



INFORME MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019

Teniendo en cuenta la directriz del Gobierno Nacional a través del Decreto 1083 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.10.7 numeral 1, indica que las entidades *deberán “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.*

También El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP *“se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad”.*

Teniendo en cuenta lo anterior la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, realizó la Medición de Clima Organizacional, en el año 2019 con el fin de conocer y entender las percepciones de los funcionarios, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, los cuales serán insumo para elaboración del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos años 2020 y 2021, igual nos permite plantear estrategias de intervención del clima laboral, buscando Fortalecer la productividad laboral y por ende favorecer el cumplimiento de los objetivos de la entidad, lograr una mayor integración y mejorar el trabajo en equipo entre los funcionarios, fomentar la confianza institucional, lograr más colaboración entre los servidores públicos, incrementar la generación de ideas e innovación, crear un ambiente de bienestar que promueva el desarrollo personal y profesional de los funcionarios.

La Medición de Clima, se llevó a cabo con la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, donde se midieron las siguientes variables: Orientación Organizacional, Capacidad Profesional, Comunicación e integración, Trabajo en equipo, Ambiente físico. A continuación, se relaciona el informe final enviado por la entidad que realizó la medición:



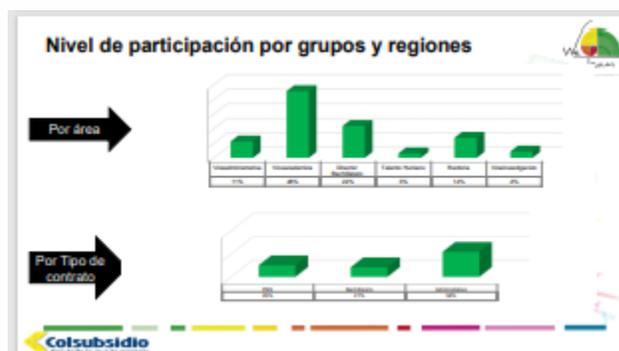
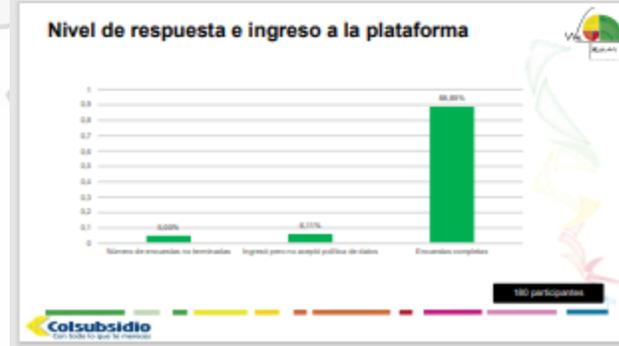
CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPR	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



SC-CER733050



SI-CER733052





SC-CER733050



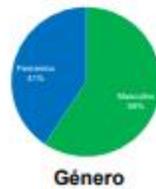
SI-CER733052



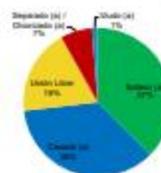
VARIABLES ESTADÍSTICAS



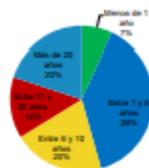
Composición Demográfica de la Muestra



Estado civil



Composición Demográfica de la Muestra

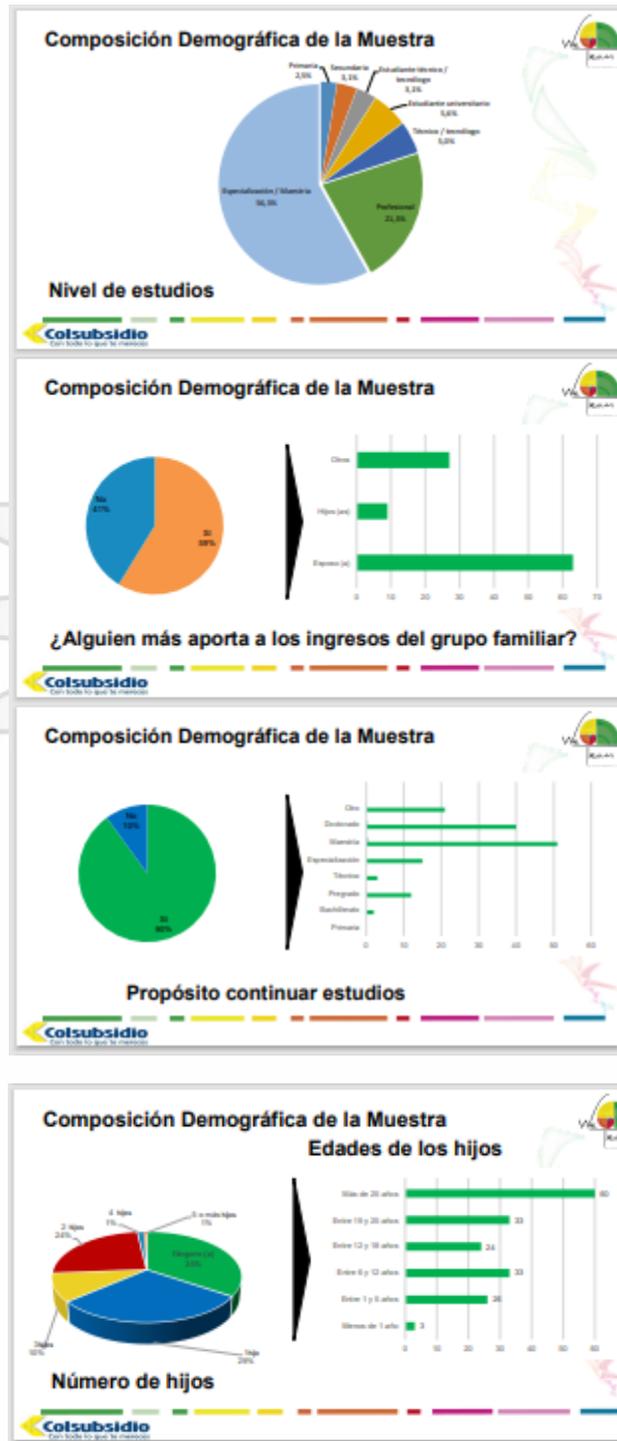




SC-CER733050



SI-CER733052

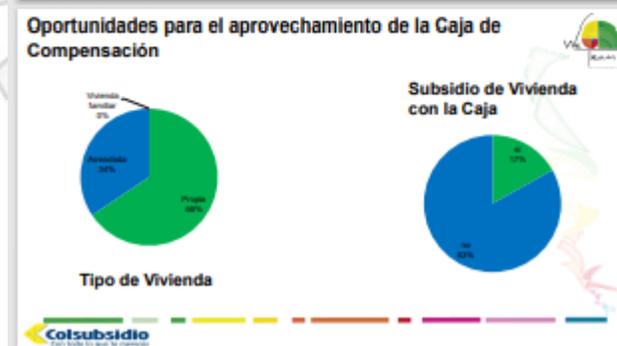
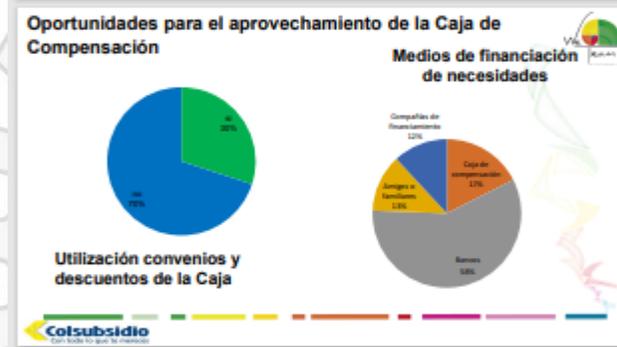
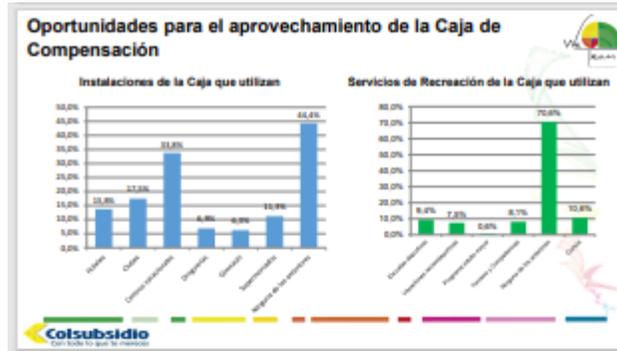




SC-CER733050



SI-CER733052

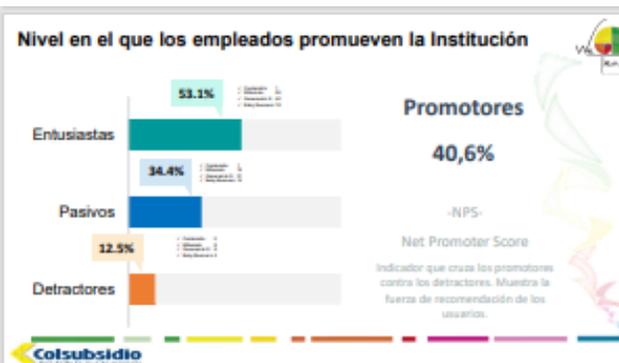




SC-CER733050



SI-CER733052

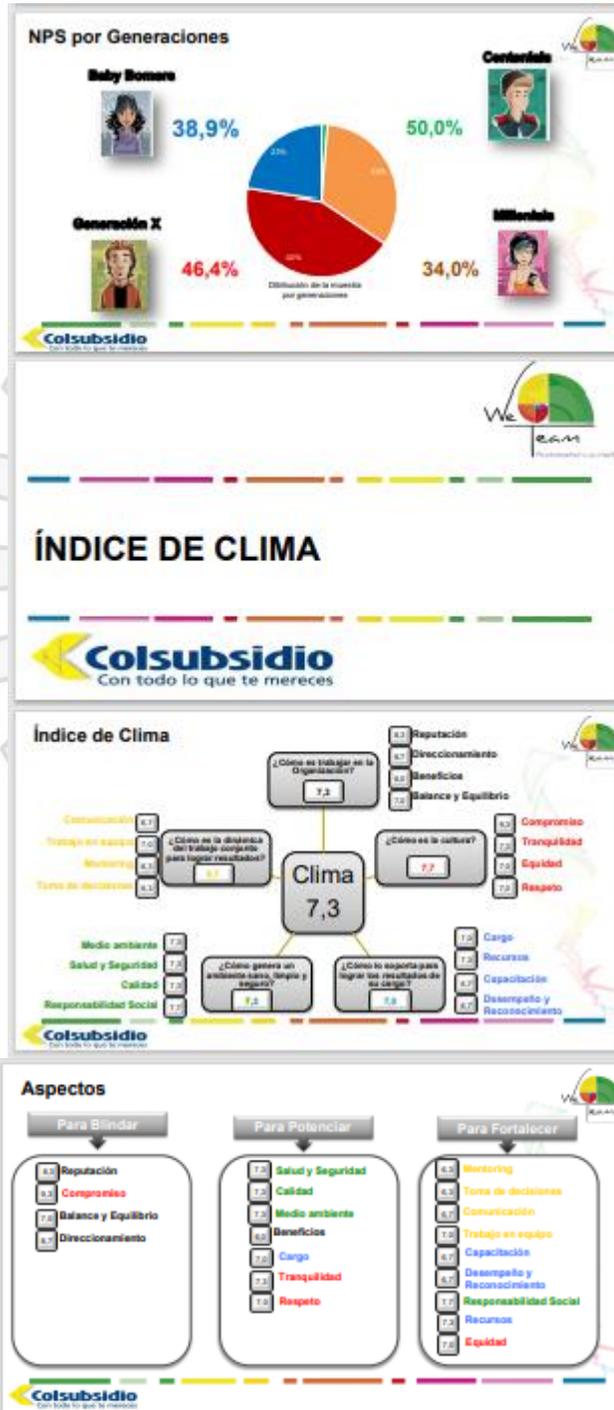




SC-CER733050



SI-CER733052

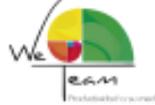




SC-CER733050



SI-CER733052

CONCLUSIONES



Conclusiones

- Del universo definido por 368 empleados, la encuesta fue contestada por una muestra de 180 personas, de las cuales 9 personas no contestaron la encuesta completa y 11 no aceptaron la política de transparencia. Para efectos de los resultados de clima, se contemplan 180 personas equivalentes a un 49% de participación y lo que nos da un margen de error del +/- 6% para la interpretación de los resultados.
- En cuanto al nivel de participación por áreas, la más representativa es la Vicerectoría Académica con un 46%, mientras que por tipo de contrato es Administrativo el de mayor participación con 54%, seguido de PGS con un 25%. Por su parte en cuanto a generaciones encontramos que la población es mayor en un 66%, siendo la Generación X la de mayor representatividad con un 43% y teniendo los Baby Boomers también una alta representatividad en otras Organizaciones con 23%, pero más común en el sector de Educación Superior. En cuanto a los más jóvenes solo tenemos un 1% de Centennials, pero los Millennials sí son la segunda generación con mayor representatividad con un 33%, la cual seguramente va creciendo en el tiempo.
- En cuanto a género encontramos una población distribuida con mayoría masculina con un 58%, que viven en pareja es un 65%, viven en hogares donde en el 58% de los casos no son los únicos que aportan el ingreso del hogar y también en su mayoría Bene fijos, en un porcentaje importante ya mayores de 18 años.
- En cuanto a las oportunidades para mejorar el aprovechamiento de la Caja de Compensación, encontramos que en relación a las instalaciones un 44,4% no utiliza ninguna, y en Centros Vacacionales lo que más se utiliza es un 33%. Los servicios de recreación son menos utilizados dado que el 70,6% manifiesta no utilizar ningún servicio, el 8,4% utilizan las Escuelas deportivas, el 8,1% los Talleres y competencias y un 15,2% los cursos. Como medios de financiación la mayoría utiliza a los Bancos 58%, y la Caja es utilizada en un 17%. El 1% ha utilizado el subsidio y el 70% no utiliza ningún convenio o descuento. Todo ello muestra que si bien hay una parte de la población que sí utiliza los servicios de la Caja, hay una gran mayoría que no está accediendo a varios de ellos.

Conclusiones

- En relación al Nivel de Satisfacción General, el promedio es del 8,21 el cual está por debajo del promedio que a noviembre del 2017 está en 8,28. Este indicador se hace de forma inicial y se le conoce como el nivel de satisfacción espontánea, pues muestra la satisfacción generalizada de satisfacción, antes de haber entrado a la certificación de cada variable. El área con mayor satisfacción es la Viceacadémica con 8,7 y le siguen Vocación e Investigación y Recreación con 8,4. Las más insatisfechas es Dirección Académica con 8. Por tipo de contrato es Beneficio el mayor puntaje con 8,08 y Administrativo la mejor con 8,28. Por generaciones son los Centennials y la generación X son los más satisfechos.
- En concordancia tenemos un 40,6% de promotores de la Organización como empleado, el cual también es superior al promedio (38,6%). Este resultado está dado en buena parte porque hay un buen número de estudiantes 52,1%. Por generaciones, los Centennials son los mayores promotores con un NPS de 50% y los Millennials los que tienen el NPS más bajo con un 20%. Esto demuestra que siendo los Millennials la población con mayor potencial de rápido crecimiento, y representando una generación que viene siendo un reto para el tema de satisfacción laboral en muchas organizaciones, se recomienda profundizar en sus expectativas y fortalecer estilos de liderazgo novedosos, que fomenten autonomía, que sean inspiradores y apliquen un estilo de mentoring moderno.
- Entre los detractores la distribución por generaciones es similar a la de muestra, lo que implica que no muestra diferencias por edad, nivel de escolaridad, área, ni género. En cuanto a antigüedad sí hay mayor presencia de quienes llevan más de 6 años en la organización, que representan el 63%. Además que entre los Beneficiarios, cerca de la mitad llevan menos de 6 años. Este grupo no cuenta con habilidades en sus cargos de desarrollo personal y profesionalmente, en concordancia no ven adecuado el entrenamiento que reciben, no ven un estilo de liderazgo que los desmotive, inspire y motive, más de un 60% perciben que la equidad en el trato se da en pocas ocasiones o nunca, y que no se les escucha y se establecen las relaciones sobre la base de la confianza.
- Una diferencia a resaltar entre entre los pasivos y detractores es que los primeros en pocas ocasiones o nunca perciben que hay un sensibilidad en la institución por temas personales (50% y 66%). También cabe resaltar que entre los pasivos cerca de la mitad perciben que los temas de comunicación no fueron adecuadamente.

NPS: Entre los promotores de referencia son para datos referidos hasta noviembre del 2017

Conclusiones

- El Índice de Clima tuvo un resultado de 7,3, y está superior al promedio que es de 7,10. En general la gran mayoría de las variables se encuentran muy cercanas al promedio. El que con menor resultado 6,7 es el de «Clima es el resultado del trabajo conjunto para lograr los resultados», siendo Mentoring y Tarea de decisiones las variables más bajas.
- Específicamente por cada variable recomendamos:
 - Modelo:** Fomentar ese orgullo de pertenecer a la Organización así como la parte vocacional y motivacional de la institución, mediante la difusión de la historia, y tener campañas de comunicación donde además se expongan los logros y retos obtenidos. La valoración de la historia mediante el encuentro entre generaciones, valore la experiencia de los mayores y ayude la visión de los jóvenes. En Dirección también es bueno aprovechar la rotación más expedita del cambio de cada uno al cumplimiento de los logros de la entidad. En Salario y Espiritual, no se manifiesta un nivel preocupante, por lo que se recomienda trabajar según la encuesta de Pregunta Filosófica solamente.
 - Poderes:** Los temas de calidad y salud y seguridad, se recomienda que se comuniquen más y se evidencien los progresos y beneficios de implementar los sistemas de calidad y ISO 2017. El tema medioambiental es muy importante para los Millennials y Centennials, por lo que se sugiere crear programas con ellas mismas. Si bien los beneficios son mejor apreciados que en otras organizaciones, se sugiere realizar invitación y reuniones para garantizar que los temas más presentes. En relación con el cargo, parece haber buena autonomía que es importante que se potencie en la cultura, así como la confianza y transparencia como base de las relaciones humanas para trabajar la Transparencia y Respeto.
 - Participación:** el estilo de liderazgo en todas las direcciones, donde se fomente el que los jefes con su ejemplo tengan buena comunicación con ellas áreas y entre sus áreas, se compartan y expliquen las decisiones que se toman y en un entorno educativo más que nada, se tenga actitud de mentoría por parte de los jefes. Este estilo de liderazgo ayuda a trabajar la parte de organización, desempeño y reconocimiento, que debe llevar a que los líderes concreten acciones formativas como resultado de adecuados diagnósticos y acompañamientos, así como a que gestionen los recursos que se requieren para el desempeño de los cargos. Esto también implica que las direcciones gestionen también la comunicación de los recursos como las expectativas de los trabajadores en torno a cada tema. Trabajar sobre programas de Responsabilidad Social donde se demuestre todo el bien que se hace a la comunidad. Fomentar una cultura de equidad, y recibir en entornos de trabajo para profundizar el tema de liderazgo.



SC-CER733050



SI-CER733052



Conclusiones

- En relación con el eje de **¿Cómo es trabajar en la Organización?**, se puede observar que el área con menor satisfacción es la Dirección de Bachillerato, por tipo de contrato sería Planta y por edad los Baby Boomers. Uniendo esto a la composición de la muestra, pues está evidenciando la importancia de contar con planes de acompañamiento para prepensionados, y revisar planes de sucesión y por ende los planes de carrera.
- En cuanto al eje de **¿Cómo me aporta para lograr los resultados esperados de mi cargo?** encontramos que cerca de una cuarta parte ven oportunidades de mejora en estas variables, siendo la más importante el tema del reconocimiento. El área que tiene la mayor insatisfacción en estas variables es la Vicectoría de Investigación, por lo que se aconseja revisar los recursos y necesidades de esta área, buscando equiparar expectativas con presupuestos asignados. Por tipo de contrato es Bachillerato el que manifiesta mayor insatisfacción, en tanto que lo de PES sí muestran gran satisfacción.
- El eje de **¿Cómo es el trabajo conjunto para conseguir los metas?** vemos que este es el eje con mayores oportunidades de mejora, donde casi una tercera parte ve que en pocas ocasiones o nunca la comunicación fluye de manera adecuada, y va en línea con un porcentaje similar que no percibe buenos procesos de mentoring y toma de decisiones. Por áreas, cerca del 40% de la Dirección Bachillerato y la Viceinvestigación son las más insatisfechas en este Eje, en tanto que de nuevo los cargos de elección en un 100% consideran este eje adecuado en la mayoría de las ocasiones. Por tipo de contrato se puede observar que es Bachillerato quien ve mayores inconvenientes.

Conclusiones

- Sobre el Eje de **¿Cómo es la cultura?** podemos ver que el tema vocacional acá tiene su principal tesoro, pues a la inmensa mayoría les gusta lo que hacen y quieren a la institución. Conviene profundizar el sentir de la cultura, en temas como tranquilidad y respeto en Vice Investigación y en Talento Humano también, si bien puede ser porque estas áreas suelen responder por el sentir completo de una organización y no de su área en particular. Por tipo de contrato son los de carrera donde se puede encontrar un mayor nivel de insatisfacción.
- Finalmente en cuanto al Eje de **¿Cómo genera la organización un ambiente sano, limpio y seguro?** se observó que este es el eje con los resultados más homogéneos entre sus variables, donde un 80% de la población percibe un buen desempeño siempre o en la mayoría de las ocasiones. Sin embargo, si bien las áreas de Investigación y Dirección Bachillerato tienen los mayores índices de insatisfacción, llama la atención que aparece casi con un 20% la ViceAcadémica. Por tipo de contrato es Bachillerato, donde en casi el 28% ve que en pocas ocasiones o nunca este eje se está desempeñando como debería.

RESULTADOS POR CADA VARIABLE





SC-CER733050



SI-CER733052





SC-CER733050



SI-CER733052

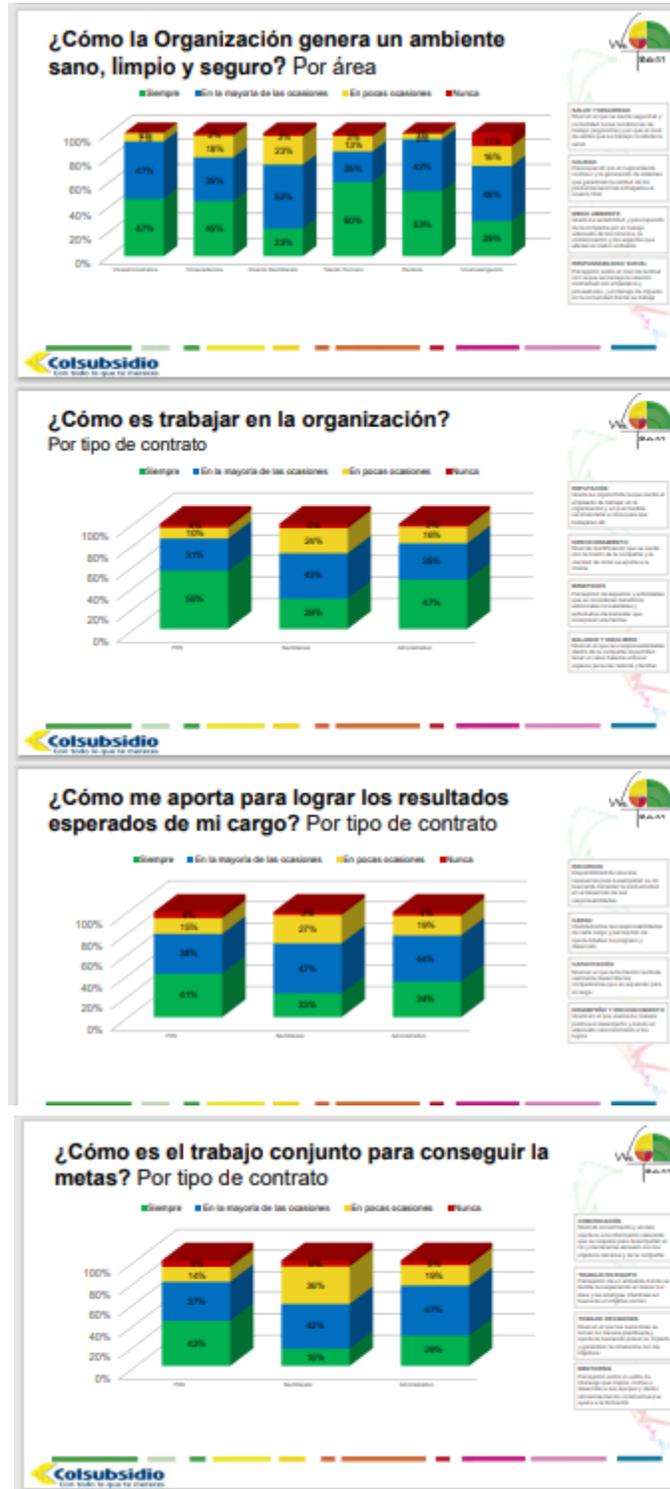




SC-CER733050



SI-CER733052





SC-CER733050



SI-CER733052





SC-CER733050



SI-CER733052

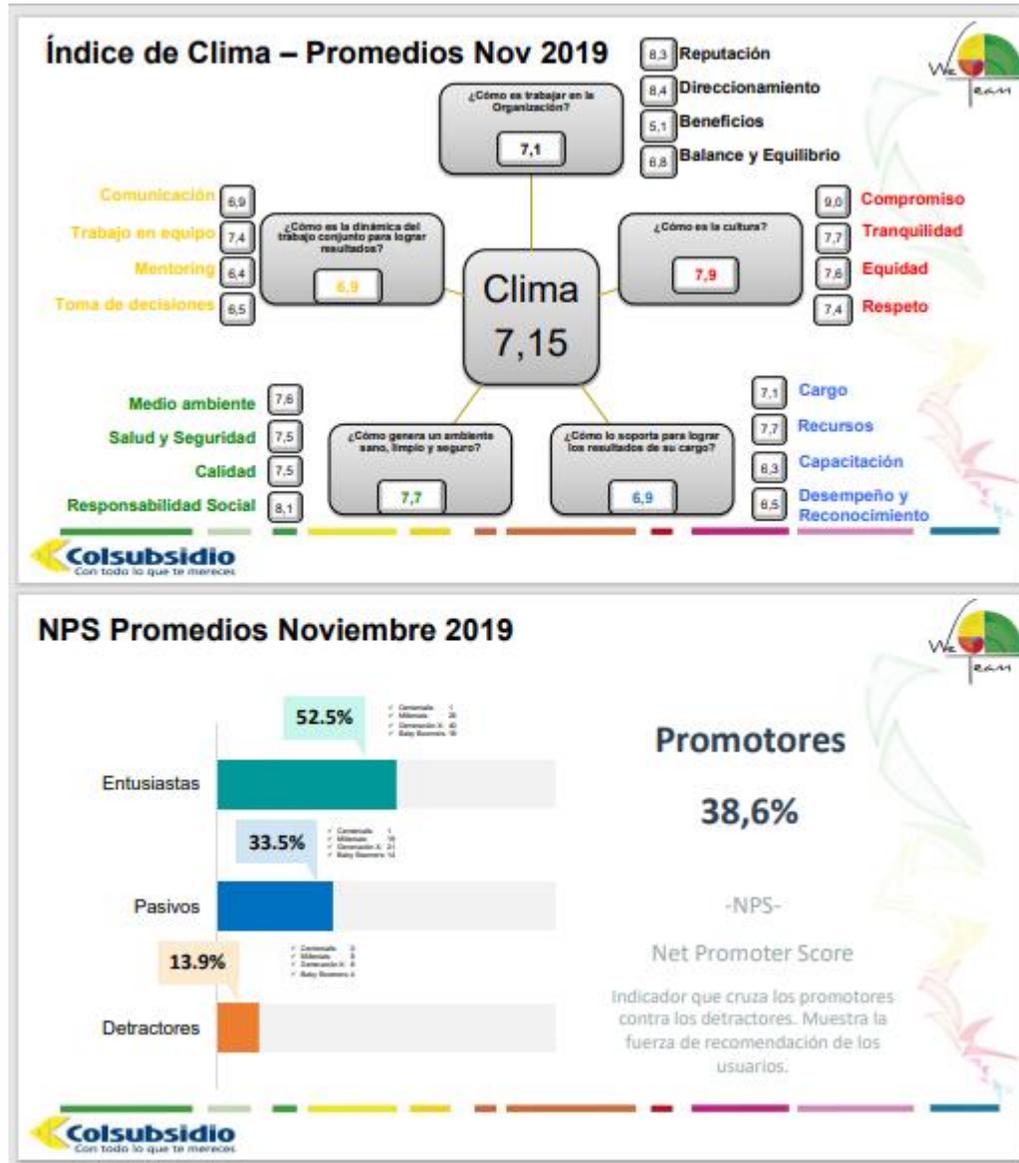




SC-CER733050



SI-CER733052



NPS Promedios Noviembre 2019



Promotores

38,6%

-NPS-

Net Promoter Score

Indicador que cruza los promotores contra los detractores. Muestra la fuerza de recomendación de los usuarios.

Colsubsidio
Con todo lo que te mereces.