



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
MAYOR DE CARTAGENA**



**INFORME MEDICIÓN DE CLIMA  
ORGANIZACIONAL  
2023**

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>3. POBLACIÓN OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>4. VARIABLES DE MEDICIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>5. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL.....</b>	<b>5</b>
<b>6. CONTEXTUALIZACION.....</b>	<b>6</b>
<b>6.1 CLIMA LABORAL .....</b>	<b>7</b>
<b>7. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>8. INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.....</b>	<b>15</b>
<b>9. DIGITACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....</b>	<b>55</b>
<b>10. RESULTADOS GENERALES.....</b>	<b>55</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

Uno de los factores más determinante de una organización es el clima laboral, por lo que éste puede influir de positiva o negativamente en el rendimiento de los empleados y por ende de la empresa.

Realizar la evaluación de clima laboral, permitirá reconocer los conflictos existentes para las partes interesadas y se podrá tomar acciones correctivas que conlleven a la armonía de la empresa; por ende, el clima laboral se enfoca en el ámbito psicológico, organizacional y humano en el que se desarrollan las interacciones de trabajo y se genera el ambiente laboral adecuado que conlleve a la motivación de los empleados o en su efecto negativo afecte el desempeño.

## 2. OBJETIVO

Realizar la medición del grado de satisfacción en el ámbito laboral de las personas pertenecientes a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena.

## 3. POBLACIÓN OBJETIVO

La medición del clima laboral se desarrolló en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, a una población de 164 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

- ✓ 29 cargos administrativos
- ✓ 14 docente planta tiempo completo
- ✓ 10 docentes planta medio tiempo
- ✓ 66 docentes ocasionales tiempo completo
- ✓ 45 docentes ocasionales medio tiempo

Para la validez de la muestra se requieren 83 encuestas diligenciadas, sin embargo, se alcanzó una muestra de 114 encuestas.

#### **4. VARIABLES DE MEDICIÓN**

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

- ✓ Orientación Organizacional
- ✓ Administración del Talento Humano
- ✓ Estilo de Dirección
- ✓ Comunicación e integración
- ✓ Trabajo en grupo
- ✓ Capacidad Profesional
- ✓ Medio Ambiente Físico

## 5. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

La estructura organizacional de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, se encuentra distribuida en diferentes áreas funcionales y niveles jerárquicos, así:



## 6. CONTEXTUALIZACION

En el mundo de las organizaciones son muchos los retos que día a día se ven enfrentados debido a los cambios que se pueden presentar en sus diferentes contextos, por lo que no son algo estáticos si no que están en transformación continua. es por esto que la necesidad de administrar bien los recursos de la empresa se convierte en una realidad tangible. No obstante, existe un recurso dentro de la organización que es imprescindible para que los demás operen. Estos recursos son los humanos. Según calzadilla en su artículo aprendizaje colaborativo y tecnologías de información y la comunicación, “recursos humanos son elementos claves en cualquier proceso de cambio y en el aumento de la productividad competitiva de las organizaciones “(p.2.). por esto es que surge el interés de evaluar a los trabajadores en sus lugares de trabajo para garantizar el buen desempeño de ellos. (Flores;2003, Tito; 2003).

Además, Hodgetts y Altman (1985) en su libro de comportamiento en las organizaciones mencionan que las personas desempeñan un papel importante dentro de las organizaciones, por esta razón hoy en día hay una mayor atención en los recursos humanos de la organización. es decir las empresas enfocan sus esfuerzos para entender la conducta de sus empleados. Una empresa que quiere ser más productiva o mejor productiva necesita de personal altamente calificado e identificado para lograr sus objetivos y metas.

Así mismo, una organización debería ser un lugar en el cual están personas satisfechas y motivadas para alcanzar los objetivos de la misma. En ocasiones los trabajadores de una organización se desenvuelven en un ambiente laboral hostil ya que muchas veces va determinado por las problemáticas interpersonales, liderazgo, rotaciones, inestabilidad. Al respecto Alves(2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

Cabrera (1999) afirma que el clima es un medio donde se manifiestan las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir su productividad.

## 6.1 CLIMA LABORAL

El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que la Gestión de Talento Humano, como estrategia clave, propenda por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas y por un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar y coordinar acciones. El desarrollo de esta estrategia podrá lograrse a través de la Evaluación del Clima Laboral, para lo cual será necesario considerar los siguientes puntos:

- Identificación y categorización de las percepciones de los servidores.
- Análisis de las percepciones que tienen los servidores en relación con diferentes variables relevantes del entorno laboral.
- Determinación de las principales diferencias que reportan los servidores respecto de las diversas variables que fueron evaluadas.
- Análisis de fortalezas y debilidades relacionadas con las variables que fueron consideradas para su evaluación.
- Establecimiento de hipótesis diagnósticas y sugerencia de estrategias de

- intervención, tomando como punto de partida las debilidades y oportunidades de mejoramiento detectadas.
- Desarrollo de estrategias de crecimiento y mantenimiento para las dimensiones percibidas como positivas.
- Diseño de acciones de intervención específicas para las dimensiones percibidas por los servidores como negativas.

Por tanto, la Calidad de Vida Laboral se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales. La calidad de vida se refiere a la existencia objetiva de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por las acciones tendentes a crear condiciones laborales favorables que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

## 7. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El instrumento que se presenta a continuación para medir Clima Laboral, fue construido 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.

El instrumento para medir el clima laboral de las entidades públicas consta de 7 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

VARIABLES	ÍTEMS	TOTAL
1. Orientación Organizacional.	1 a 9	9
2. Administración del Talento Humano.	10 a 15	6
3. Estilo de Dirección.	16 a 25	10
4. Comunicación e Integración.	26 a 31	6
5. Trabajo en Grupo.	32 a 36	5
6. Capacidad Profesional	37 a 44	8
7. Medio Ambiente Físico	45 a 51	7
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>

Los ítems que hacen parte de cada variable son:

### 1) 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.				

## 2) ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

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

## 3) ESTILO DE DIRECCIÓN

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 conocimientos y habilidades de sus colaboradores.				
20. El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.				
21. Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.				
22. Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.				
23. Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes.				
24. No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo.				
25. Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.				

#### 4) COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

ITEM		TD	D	A	TA
26.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados				
27.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales				
28.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad				
29.	En mi área compartimos información útil para el trabajo				
30.	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros				
31.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo				

## 5) TRABAJO EN GRUPO

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 de la cual se sienten responsables

ITEM		TD	D	A	TA
32.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo				
33.	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes				
34.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas				
35.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos				
36.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe				

## 6) CAPACIDAD PROFESIONAL

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

ITEM		TD	D	A	TA
37.	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.				
38.	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.				
39.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.				
40.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.				
41.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.				

42. Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.				
43. Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos.				
44. Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.				

## 7) MEDIO AMBIENTE FISICO

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

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

## 8. INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA

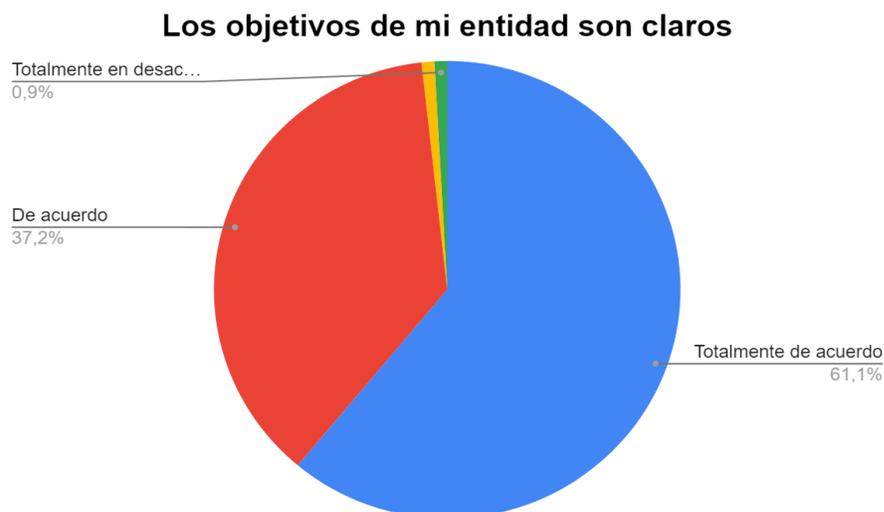
### 1) CONOZCO LA MISIÓN Y LA VISIÓN DE MI ENTIDAD



#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 57% de la población encuestada está totalmente de acuerdo que conoce la “Misión y Visión de la entidad”;
- ✓ El 41.2% que dice estar de acuerdo que sí conoce la “Misión y Visión de la entidad”;
- ✓ El 1.8% refiere que está totalmente en desacuerdo en conocer la “Misión y Visión de la entidad”.

### 2) LOS OBJETIVOS DE MI ENTIDAD SON CLAROS

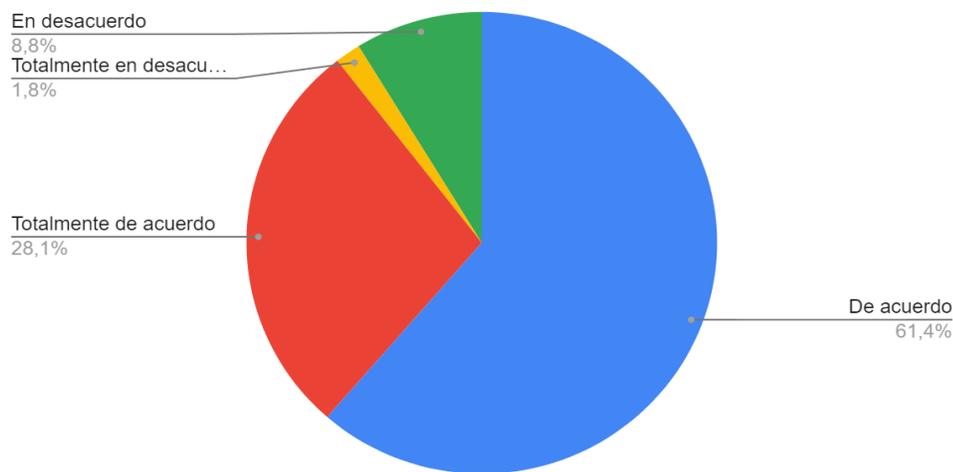


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 61.1% de la población encuestada está totalmente de acuerdo que conoce “Los objetivos de la entidad”;
- ✓ El 37.2% que dice estar de acuerdo que conoce “Los objetivos de la entidad”;
- ✓ El 0.9% refiere que está totalmente en desacuerdo en conocer “Los objetivos de la entidad”.

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

#### Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales

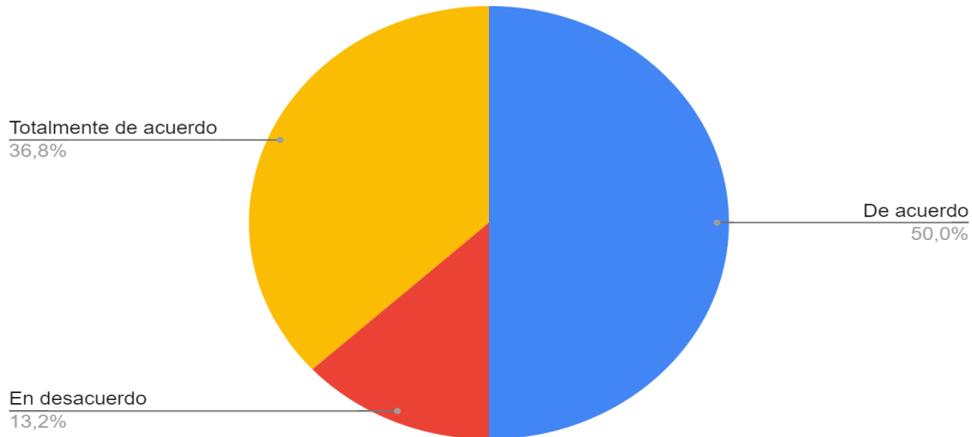


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 61.4% de la población encuestada está de acuerdo que conoce “Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales”;
- ✓ El 28.1% que dice estar totalmente de acuerdo que “Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales”;
- ✓ El 8.8% de la población indica estar en desacuerdo que “Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales”;
- ✓ El 1.8% refiere que está totalmente en desacuerdo que “Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales”.

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

##### La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades

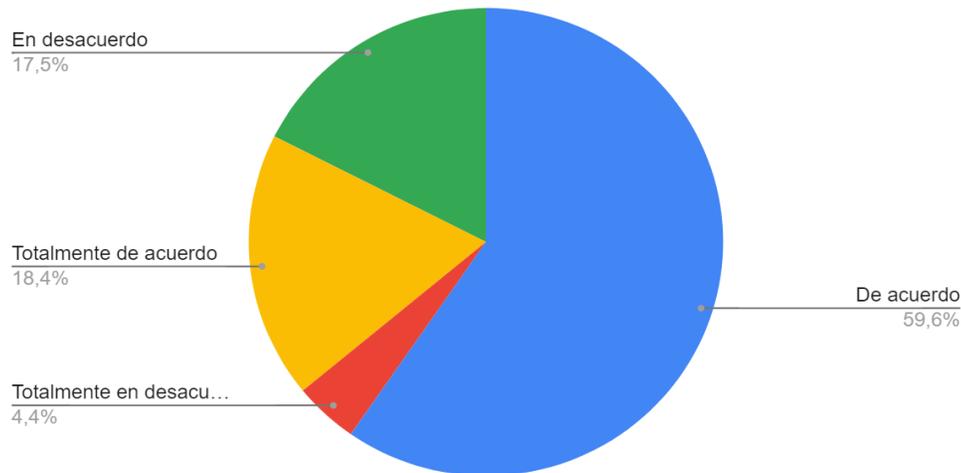


##### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 50% de la población encuestada está de acuerdo que “la entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades”;
- ✓ Un 36.8% que dice estar totalmente de acuerdo que “la entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades”;
- ✓ El 13.2% refiere estar en desacuerdo que “la entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades”.

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

### Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente

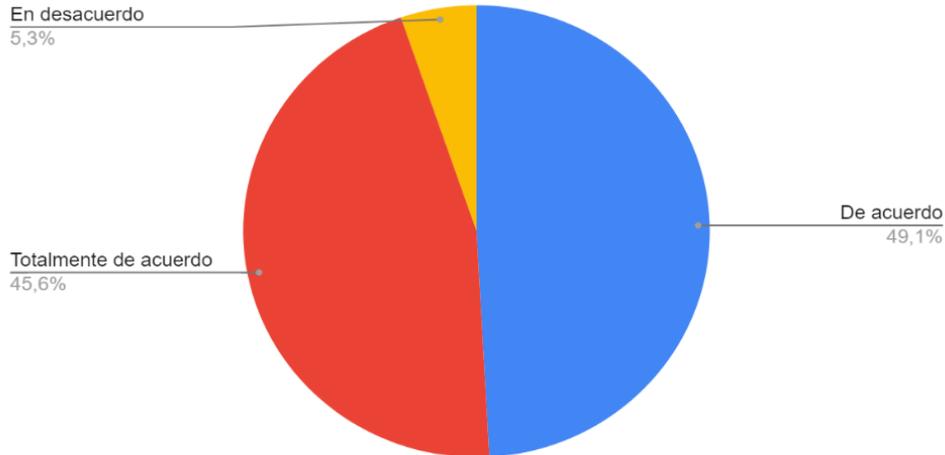


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 59.6% de la población encuestada está de acuerdo que “Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente”;
- ✓ El 18.4% que dice estar totalmente de acuerdo “Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente”;
- ✓ El 17.5% de la población indica estar en desacuerdo que “Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente”;
- ✓ Un 4.4% refiere que está totalmente en desacuerdo que “Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente”.

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

### En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo

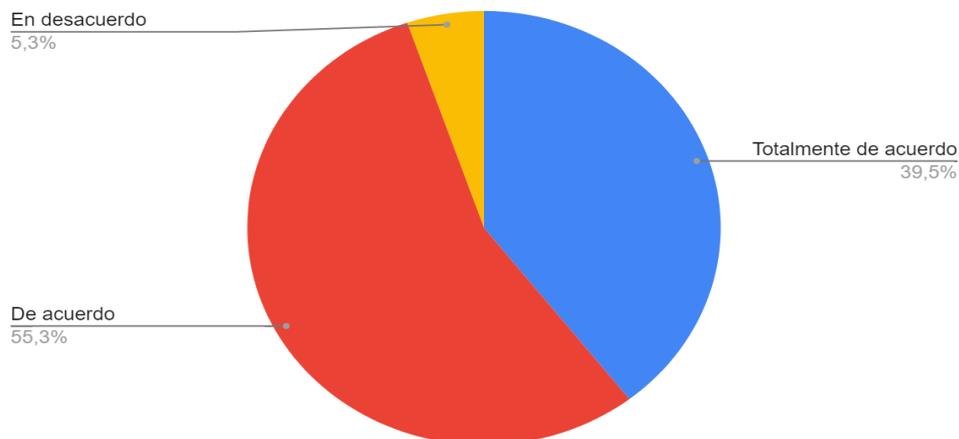


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 49.1% de la población encuestada está de acuerdo que “En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo”;
- ✓ El 45.6% que dice estar totalmente de acuerdo “En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo”;
- ✓ Un 5.3% refiere que está en desacuerdo que “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

### Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan



### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 55.3% de la población encuestada está de acuerdo que “Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan”;
- ✓ El 39.5% que dice estar totalmente de acuerdo que “Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan”;
- ✓ un 5.3% refiere que está en desacuerdo que “Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan”.

### 8) CONSIDERO QUE MIS FUNCIONES ESTÁN CLARAMENTE DETERMINADAS

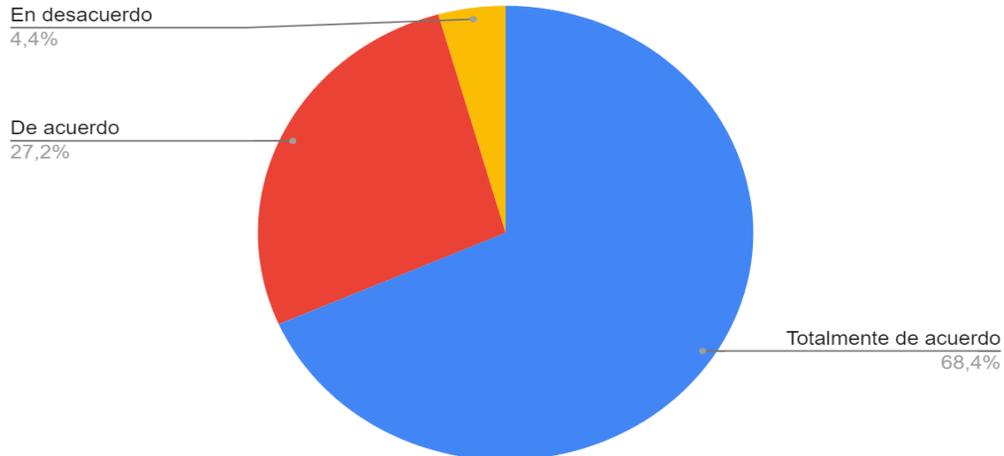


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 52.6% de la población encuestada está totalmente de acuerdo “Considero que mis funciones están claramente determinadas”;
- ✓ El 40% que dice estar de acuerdo “Considero que mis funciones están claramente determinadas”;
- ✓ Un 7% refiere que está en desacuerdo “Considero que mis funciones están claramente determinadas”.

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

### Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco

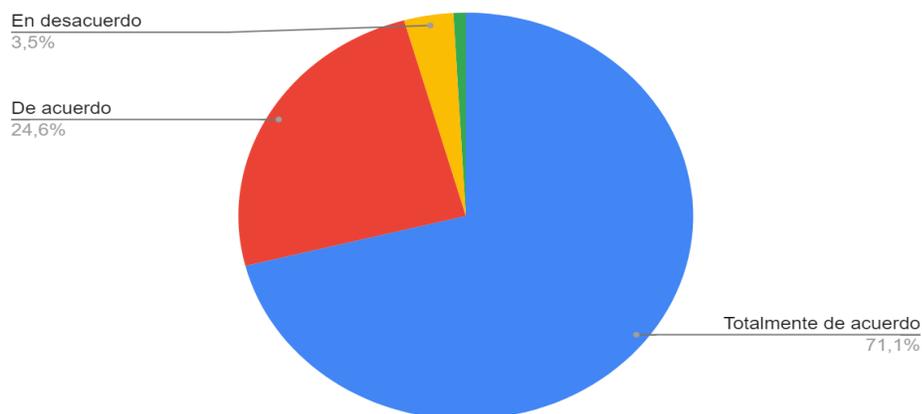


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 68.4% de la población encuestada está totalmente de acuerdo que “Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco”;
- ✓ El 27.2% que dice estar de acuerdo “Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco”;
- ✓ Un 4.4% refiere que está en desacuerdo que “Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco”.

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

### Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades

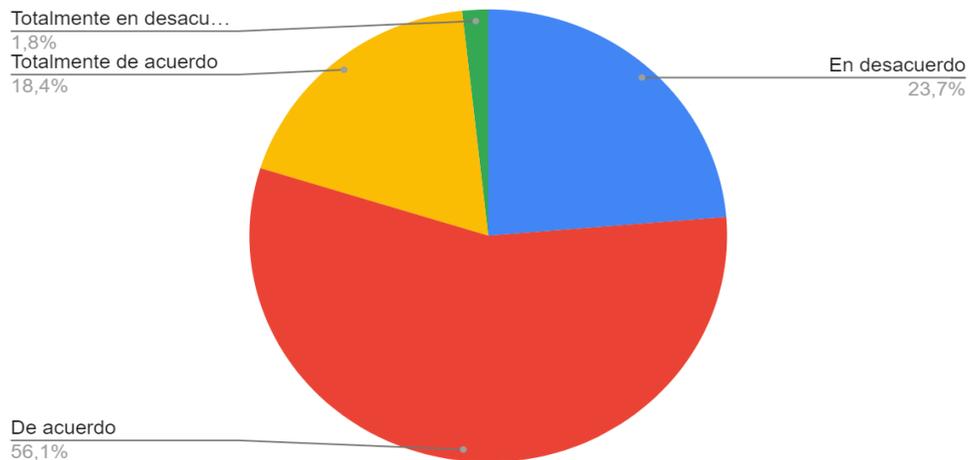


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 71.1% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en “Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades”;
- ✓ El 24.6% que dice estar de acuerdo en “Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades”;
- ✓ Un 3.5% refiere que está en desacuerdo en “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

#### Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo

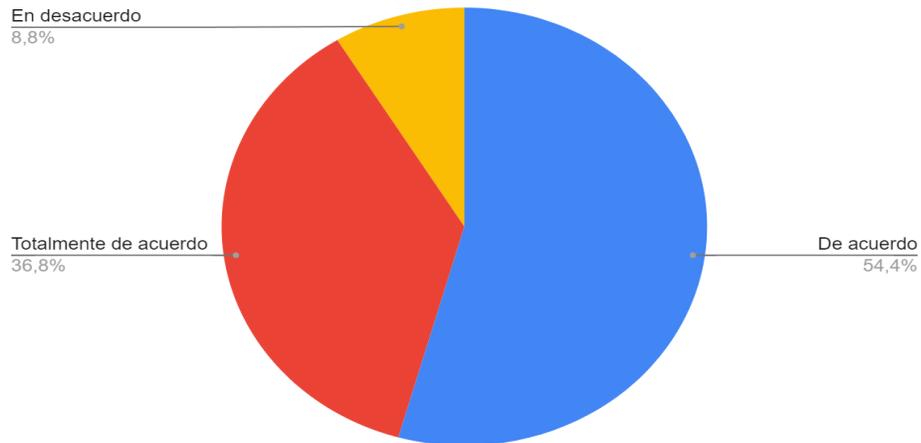


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 56.1% de la población encuestada está de acuerdo en que “Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo”;
- ✓ El 23.7% que dice estar en desacuerdo en que “Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo”;
- ✓ Un 1.8% refiere que está en desacuerdo en “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

### La capacitación es una prioridad en la entidad



#### Interpretación:

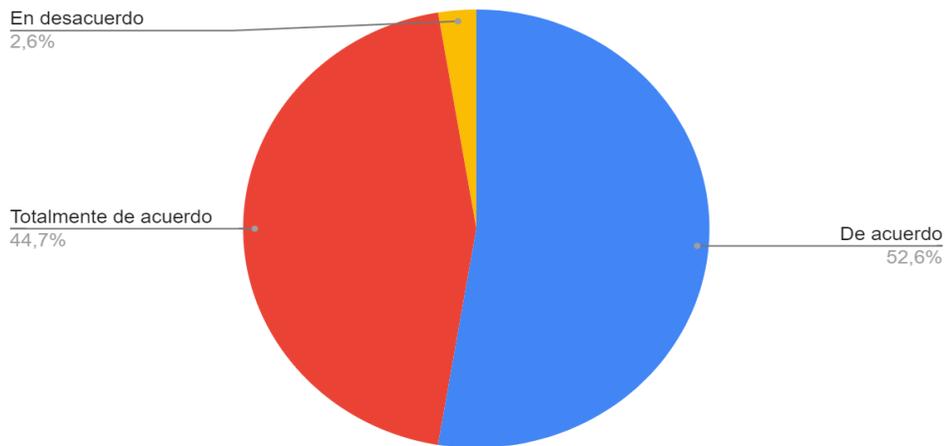
- ✓ El gráfico indica que el 54.4% de la población encuestada está de acuerdo en que “La capacitación es una prioridad en la entidad”;
- ✓ El 36.8% que dice estar totalmente de acuerdo en que “La capacitación es una prioridad en la entidad”;
- ✓ Un 8.8% refiere que está en desacuerdo en que “La capacitación es una prioridad en la entidad”.

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

#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 52.6% de la población encuestada está de acuerdo

#### Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad

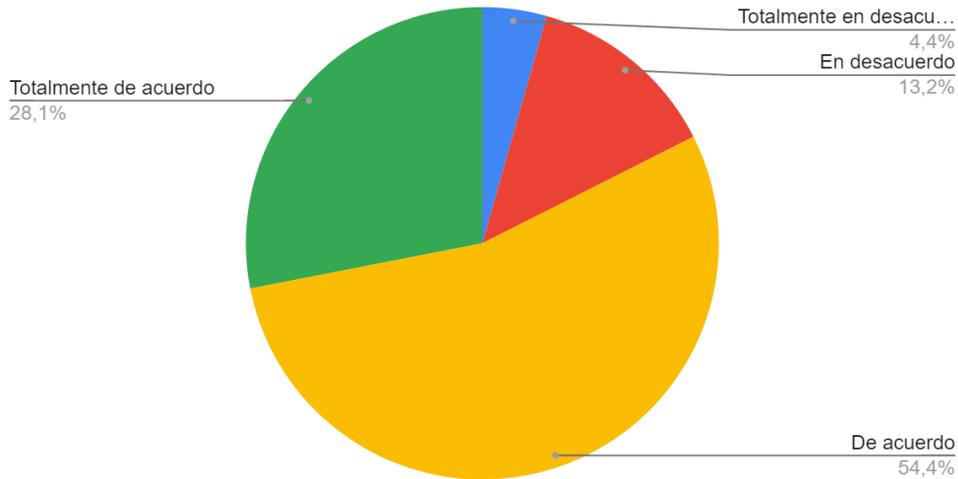


en “Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad”;

- ✓ El 44.7% que dice estar totalmente de acuerdo en “Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad”;
- ✓ Un 2.6% refiere que está en desacuerdo en “Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad”.

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

La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas

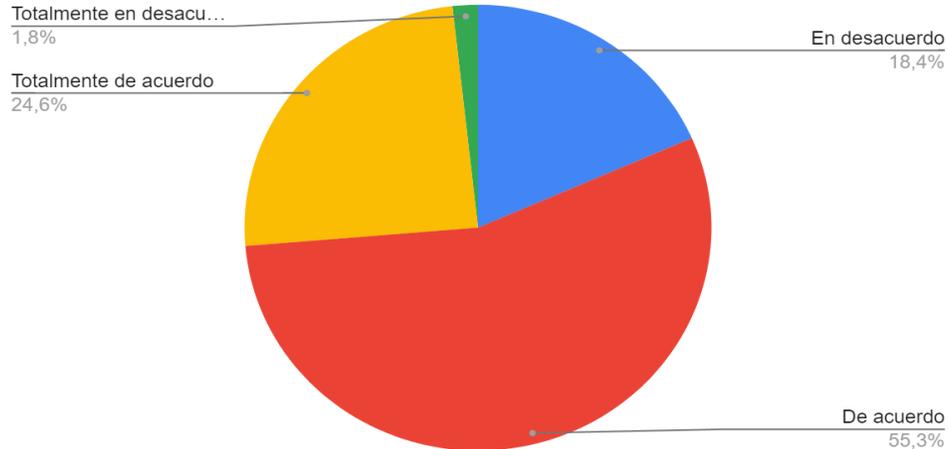


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 54.4% de la población encuestada está de acuerdo que “La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas”;
- ✓ El 28.1% que dice estar totalmente de acuerdo que “La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas”;
- ✓ El 13.2% de la población indica estar en desacuerdo que “La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas”;
- ✓ Un 4.4% refiere que está totalmente en desacuerdo que “La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas”.
- ✓

## 15) LA ENTIDAD CONCEDE LOS ENCARGOS A LAS PERSONAS QUE LOS MERECEEN

### La entidad concede los encargos a las personas que los merecen



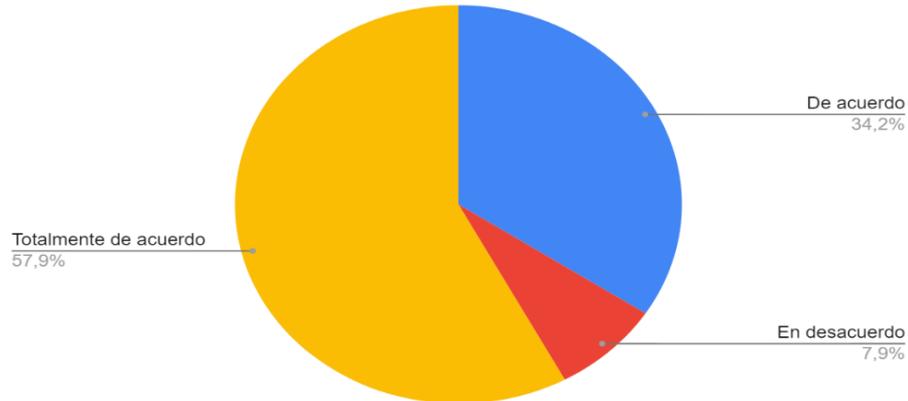
#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 55.3% de la población encuestada está de acuerdo que “La entidad concede los encargos a las personas que los merecen”;
- ✓ El 24.6% que dice estar totalmente de acuerdo que “La entidad concede los encargos a las personas que los merecen”;
- ✓ El 18.4% de la población indica estar en desacuerdo que “La entidad concede los encargos a las personas que los merecen”;
- ✓ Un 1.8% refiere que está en desacuerdo que “La entidad concede los encargos a las personas que los merecen”.



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

**Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área**

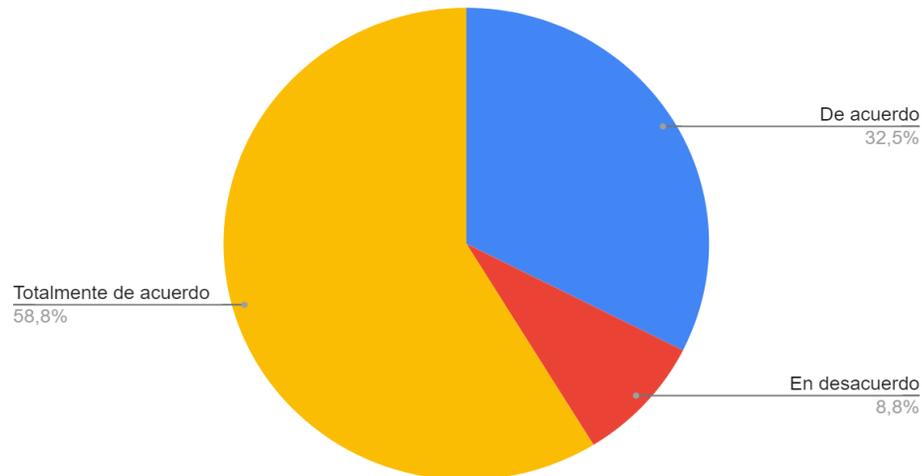


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 57.9% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en “Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área”;
- ✓ El 34.2% que dice estar de acuerdo “Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área”;
- ✓ Un 7.9% refiere que está en desacuerdo “Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área”

## 17) MI JEFE ES COHERENTE EN SUS ARGUMENTOS Y PLANTEAMIENTOS

### Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos

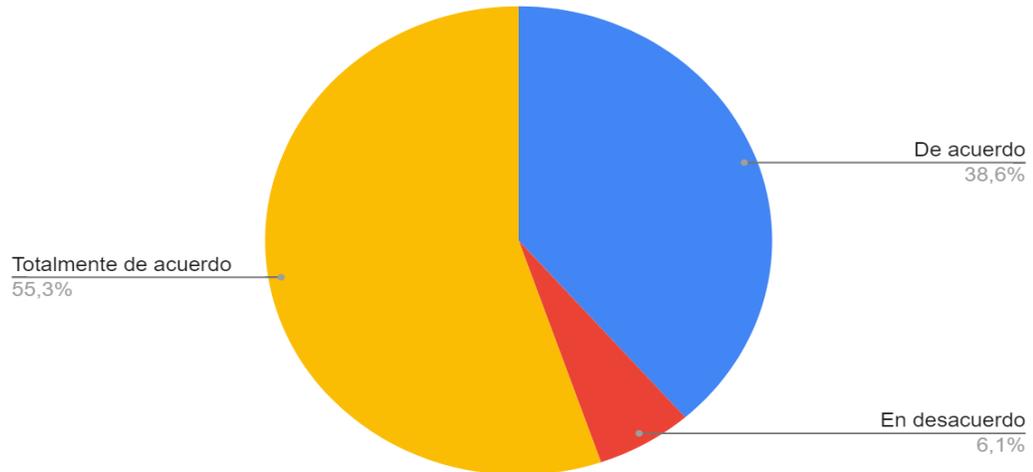


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 58.8% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en “Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos”;
- ✓ El 32.5% que dice estar de acuerdo en “Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos”;
- ✓ Un 8.8% refiere que está en desacuerdo en “Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos”.

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

En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa

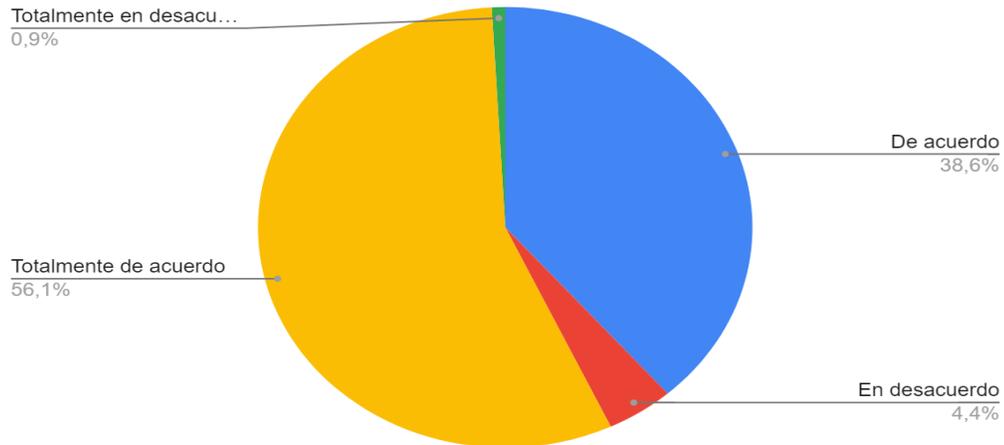


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 55.3% de la población encuestada está totalmente de acuerdo “En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa”;
- ✓ El 38.6% que dice estar de acuerdo “En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa”;
- ✓ Un 6.1% refiere que está en desacuerdo en “Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos”. “En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa”.

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

### Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores

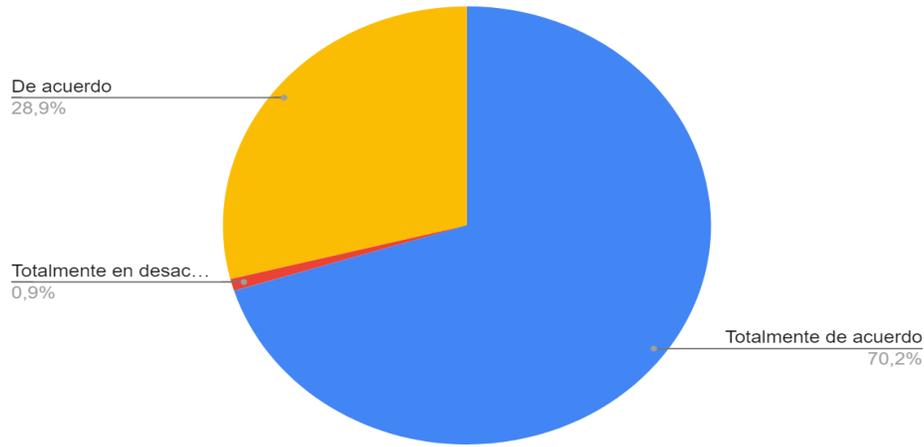


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 56.1% de la población encuestada está totalmente de acuerdo que “Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores”;
- ✓ El 38.6% que dice estar de acuerdo que “Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores”;
- ✓ El 4.4% de la población indica estar en desacuerdo “Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores”;
- ✓ Un 0.9% refiere que están totalmente en desacuerdo en “Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores”.

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

### El trato que recibo de mi jefe es respetuoso

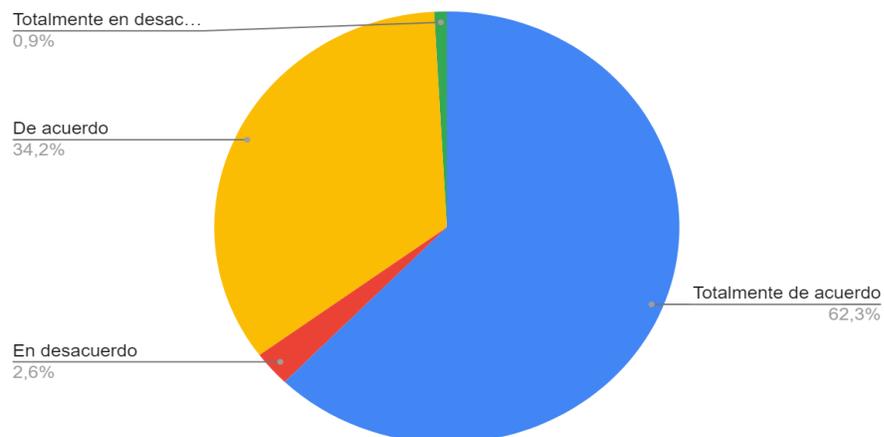


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 70.2% de la población encuestada está totalmente de acuerdo de que “El trato que recibo de mi jefe es respetuoso”;
- ✓ El 28.9% que dice estar de acuerdo que “El trato que recibo de mi jefe es respetuoso”;
- ✓ Un 0.9% refiere que está totalmente en desacuerdo que “El trato que recibo de mi jefe es respetuoso”.

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

### Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo

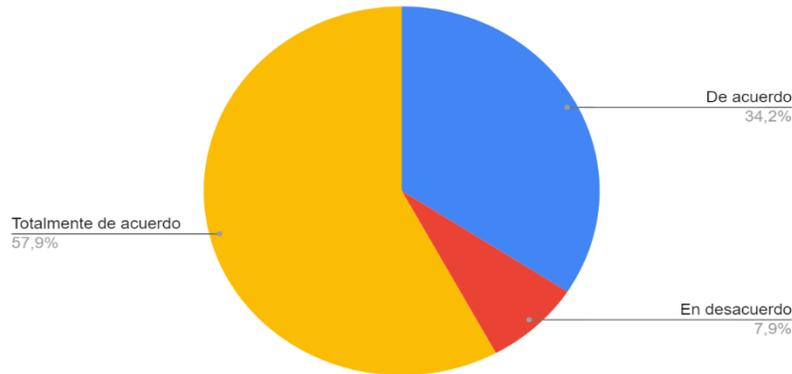


**Interpretación:**

- ✓ El gráfico indica que el 62.3% de la población encuestada está totalmente de acuerdo que “Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo”;
- ✓ El 34.2% que dice estar de acuerdo que “Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo”;
- ✓ El 2.6% de la población indica estar en desacuerdo “Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo”;
- ✓ Un 0.9% refiere que están totalmente en desacuerdo en “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?**

**Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo**

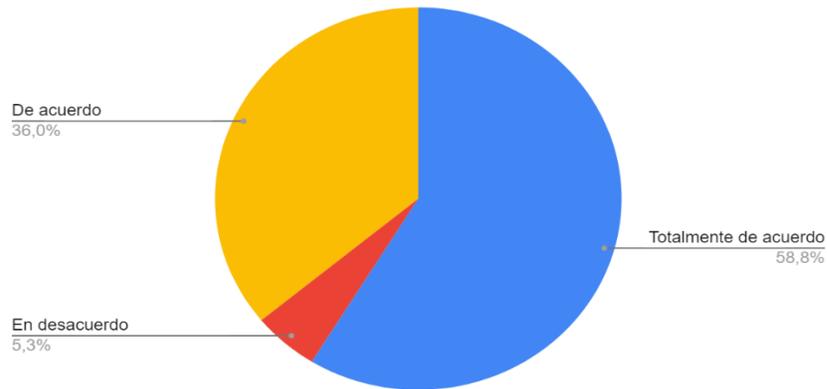


**Interpretación:**

- ✓ El gráfico indica que el 57.9% de la población encuestada está totalmente de acuerdo de que “Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como aspectos negativos de mi trabajo”;
- ✓ El 34.2% que dice estar de acuerdo de que “Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como aspectos negativos de mi trabajo”;
- ✓ Un 0.9% refiere que está en desacuerdo de que “Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como aspectos negativos de mi trabajo”.

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

Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes

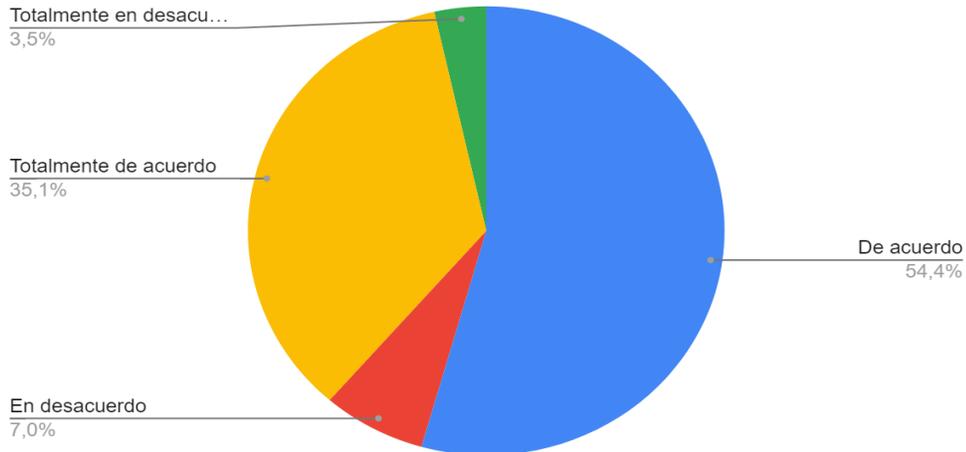


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 58.8% de la población encuestada está totalmente de acuerdo que “Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes”;
- ✓ El 36% que dice estar de acuerdo que “Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes”;
- ✓ Un 5.3% refiere que está en desacuerdo que “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

### No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo

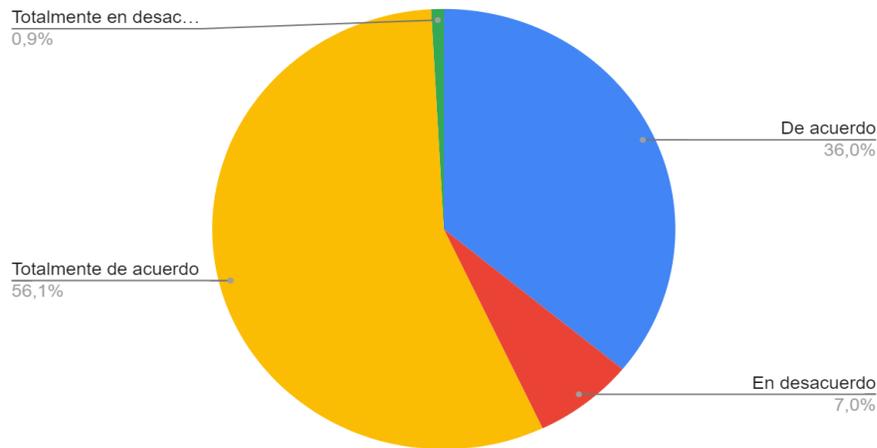


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 54.4% de la población encuestada está de acuerdo en “No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo”;
- ✓ El 35.1% que dice estar totalmente de acuerdo en “No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo”;
- ✓ El 7% de la población indica estar en desacuerdo en “No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo”;
- ✓ Un 3.5% refiere que están totalmente en desacuerdo en “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

**Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo**

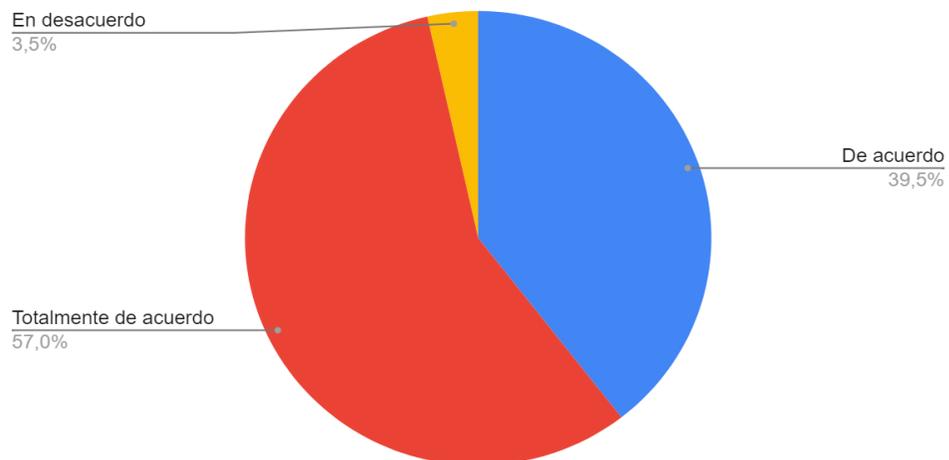


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 56.1% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo”;
- ✓ El 36% que dice estar de acuerdo en que “Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo”;
- ✓ El 7% de la población indica estar en desacuerdo en que “Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo”;
- ✓ Un 0.9% refiere que están totalmente en desacuerdo en que “Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo”.

## 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

**En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilit...**

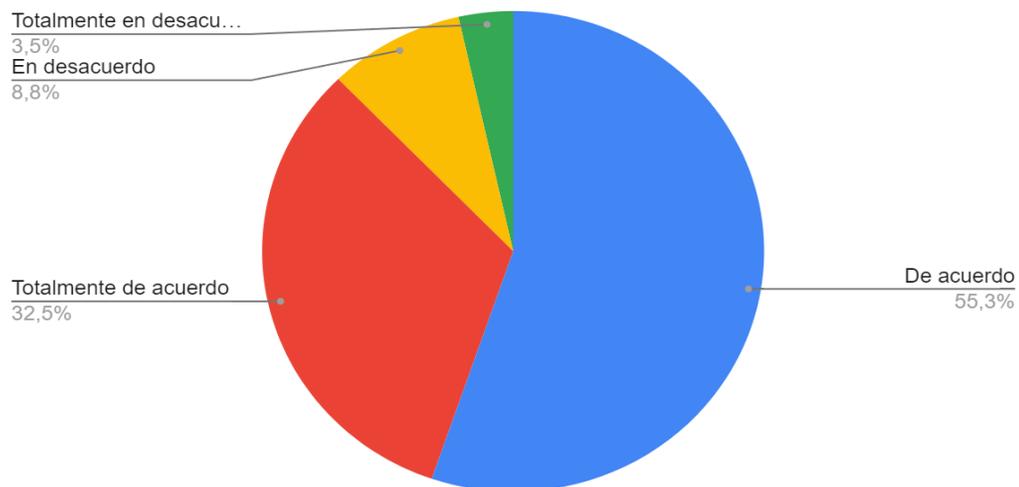


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 57% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “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 39.5% que dice estar de acuerdo en que 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 3.5% de la población indica estar en desacuerdo en que En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados”.

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

#### Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones infor...



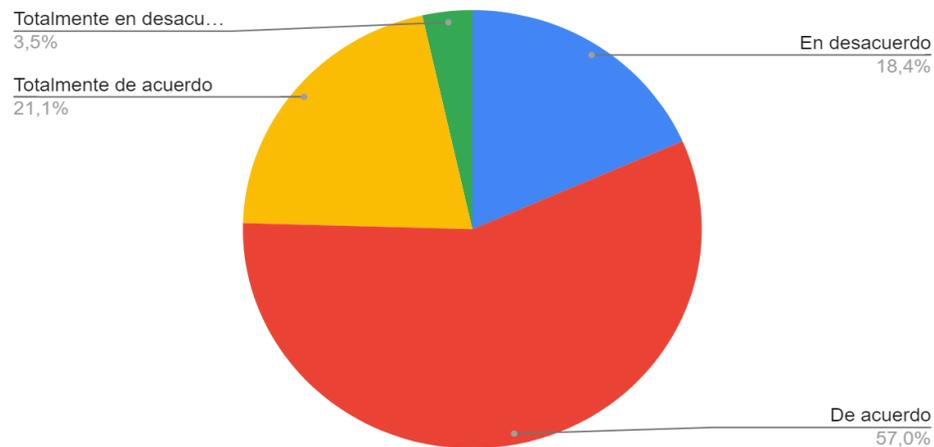
### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 55.3% de la población encuestada está de acuerdo en que “Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que comunicaciones informales”;
- ✓ El 32.5% que dice estar totalmente de acuerdo en que “Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que comunicaciones informales”

- ✓ El 8.8% de la población indica estar en desacuerdo en que “Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que comunicaciones informales”.

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

### Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad

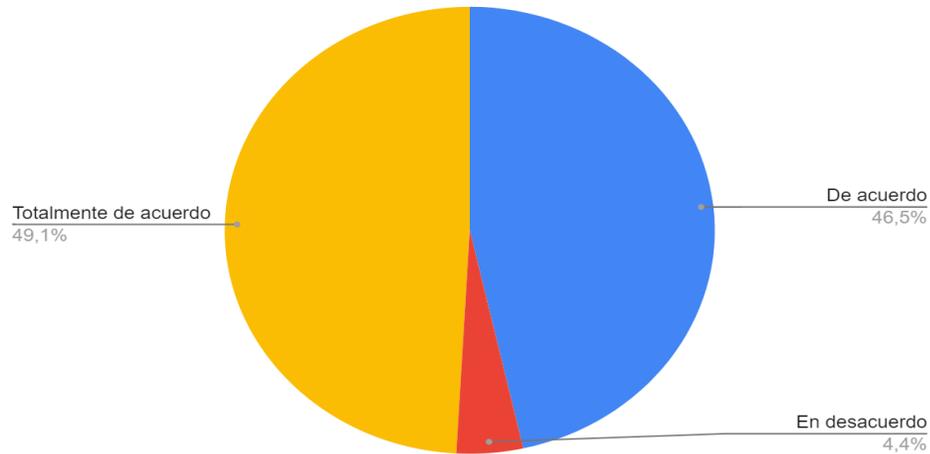


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 57.0% de la población encuestada está de acuerdo en “Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad”;
- ✓ El 21.1% que dice estar totalmente de acuerdo en “Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad”;
- ✓ El 18.4% de la población indica estar en desacuerdo en “Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad”;
- ✓ Un 3.5% refiere que están totalmente en desacuerdo en “Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad”.

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

En mi área compartimos información útil para el trabajo

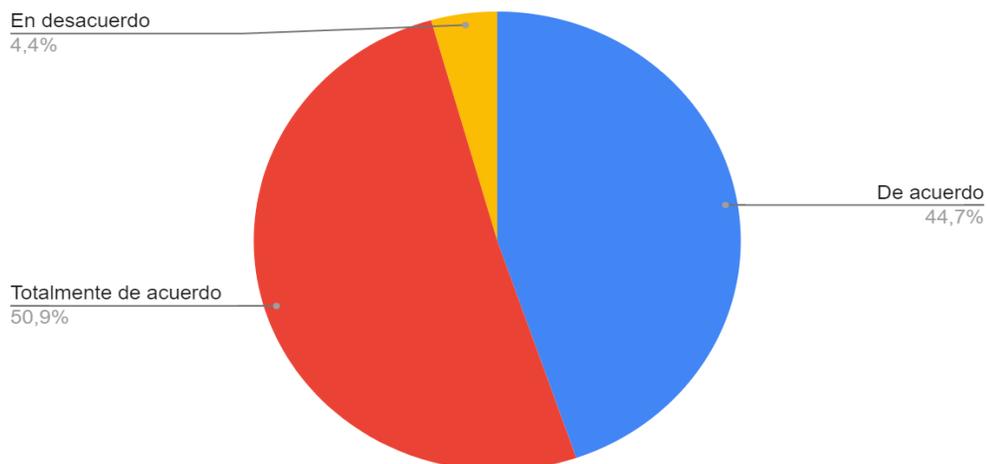


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 49.1% de la población encuestada está totalmente de acuerdo “En mi área compartimos información para el trabajo”;
- ✓ El 46.5% que dice estar de acuerdo “En mi área compartimos información para el trabajo”;
- ✓ Un 4.4% refiere que están totalmente en desacuerdo “En mi área compartimos información para el trabajo”.

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

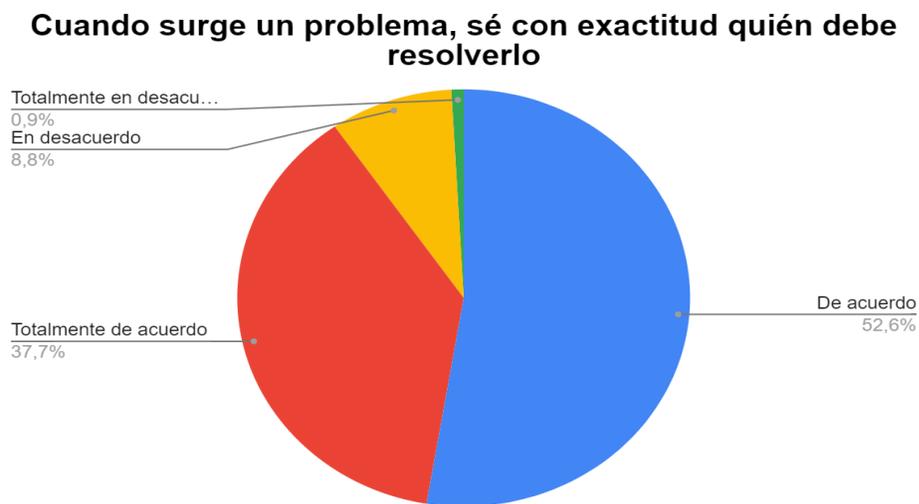
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros



### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 50.9% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en “Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros”;
- ✓ El 44.7% que dice estar de acuerdo en “Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros”;
- ✓ Un 4.4% refiere que están en desacuerdo en “Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros”.

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



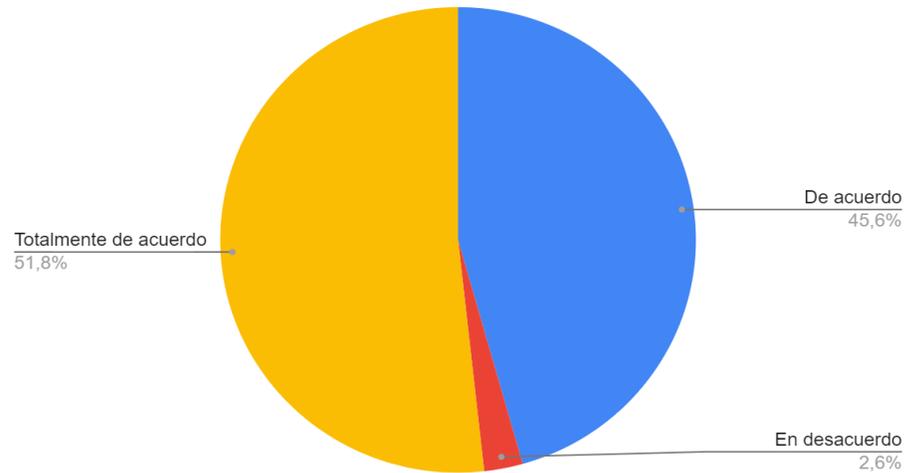
### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 52.6% de la población encuestada está de acuerdo en que “Cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo”;
- ✓ El 37.7% que dice estar totalmente de acuerdo en que “Cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo”.
- ✓ El 8.8% de la población indica estar en desacuerdo en que “Cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo”;
- ✓ Un 0.9% refiere que están totalmente en desacuerdo en que “Cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo”.



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

#### En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo

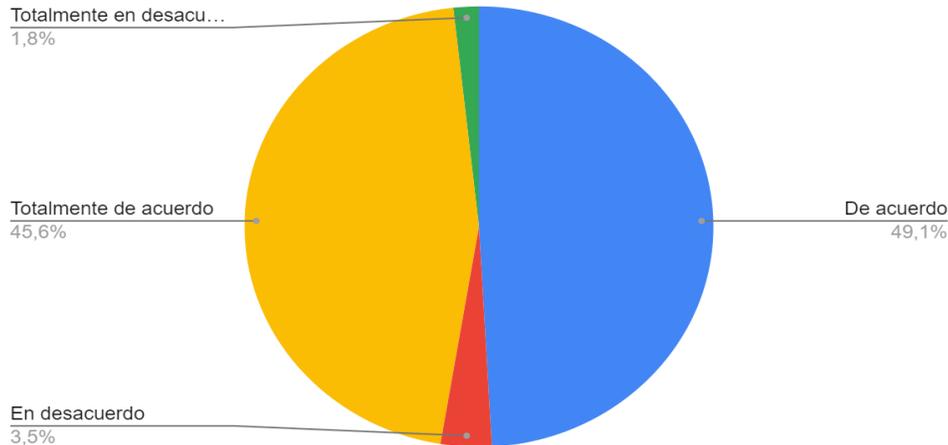


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 51.8% de la población encuestada está totalmente de acuerdo “En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo”;
- ✓ El 45.6% que dice estar de acuerdo “En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo”;
- ✓ Un 2.6% refiere que están en desacuerdo “En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo”.

### 33) LOS OBJETIVOS DE LOS GRUPOS EN LOS QUE YO HE PARTICIPADO SON COMPARTIDOS POR TODOS SUS INTEGRANTES

**Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes**

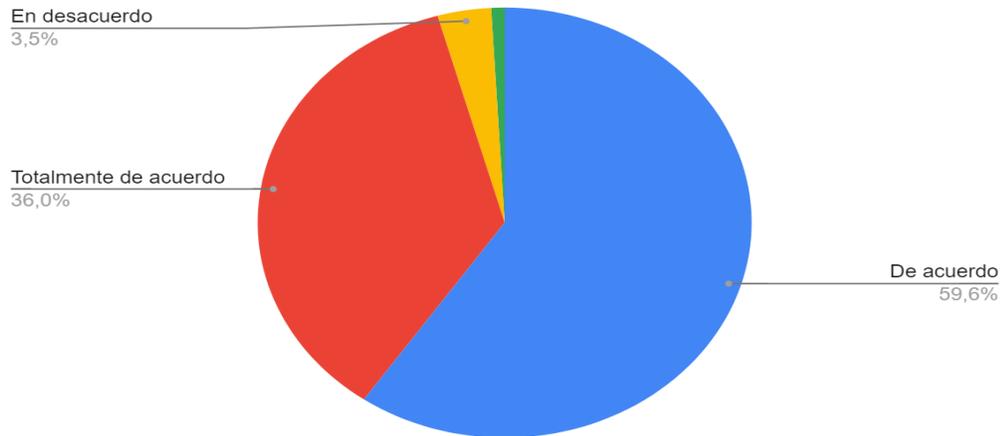


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 49.1% de la población encuestada está de acuerdo en que “Los objetivos de los grupos en los que he participado son compartidos por todos sus integrantes”;
- ✓ El 45.6% que dice estar totalmente de acuerdo en que “Los objetivos de los grupos en los que he participado son compartidos por todos sus integrantes”;
- ✓ El 3.5% de la población indica estar en desacuerdo en que “Los objetivos de los grupos en los que he participado son compartidos por todos sus integrantes”;
- ✓ Un 1.8% refiere que están totalmente en desacuerdo en que “Los objetivos de los grupos en los que he participado son compartidos por todos sus integrantes”.

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

Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la rea...

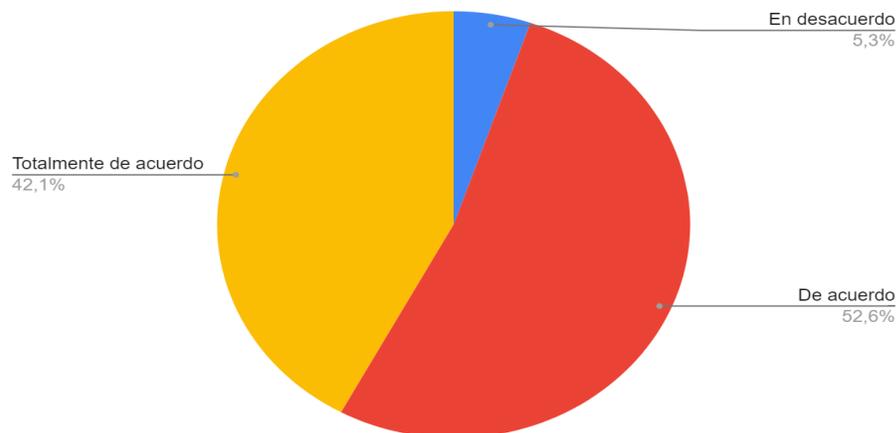


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 59.6% de la población encuestada está de acuerdo “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 36.0% que dice estar de acuerdo en “Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas”;
- ✓ Un 3.5% refiere que están en desacuerdo en “Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas”.

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

Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos

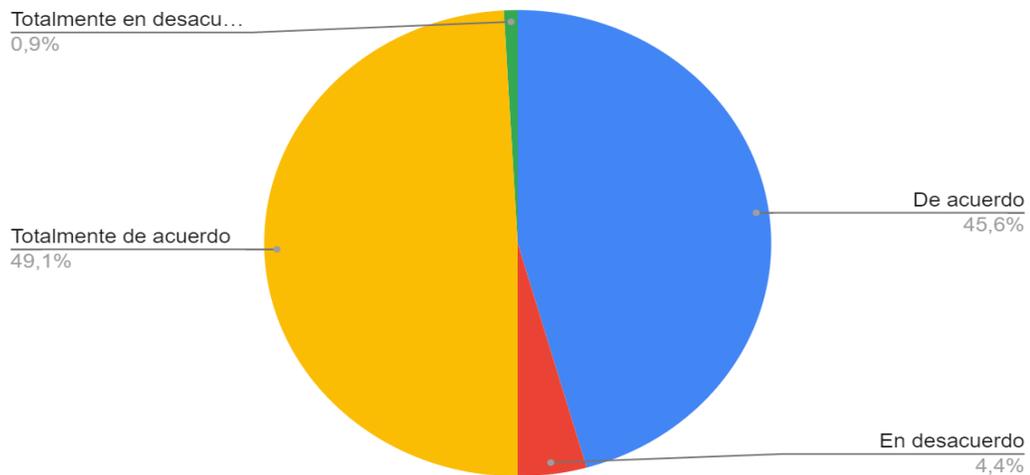


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 52.6% de la población encuestada está de acuerdo “Mi grupo de trabaja con autonomía respecto de otros grupos”;
- ✓ El 42.1% que dice estar totalmente de acuerdo “Mi grupo de trabaja con autonomía respecto de otros grupos”;
- ✓ Un 5.3% refiere que están en desacuerdo “Mi grupo de trabaja con autonomía respecto de otros grupos”.

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

#### Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe

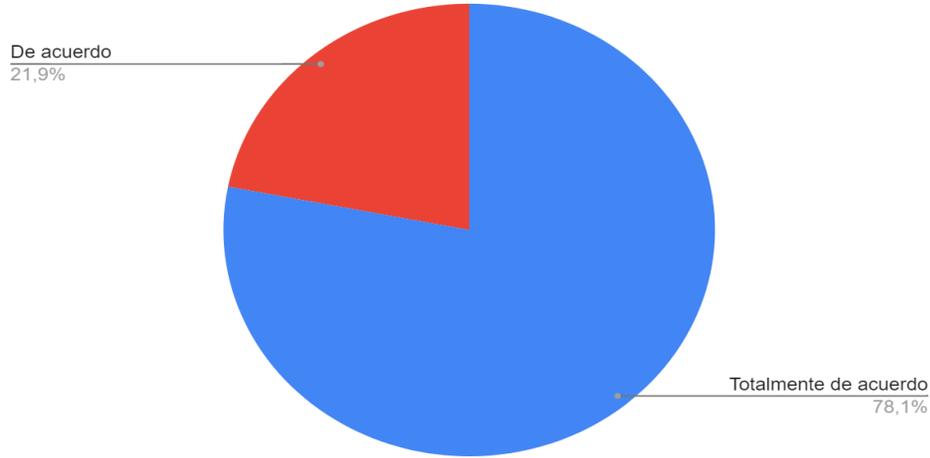


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 49.1% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe”;
- ✓ El 45.6% que dice estar de acuerdo en que “Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe”;
- ✓ El 4.4% de la población indica estar en desacuerdo en que “Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe”;
- ✓ Un 0.9% refiere que están totalmente en desacuerdo en que “Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe”.

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

#### Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo

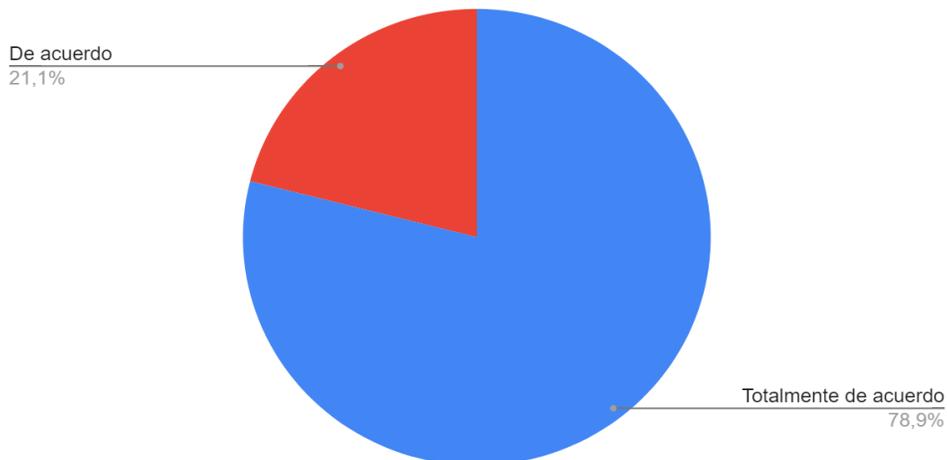


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 78.1% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo”;
- ✓ El 21.9% que dice estar de acuerdo en que “Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo”.

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

#### En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos



### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 78.9% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos”;
- ✓ El 21.1% que dice estar de acuerdo en que “En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos”.

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

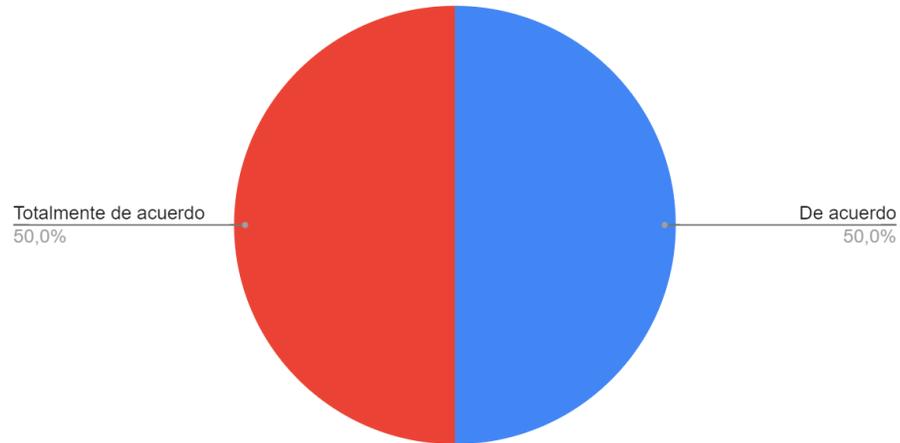


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 63.2% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en “Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo”;
- ✓ El 35.1% que dice estar de acuerdo en “Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo”;
- ✓ Un 1.8% refiere que están en desacuerdo en “Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo”.

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

Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño

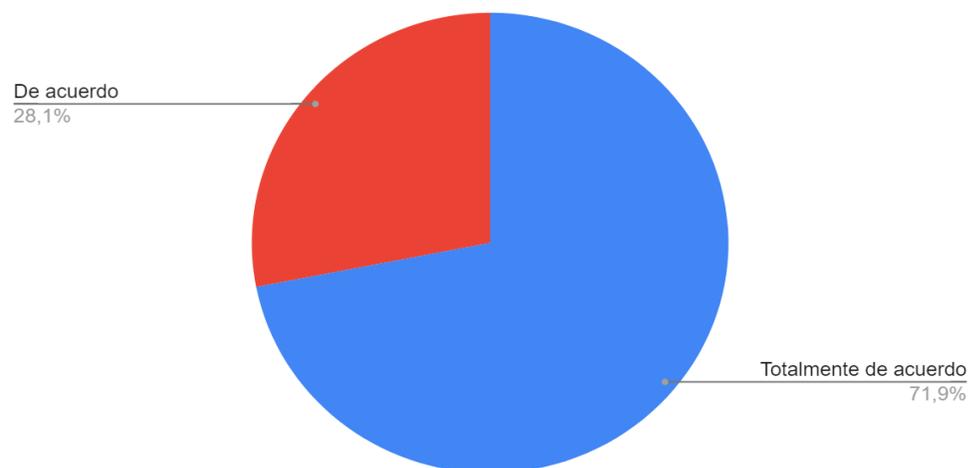


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 50% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño”;
- ✓ El 50% que dice estar de acuerdo en que “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

Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad

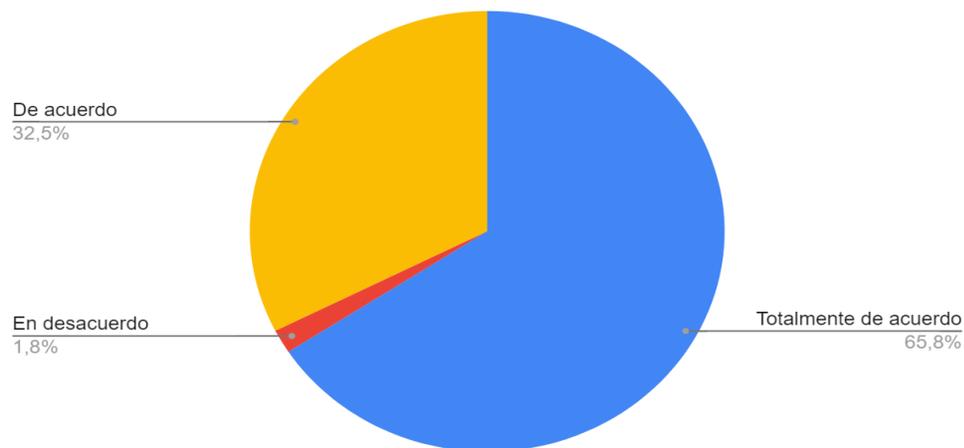


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 71.9% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad”;
- ✓ El 28.1% que dice estar de acuerdo en que “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

#### Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo

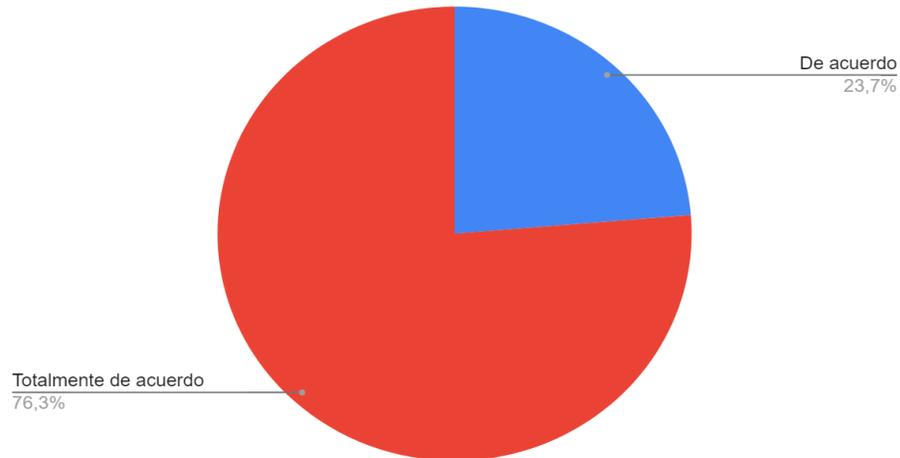


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 65.8% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en “Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo”;
- ✓ El 32.5% que dice estar de acuerdo en “Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo”;
- ✓ Un 1.8% refiere que están en desacuerdo en “Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo”

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

#### Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos

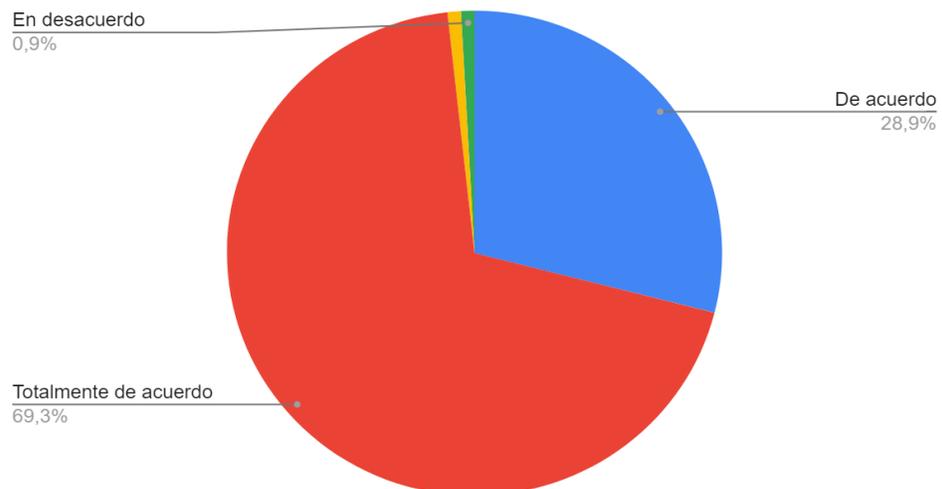


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 76.3% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que “Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos”;
- ✓ El 23.71% que dice estar de acuerdo en que “Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos”.

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

#### Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo

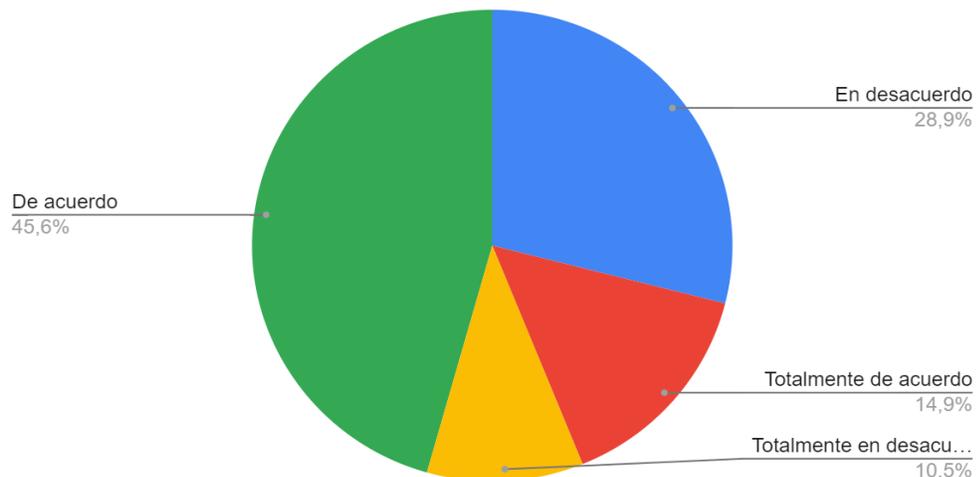


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 69.3% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en “Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo”;
- ✓ El 28.9% que dice estar de acuerdo en “Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo”;
- ✓ Un 0.9% refiere que están en desacuerdo en “Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo”.

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

#### Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)

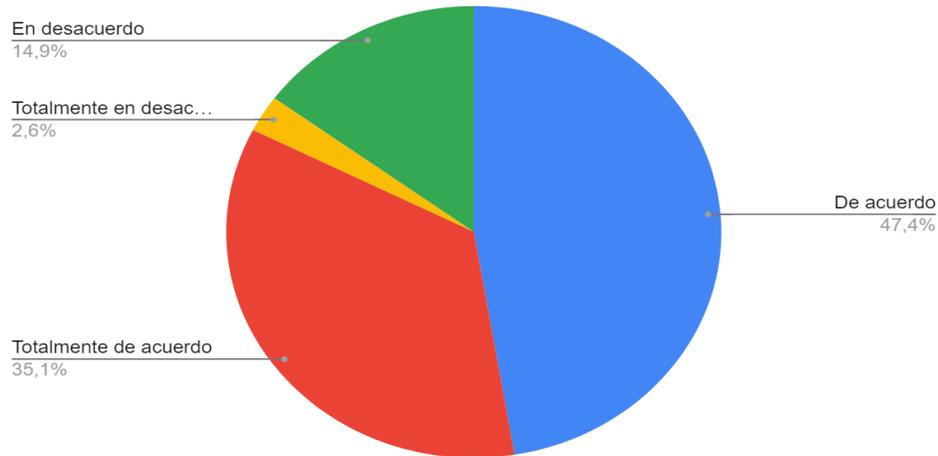


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 45.6% de la población encuestada está de acuerdo en que “Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)”;
- ✓ El 28.9% que dice estar en de acuerdo en que “Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)”;
- ✓ El 14.9% de la población indica estar totalmente de acuerdo en que “Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)”;
- ✓ Un 10.5% refiere que están totalmente en desacuerdo en que “Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)”.

## 46) MI ÁREA DE TRABAJO PERMANECE ORDENADA

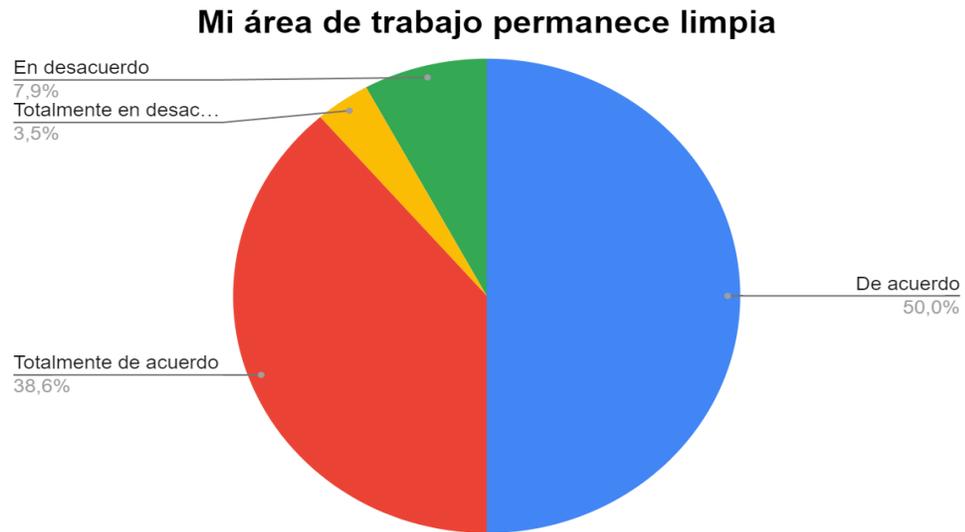
### Mi área de trabajo permanece ordenada



### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 47.4% de la población encuestada está de acuerdo en que “Mi área de trabajo permanece ordenada”;
- ✓ El 35.1% que dice estar totalmente de acuerdo en que “Mi área de trabajo permanece ordenada”;
- ✓ El 14.9% de la población indica estar en desacuerdo en que “Mi área de trabajo permanece ordenada”;
- ✓ Un 14.9% refiere que están totalmente en desacuerdo en que “Mi área de trabajo permanece ordenada”.

## 47) MI ÁREA DE TRABAJO PERMANECE LIMPIA

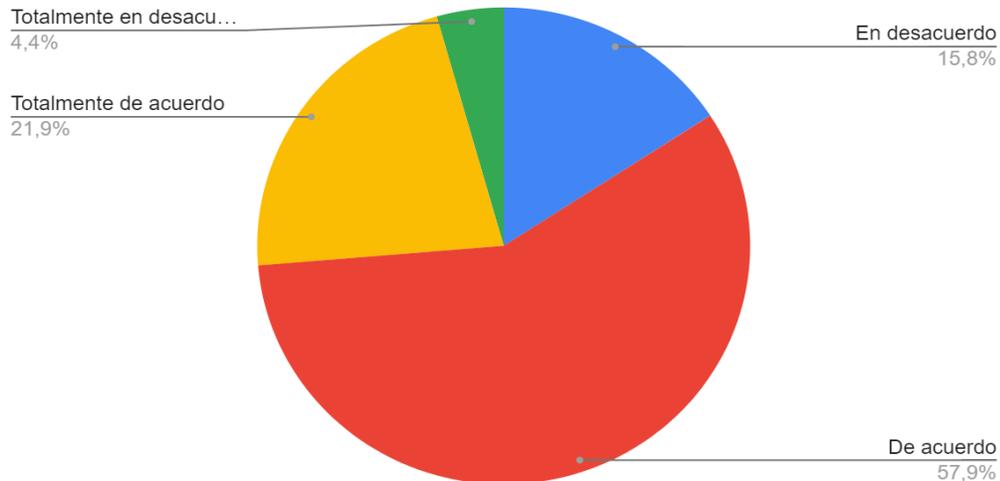


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 50% de la población encuestada está de acuerdo en que “Mi área de trabajo permanece limpia”;
- ✓ El 38.6% que dice estar totalmente de acuerdo en que “Mi área de trabajo permanece limpia”;
- ✓ El 7.9% de la población indica estar en desacuerdo en que “Mi área de trabajo permanece limpia”;
- ✓ Un 3.5% refiere que están totalmente en desacuerdo en que “Mi área de trabajo permanece limpia”.

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

### En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias

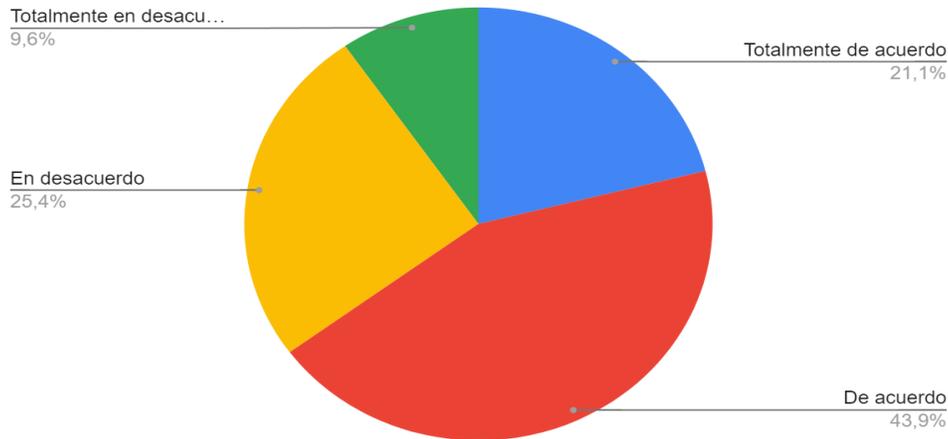


#### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 57.9% de la población encuestada está de acuerdo que “En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias”;
- ✓ El 21.9% que dice estar totalmente de acuerdo que “En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias”;
- ✓ El 15.8% de la población indica estar en desacuerdo que “En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias”;
- ✓ Un 4.4% refiere que están totalmente en desacuerdo que “En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias”.

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

### En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)

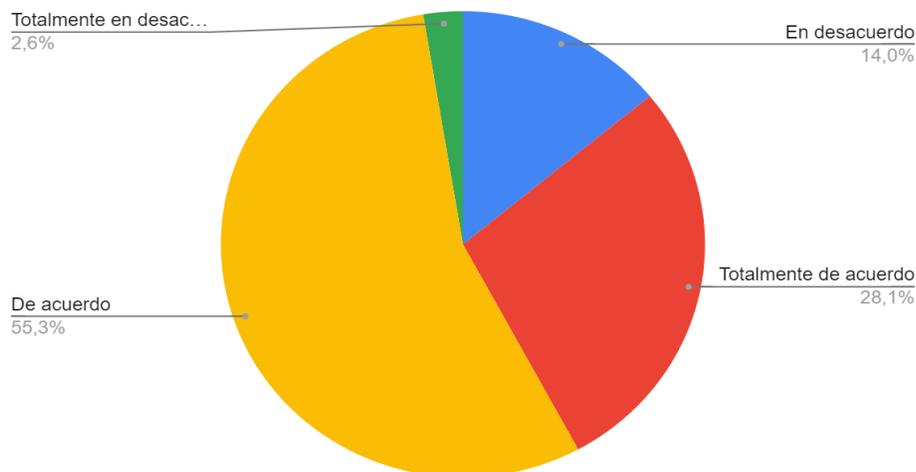


### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 43.9% de la población encuestada está de acuerdo que “En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)”;
- ✓ El 21.1% que dice estar totalmente de acuerdo “En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)”;
- ✓ El 25.4% de la población indica estar en desacuerdo que “En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)”;
- ✓ Un 9.6% refiere que están totalmente en desacuerdo que “En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)”.

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

### En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada



### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 55.3% de la población encuestada está de acuerdo que “En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada”;
- ✓ El 28.1% que dice estar totalmente de acuerdo “En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada”;
- ✓ El 14% de la población indica estar en desacuerdo que “En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada”;
- ✓ Un 2.6% refiere que están totalmente en desacuerdo que “En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada”.

## 51) MI ÁREA DE TRABAJO TIENE SUFICIENTE VENTILACIÓN



### Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 46.5% de la población encuestada está de acuerdo que “Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación”;
- ✓ El 20.2% que dice estar totalmente de acuerdo que “Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación”;
- ✓ El 23.7% de la población indica estar en desacuerdo que “Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación”;
- ✓ Un 9.6% refiere que están totalmente en desacuerdo que “Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación”.

## 9. DIGITACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

TOTALMENTE DE ACUERDO	
DE ACUERDO	
EN DESACUERDO	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	

## 10. RESULTADOS GENERALES

En la Institución Universitaria Mayor de Cartagena fueron encuestados 114 funcionarios para quienes la percepción del clima laboral se evidencia con percepción favorable. Las variables del clima laboral evaluadas en el instrumento y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados en el siguiente cuadro:

VARIABLES	T.D	D	A	T.A
Orientación Organizacional 1 -9	0,99%	11,41%	42,24%	45,28%
Administración del Talento Humano 10 - 15	1,33%	11,70%	49,57%	37,28%
Estilo de Dirección. 16 -25	0,71%	5,70%	36,76%	56,85%
Comunicación e Integración. 26 -31	1,32%	8,05%	49,27%	41,38%
Trabajo en Grupo. 32-36	0,54%	3,86%	50,50%	44,92%
Capacidad Profesional 37 - 44	0,00%	0,56%	30,16%	69,19%
Medio Ambiente Físico 45 - 51	6,11%	18,66%	49,51%	25,70%

Cuadro No.1 Resultados de las variables

La Institución Universitaria Mayor de Cartagena, en la variable de **orientación organizacional** presenta **percepción favorable**, quiere decir que existe una claridad en los objetivos, valores y estrategias institucionales. Al igual, **Administración del talento humano** los funcionarios conocen los procesos organizacionales, logran desarrollar sus habilidades y actitudes para su satisfacción y el bienestar, su encuentra en **percepción favorable**. Con relación, a la variable **Estilo de dirección** se reconoce que los líderes están trabajando por la interacción y cohesión entre los colaboradores y las directrices las perciben de forma clara y

coherente pues se está trabajando con una nueva administración. De acuerdo, con **Comunicación e integración** esta variable se encuentra fortalecida los colaboradores se mantienen al tanto de los cambios, logros y nuevos retos su **percepción es favorable**. Así mismo, el **Trabajo en grupo** se evidencia que el colaborador trabaja en conjunto hacia un objetivo colectivo de manera eficiente se reconoce que se aúnan esfuerzos de manera alineada, existe comunicación y participación por los integrantes, se encuentra en **percepción favorable**. Respecto con **Capacidad profesional**, los colaboradores se encuentran motivados, con la capacidad de ejecutar acciones y resolver problemáticas que se puedan presentar en el día a día, tienen el conocimiento en el cargo que desempeñan para desarrollar sus labores su **percepción es favorable**, Por ultimo esta **Medio ambiente físico**, es importante tener un ambiente físico adecuado con estándares de orden y seguridad, actualmente no se cuenta con estándares altos relacionados con esta variable por trabajos en la infraestructura y temas locativos, aun así la **percepción es favorable**.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta se puede evidenciar que, en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, todas las variables se encuentran en percepción favorable.

Los servidores tienen una percepción positiva frente al entorno laboral, se debe seguir trabajando para fortalecer y potencializar los procesos institucionales, el aumento de la productividad y los objetivos propuestos.