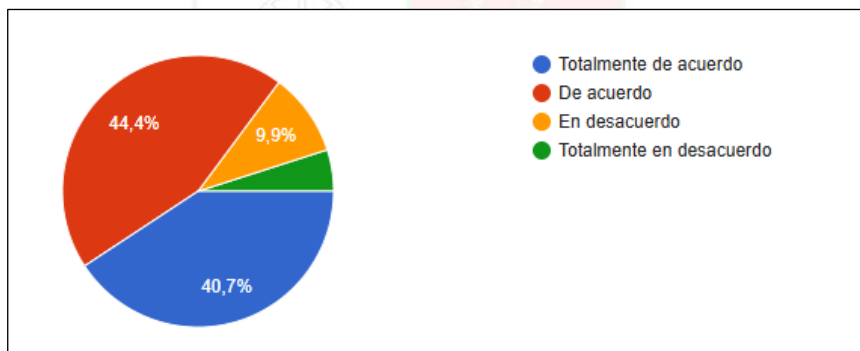


- El 48.1 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que en su área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento necesarias. El 44.4% indicó estar totalmente de acuerdo.
- Por otra parte, el 15.8% señaló estar en desacuerdo.
- 6.2 % expresó estar totalmente en desacuerdo. Mientras que el 1.2% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

### Conclusión

Aunque la mayoría de los colaboradores reconoce que el mantenimiento se realiza de manera oportuna, la percepción negativa de un porcentaje significativo.

### 49. EN MI ÁREA DE TRABAJO NO HAY CONTAMINACIÓN AUDITIVA (RUIDO)

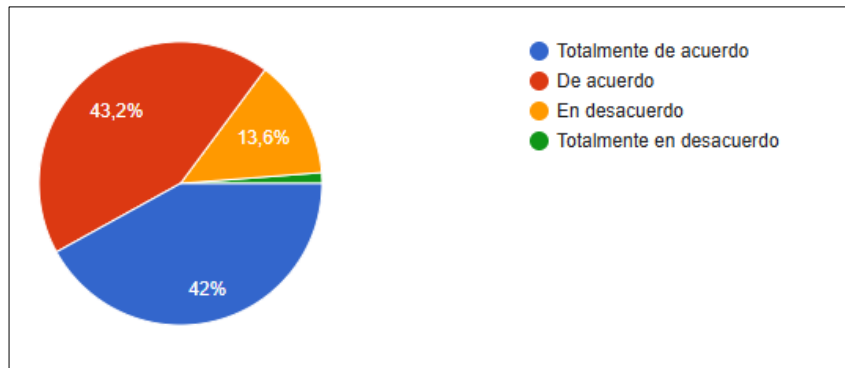


- En total, un 85.1 % percibe que no existe contaminación auditiva en su lugar de trabajo (44.4% de acuerdo + 40.7% totalmente de acuerdo).
- Sin embargo, un 14.8 % manifiesta lo contrario (9.9% en desacuerdo + 4.9% totalmente en desacuerdo), lo que representa a más de un tercio de los colaboradores que identifica problemas de ruido en su ambiente laboral.

### Conclusión

La percepción se encuentra dividida: aunque la mayoría considera que no hay contaminación auditiva significativa, un porcentaje considerable la reconoce como un factor presente. Esto sugiere la necesidad de evaluar los niveles de ruido en las áreas de trabajo mediante mediciones objetivas.

#### 50. EN MI ÁREA DE TRABAJO LA ILUMINACIÓN ES LA ADECUADA

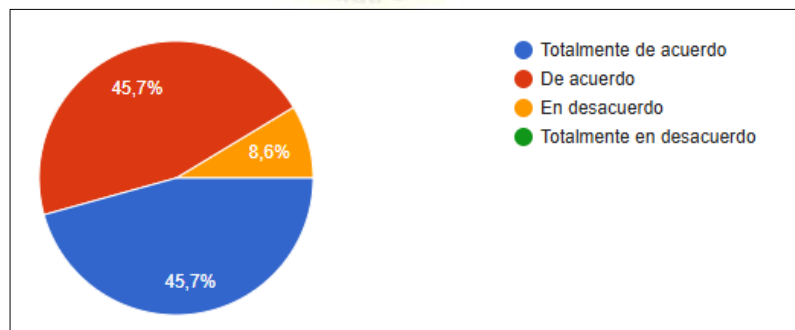


- El 85.2 % percibe que la iluminación en su área de trabajo es adecuada (43.2% de acuerdo + 42% totalmente de acuerdo).
- Por otro lado, un 14.8 % considera lo contrario (13.6 % en desacuerdo + 1.2% totalmente en desacuerdo), lo que revela que aún existe un grupo de colaboradores que identifica deficiencias en las condiciones de iluminación.

### Conclusión

La mayoría de los colaboradores manifiesta satisfacción con la iluminación, lo que refleja condiciones ambientales favorables para el desempeño laboral.

#### 51. MI ÁREA DE TRABAJO TIENE SUFICIENTE VENTILACIÓN



- EL 91.4 % percibe que la ventilación es adecuada (45.7% de acuerdo + 45.7% totalmente de acuerdo).

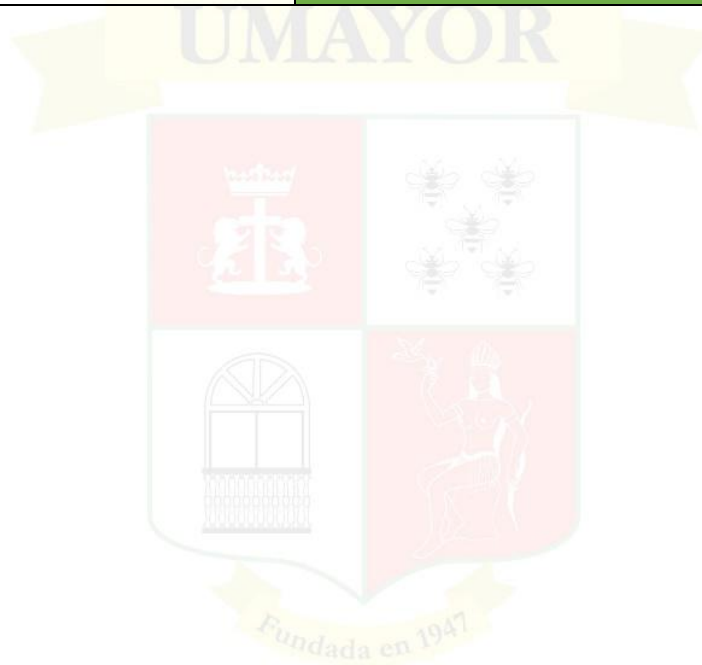
Mientras que el 8.6 % considera que la ventilación no es suficiente, lo cual representa una proporción considerable de colaboradores que podría estar expuesta a condiciones de incomodidad térmica o problemas de calidad del aire.

**Conclusión**

Aunque la mayoría de los trabajadores reconoce que cuentan con ventilación suficiente, el nivel de desacuerdo acumulado (8.6 %) evidencia una debilidad en las condiciones ambientales.

**DIGITACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

TOTALMENTE DE ACUERDO	
DE ACUERDO	
EN DESACUERDO	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	



La medición del clima organizacional realizada en la Universidad Mayor de Cartagena, permitió recopilar la percepción de los colaboradores frente a diferentes dimensiones relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la motivación, la satisfacción laboral, las competencias y el ambiente físico de trabajo.

El análisis de los resultados refleja, en términos generales, un clima organizacional favorable, caracterizado por la motivación y el compromiso de los trabajadores hacia los objetivos institucionales.

No obstante, también se identificaron aspectos que requieren fortalecimiento, especialmente en lo referente a las condiciones físicas del ambiente laboral, las cuales tienen un impacto directo en el bienestar y desempeño del personal.

Esta sección presenta de manera consolidada los principales resultados obtenidos, destacando tanto las fortalezas que constituyen una ventaja para la entidad, como las oportunidades de mejora que servirán de base para la planeación de acciones estratégicas orientadas a la gestión del talento humano y el fortalecimiento del clima organizacional.

### 1. Comunicación interna

La mayoría de los encuestados percibe una buena comunicación con sus compañeros y jefes, lo que favorece el trabajo en equipo y la toma de decisiones.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la comunicación entre áreas y en la claridad de la información oficial, donde algunos colaboradores dependen más de canales informales.

### 2. Trabajo en equipo y liderazgo

Existe una percepción ampliamente positiva sobre el apoyo del jefe, la colaboración en equipo y la claridad en los objetivos compartidos. Se evidencia un alto compromiso de los colaboradores para trabajar juntos y superar las expectativas de desempeño.

### 3. Motivación y satisfacción laboral

Los resultados muestran que los trabajadores se sienten motivados, satisfechos y comprometidos con el mejoramiento de los procesos. Se resalta la disposición a hacer esfuerzos adicionales por la entidad, reflejando un alto sentido de pertenencia.

### 4. Competencias y desempeño

La totalidad de los encuestados considera que posee las habilidades requeridas y que hace una buena utilización de sus conocimientos en el trabajo. Esto refleja un aprovechamiento óptimo del talento humano en la institución.

### 5. Ambiente físico y condiciones laborales

Aunque en general se percibe positivamente la iluminación, limpieza, orden y mantenimiento, existen alertas en temas de ergonomía, ventilación y ruido, donde un porcentaje de trabajadores manifestó inconformidad. Esto evidencia que el ambiente físico es el aspecto con más oportunidades de mejora en la institución.

### 6. Gestión de problemas y roles

La mayoría de los colaboradores tiene claridad sobre quién debe resolver los problemas cuando estos surgen, lo que refleja roles bien definidos y estructura organizacional clara.

En resumen, los resultados generales muestran un clima organizacional favorable, caracterizado por motivación, compromiso, comunicación efectiva y competencias alineadas a las funciones. El principal reto identificado se concentra en el ambiente físico laboral (ergonomía, ventilación y ruido), que requiere acciones correctivas para fortalecer el bienestar integral de los colaboradores.

