

INFORME DIAGNÓSTICO MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Vigencia 2024-2026



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA
Área Responsable: Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Abril de 2025

INFORME DIAGNÓSTICO MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, se presenta un resumen del diagnóstico de clima organizacional aplicado a las distintas facultades y dependencias de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Promedio por categoría:



Fuente: Elaboración propia con base en resultados agregados por categoría.

Principales Hallazgos

- Las categorías de Identidad, Ambiente Laboral y Servicio al Cliente Interno reflejan niveles altos de acuerdo.
- Comunicación y Liderazgo presentan los porcentajes más variables entre facultades.
- Existen oportunidades de mejora en las categorías de Comunicación y Toma de Decisiones en algunas áreas.

Recomendaciones Generales

- Fortalecer los canales de comunicación institucional y promover el diálogo abierto.
- Desarrollar programas de formación en liderazgo participativo y gestión de equipos.
- Incentivar espacios colaborativos y encuentros interdependencias.
- Continuar promoviendo el reconocimiento al trabajo y la pertenencia institucional.

TABLAS RESUMEN POR FACULTAD

Categoría	Facultad de Arte y Diseño	Facultad de Educación	Facultad de Ingeniería	Facultad de Cs. Sociales y Admón.
Identidad	94.0%	83.0%	88.0%	85.0%
Trabajo en equipo	75.0%	84.0%	82.0%	78.0%
Comunicación	80.0%	75.0%	71.0%	68.0%
Liderazgo	72.0%	84.0%	65.0%	67.0%
Ambiente laboral	81.0%	90.0%	76.0%	70.0%
Toma de decisiones	78.0%	85.0%	75.0%	73.0%
Servicio al cliente interno	82.0%	88.0%	79.0%	75.0%
Promedio por Facultad	80.3%	84.1%	76.6%	73.7%

DIAGNÓSTICO DE MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL PERIODO 20 24 -2

Dando cumplimiento al departamento administrativo de la función pública- DAFP, el cual se debe de realizar, cada dos 2 años y de esta manera definir, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención.

El objetivo de esta medición es conocer cómo los docentes y funcionarios, perciben el ambiente de trabajo dentro de la Institución Universitaria Colegio Mayor del cauca.

La encuesta que se utilizó para la medición del clima organizacional fue creada para la institución, teniendo en cuenta las necesidades que se presentan dentro de la misma y , consta de 8 categorías cada una con 4 preguntas para un total de 32 preguntas, las primeras 7 categorías son de opción múltiple, teniendo como respuesta DA: de acuerdo, PDA: parcialmente de acuerdo, EDA: en desacuerdo y NR: no responde y la última categoría son preguntas abiertas que tienen como objetivo conocer la opinión de los funcionarios y docentes de planta con respecto a temas y mejoramiento de los mismos.

Se detalla a continuación la encuesta aplicada:

La encuesta se encuentra dividida en las siguientes categorías:

1. Identidad
2. Trabajo en equipo
3. Comunicación
4. Liderazgo
5. Ambiente laboral
6. Toma de decisiones
7. Servicio al cliente interno
8. Mejoramiento

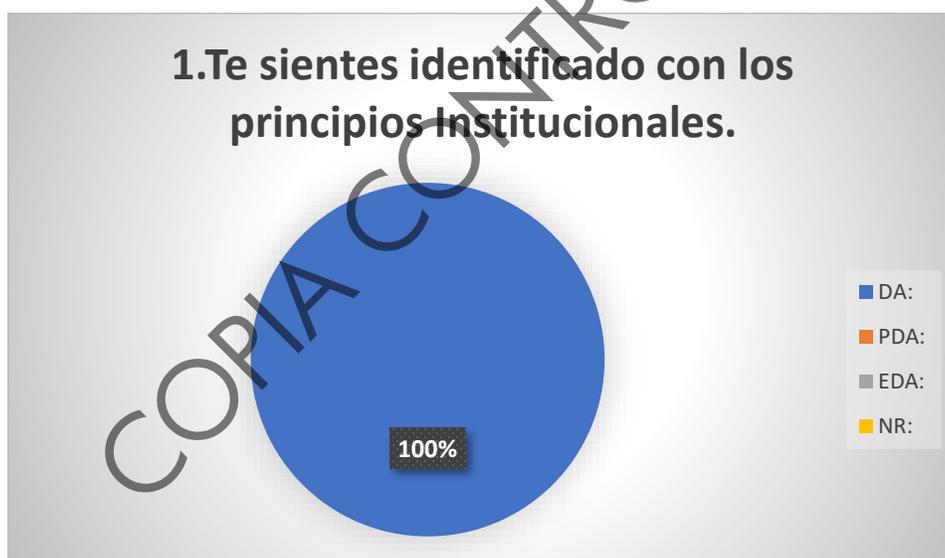
El análisis de la encuesta se realizó por facultades y procesos, más específicamente dividido es las siguientes:

- Facultad de arte y diseño
- Facultad de educación
- Facultad de ingeniera
- Facultad de ciencias sociales y de la administración
- Rectoría
- Secretaria general
- Vicerrectoría académica

La población universal es de 76 personas, entre funcionarios y docentes de planta, sin embargo, la población total participante fue de 61 personas que corresponde al 80% de la población total, entre estos se encuentran 20 docentes, 41 funcionarios. Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la Facultad de arte y diseño estuvo compuesta por 8 participantes entre ellos se encuentran 5 docentes y 3 funcionarios, lo que representa el 72.7% de la población total de 11 personas. Los participantes, con edades comprendidas entre 29 y 58 años, y una antigüedad laboral de 4 a 25 años, se distribuyeron de la siguiente manera: 2 hombres y 6 mujeres.

Se detalla el diagnóstico de la **FACULTAD DE ARTE Y DISEÑO**, por las categorías dando inicio a la primera denominada **Identidad**:

Esta primera categoría: **Identidad**, en la cual se busca conocer aspectos claves para identificar el grado de conexión, compromiso y lealtad que tienen los participantes hacia la institución, y así mismo crear estrategias que ayuden a fortalecer el clima laboral, fortalecer el compromiso de los colaboradores y la satisfacción de los mismos.

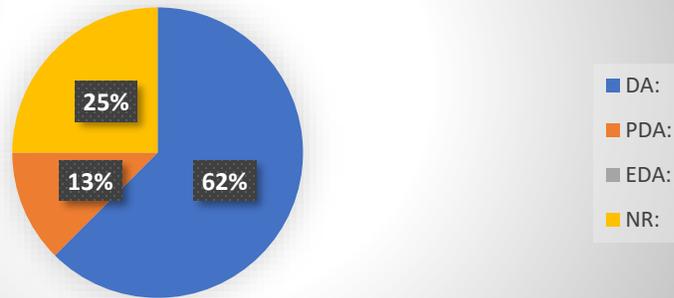


Gráfica 1.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico 1. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado del 100%, donde se evidencia que se sienten identificados con los principios fomentados por la institución, lo que favorece el compromiso y lealtad hacia la institución, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer el sentido de compromiso y lealtad a través de acciones concretas que lo promuevan.

2. Está satisfecho por la remuneración recibida por su trabajo.

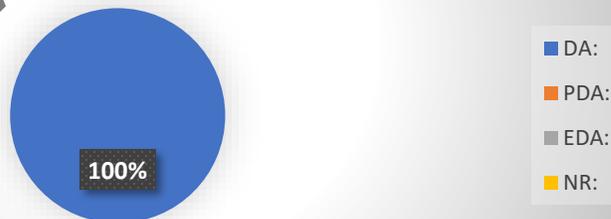


Grafica 2.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 2. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62% está de acuerdo con la remuneración recibida, lo que genera una mayor productividad, compromiso y satisfacción laboral, mientras que el 13% está parcialmente de acuerdo y el 25% no responde, lo cual podría indicar un nivel bajo de motivación laboral, además se deben implementar estrategias para la mejora y satisfacción de los funcionarios y docentes.

3. Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución.

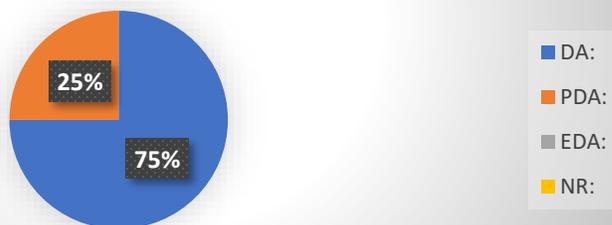


Grafica 3.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al grafica 3. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron resultados sumamente alentadores, ya que el 100% de los participantes están de acuerdo la afirmación, expresando un profundo sentido de pertenencia y orgullo institucional, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer el sentido de pertenencia a través de acciones concretas que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

4. Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución.



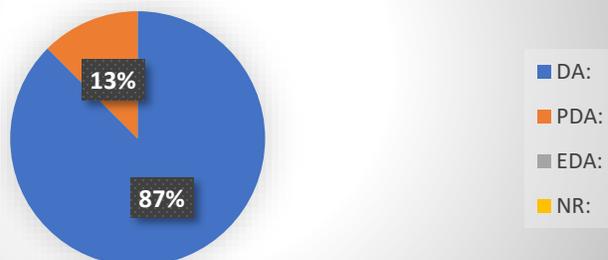
Gráfica 4.

Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 4. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes expresan estar de acuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución, lo que genera una mayor motivación y compromiso, sin embargo un 25% está parcialmente de acuerdo con la afirmación, Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejoramiento en cuanto a las oportunidades ofrecidas a los funcionarios y docentes.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría de trabajo en equipo: La segunda categoría es **trabajo en equipo**, con el fin de obtener una visión profunda y detallada de cómo se experimenta y percibe la colaboración dentro de la institución, para así identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la dinámica de equipo, y así tomar decisiones informadas para optimizar el desempeño y el bienestar de los colaboradores.

1. Se siente cómodo trabajando con su equipo de trabajo



Gráfica 5.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 5. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% están de acuerdo con la afirmación, por lo que se puede evidenciar que existe una comunicación efectiva, confianza y respeto entre el equipo de trabajo, sin embargo, el 13% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo que se deben crear acciones para fortalecer las relaciones interpersonales, la confianza y la comunicación.

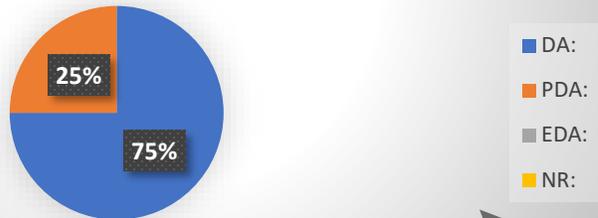


Gráfica 6.

Elaboración propia

Con base en la gráfica 6. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes afirman que están de acuerdo con la afirmación, puesto que realizan aportes necesarios para fomentar un buen trabajo en equipo, lo que genera un mayor desempeño, colaboración y comunicación para la realización de las actividades diarias, y un 25% expresan estar parcialmente de acuerdo con la afirmación, lo que puede indicar que se deben fortalecer los aspectos relacionados con la comunicación, la unión y el trabajo en equipo.

3. Existe colaboración entre las distintas Dependencias con las que debe relacionarse para cumplir con sus objetivos.



Gráfica 7.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 7. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% están de acuerdo de que existen colaboración entre las diferentes dependencias para lograr algún objetivo propuesto dentro de la institución, lo que puede indicar que existe una buena colaboración y apoyo entre dependencias y un 25% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual debe seguir fomentando entre las distintas dependencias la colaboración y apoyo cuando sea necesario.

4. Siente que su trabajo aporta significativamente a las distintas Dependencias de la institución.



Gráfica 8.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 8. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62% están de acuerdo en que realizan actividades que son significativas para las demás dependencias, lo que causa una mayor motivación, productividad y desempeño de

parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el otro 38% están parcialmente de acuerdo en que las labores que realizan son valiosas para los demás. Continuando con el diagnóstico se tiene en cuenta la tercera categoría, comunicación:

La tercera categoría es la **comunicación**, se pretende realizar un análisis integral y detallado, para obtener una visión clara de la situación actual de la comunicación en la institución, identificar las áreas de mejora y diseñar un plan de acción sólido para lograr una comunicación más efectiva y eficiente.



Gráfica 9.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 9. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que un 62% de los participantes están de acuerdo con que la comunicación interna es clara, asertiva y oportuna, y un 38% expresa estar parcialmente de acuerdo con la comunicación existente dentro de la institución, lo cual indica que se den implementar estrategias para posibles áreas de mejora y garantizar una comunicación interna más efectiva para todos los funcionarios y docentes.

2. Considera que es escuchado para tomar decisiones en su equipo de trabajo.

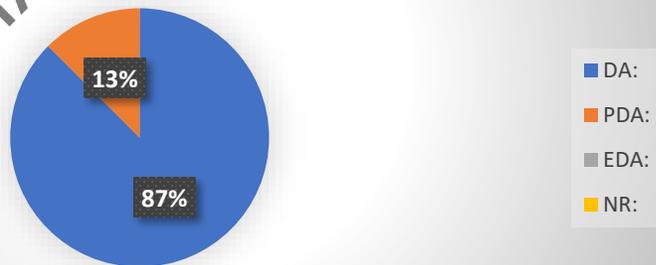


Gráfica 10.

Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 10. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% de los participantes están de acuerdo en que sus opiniones son valoradas y consideradas al tomar decisiones dentro de sus equipos de trabajo, por lo cual se puede intuir que existe una comunicación efectiva que genera un mayor compromiso y motivación de realizar las funciones de manera efectiva. Sin embargo, un 13% no responde, lo que indica una oportunidad para fortalecer la comunicación y el empoderamiento de funcionarios y docentes.

3. Se siente cómodo expresando sus ideas y opiniones en el trabajo.



Gráfica 11.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 11. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, en donde se siente a gusto al compartir sus perspectivas dentro de su equipo de trabajo, con base a este porcentaje se obtuvo un resultado positivo y sugiere que se ha fomentado un ambiente de trabajo donde se valoran las ideas. Sin embargo, el 13% de los participantes expresó estar

parcialmente de acuerdo, lo cual indica que existen áreas de oportunidad para mejorar la comunicación abierta.



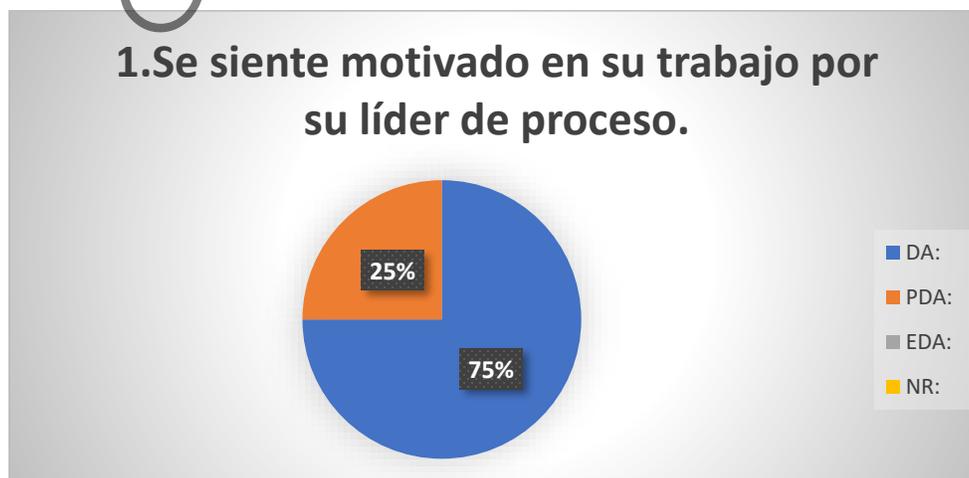
Gráfica 12.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 12. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% está de acuerdo con la afirmación en donde los medios empleados por la institución son suficientes para compartir información relevante y un 13% están parcialmente de acuerdo, aunque un porcentaje alto de participantes están de acuerdo, se debe seguir realizando un fortalecimiento en los canales de comunicación de la institución.

Asimismo, se presenta el diagnóstico de la siguiente categoría de liderazgo:

La cuarta categoría es **liderazgo**, la cual es fundamental para analizar cómo los colaboradores perciben el liderazgo de sus jefes directos, así mismo, poder identificar oportunidades para fortalecer habilidades clave como la delegación, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, permitiendo conocer la capacidad de adaptación a los cambios.



Gráfica 13.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 13. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75%, consideran estar de acuerdo en que se sienten motivados por su líder de proceso lo cual refleja que su liderazgo es efectivo y genera un ambiente laboral cómodo y un equipo comprometido al realizar sus actividades, sin embargo, el 25% esta parcialmente de acuerdo con esta afirmación, , lo cual refleja que una parte de la población no están muy satisfecha con su líder, lo que puede causar un ambiente laboral negativo, por lo cual se deben buscar acciones que fortalezcan la relación entre funcionarios, docentes y lideres.



Gráfica 14.

Elaboración propia

Con base a la gráfica 14. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62%, está de acuerdo con esta afirmación, puesto que la institución presenta estrategias o implementa actividades en las cuales se promueve el fortalecimiento en habilidades de liderazgo, sin embargo, un 38% afirman que están parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben crear estrategias de fortalecimiento en relación a esta habilidad en los funcionarios y docentes para que se presente un mayor empoderamiento por parte de los mismos que les ayude tanto en su vida personal como profesional.



Gráfica 15.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 15. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% está de acuerdo con esta afirmación, por lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que se evidencia que existen liderazgos propositivos dentro de los equipos de trabajo que ayudan a cumplir una meta u objetivo en común, asimismo los motiva a realizar sus actividades, sin embargo, existen un 25% que manifiesta estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que implica que se deben implementar estrategias de fortalecimiento en habilidades de liderazgo dentro de los equipos de trabajo.



Gráfica 16.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 16. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75%, consideran que están de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución, lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que, la mayoría de los funcionarios y docentes están conforme con la dirección dentro de la misma, sin embargo, un 25% están parcialmente de acuerdo.

Dando continuidad se presenta el diagnóstico de la categoría ambiente laboral:

La quinta categoría es **ambiente laboral**, se utiliza esta categoría para poder identificar que tan cómodos, seguros y felices se sienten los funcionarios y docentes tanto en su puesto de trabajo como con la institución, también para conocer si existen un equilibrio entre su vida personal y laboral.



Gráfica 17.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 17. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes están de acuerdo en que se sienten completamente a gusto en su entorno laboral, lo que genera una mayor productividad y desempeño por parte de los funcionarios y docentes sin embargo, el 25% está parcialmente de acuerdo con la afirmación, por lo cual se puede deducir que algunos de los participantes no están conformes con su lugar de trabajo, por lo tanto se deben crear acciones para mejoras y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los funcionarios y docentes.



Gráfica 18.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 18. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, lo que genera que se sientan satisfechos con la armonía que se presenta en ambos aspectos ya que, los ayuda a crear un desempeño óptimo de sus funciones, por otra parte, un 13% están parcialmente de acuerdo. Este hallazgo refleja que una parte de los participantes están muy poco satisfechos con el equilibrio entre su vida personal y laboral por lo cual se deben implementar estrategias para las mejoras y así no causar una disminución de la productividad ni generar afectaciones tanto físicas como mentales.



Gráfica 19.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta a la gráfica 19. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% están de acuerdo en se sienten a gusto de llegar a su lugar de trabajo, lo que genera que su desempeño y productividad sea propicio para desempeñar sus labores, sin embargo, un 13% están parcialmente de acuerdo, por lo cual se puede deducir que no se sienten a gusto de llegar a su sitio de trabajo, lo que posiblemente puede generar inconformidad y poca motivación de realizar sus actividades diarias.

4. Tiene suficiente tiempo y recursos para complementar todas sus tareas de manera efectiva



Gráfica 20.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 20. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes está de acuerdo en que tienen el suficiente tiempo y recursos para completar todas sus tareas de manera efectiva, sin embargo, existen un 25% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento ya que los funcionarios y docentes pueden presentar desmotivación para la realización de sus actividades.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la categoría toma de decisiones: La sexta categoría es **toma de decisiones**, en la cual se desea conocer el nivel en el que se involucran tanto funcionarios o docentes en la toma de decisiones en su equipo de trabajo o dependencias y que tan en cuenta los tienen para la toma de decisiones.

1. Las decisiones que se toman en mi Dependencia favorecen el logro de los objetivos propuestos.



Gráfica 21.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 21. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% de los

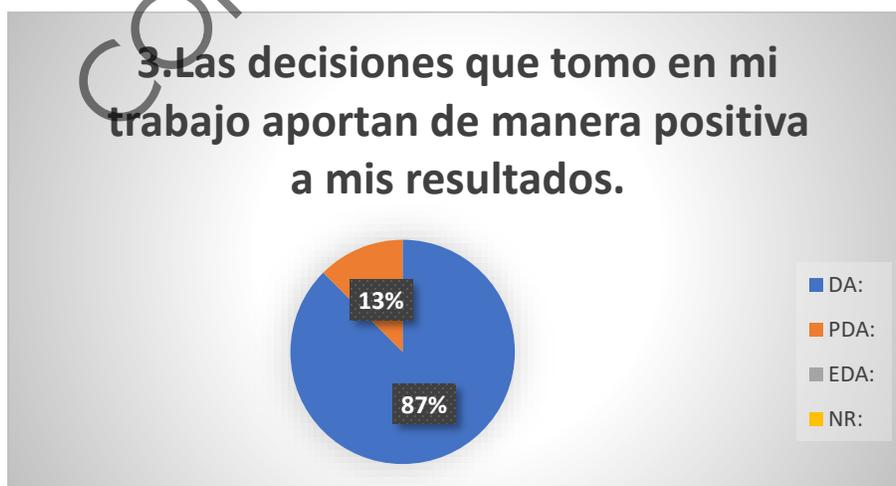
participantes están de acuerdo en considerar que las decisiones que se toman en su dependencia favorecen el logro de los objetivos o metas que desean cumplir, lo que genera que se sientan motivados y comprometidos de realizar sus funciones, por otra parte, el 13% están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que se deben implementar estrategias de fortalecimiento para posibles mejoras.



Gráfica 22.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 22. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62% de los participantes está de acuerdo en que se tienen en cuenta los aportes de las dependencias involucradas para acoger una decisión y un 38% están parcialmente de acuerdo, lo cual se puede deducir que los participantes perciben que las diferentes dependencias no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones lo que puede generar poca motivación.



Gráfica 23.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 23. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 87% de los participantes están de acuerdo en que las decisiones que toman en su trabajo aportan de manera positiva a sus resultados lo que genera un mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, pero se encuentra un 13% que están parcialmente de acuerdo con la afirmación lo que implica crear estrategias de fortalecimiento en cuanto a la toma de decisiones.



Gráfica 24.

Elaboración propia

Con base a la gráfica 24. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% está de acuerdo en que le es fácil tomar decisiones en el trabajo y el 25% esta parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias que fortalezcan esta habilidad en los funcionarios y docentes, puesto que les puede ayudar tanto en su área laboral como personal.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría servicio al cliente interno:

La séptima categoría es **servicio al cliente interno**, en esta categoría se quiso conocer como los funcionarios y docentes perciben el apoyo que les brinda la institución y las diferentes dependencias o jefes inmediatos.

1.Sientes que tus contribuciones son reconocidas y valoradas por su jefe inmediato.



Gráfica 25.

Elaboración propia

De acuerdo en cuenta la gráfica 25. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado bastante favorecedor ya que el 75% consideran que, si están de acuerdo en que sus contribuciones son reconocidas y valoradas por sus jefes inmediatos, lo que genera un sentido de satisfacción y aprecio con respecto a la funciones que realizan, sin embargo, se presentó un 25% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo cual indica que se deben generar estrategias de mejoras en cuanto al reconocimiento que se les da tanto a funcionarios y docentes.

2.Te sientes apoyado por tu equipo y tu jefe inmediato cuando enfrentas desafíos laborales.



Gráfica 26.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 26. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% de los participantes están de acuerdo en que se sienten apoyados por su equipo de trabajo y su jefe inmediato cuando enfrentan desafíos laborales, por lo que se puede deducir que existen un gran apoyo por parte de todos y un trabajo en equipo muy

colaborativo, sin embargo, existe un 13% que consideran que están parcialmente de acuerdo, en lo que se puede intuir que en ocasiones no se sienten apoyados por sus jefes o compañeros.



Gráfica 27.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 27. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87%, está de acuerdo con la afirmación en la que se sienten satisfechos con su trabajo en la institución, lo que genera motivación y satisfacción de realizar su trabajo dentro de la institución, sin embargo, existe un 13% que está parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento y fortalecimiento de la satisfacción personal.



Gráfica 28.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 28. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, puesto que se evidencia que sus tareas diarias corresponden directamente con las responsabilidades asignadas a

sus roles, lo que genera un buen desempeño, motivación y un buen estado mental y físico.

De la misma forma se encuentra la última categoría la cual es denominada **mejoramiento**, en donde se realiza una categorización a cerca de las distintas opiniones que presentan los funcionarios y docentes sobre los entornos en los cuales se desenvuelven; a continuación, se da a lugar a la interpretación de la categoría:

Puesto de trabajo	La mayoría de los participantes refieren que necesitan una mejora en de los muebles y equipos para así tener unas mejores condiciones tanto para los docentes como para los estudiantes.
Líder o jefe inmediato	En cuanto a este entorno los participantes manifiestan que no presentan ninguna inconformidad con respecto al líder o jefe inmediato, sin embargo, manifiestan que se debe integrar a todas las personas que se tienen a cargo y así mismo implementar no solo reuniones al inicio y final del semestre, sino que también al intermedio para conocer mejor cuales son las actividades que se deben realizar.
Institución colegio mayor del Cauca	Referente a este entorno refieren que se deben crear espacios para las reuniones de docentes con los estudiantes, así mismo, fortalecer espacios de descanso y esparcimiento, además plantean que se deben fortalecer las actividades culturales. Mejorar salarios y convivencia
Compañeros de trabajo	Los participantes manifiestan que en cuestión de compañeros de trabajo se debe fomentar un trabajo más colaborativo y generar encuentros lúdicos- formativos. Implementar iniciativas como un fondo de empleados.

Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados de las categorías se puede evidenciar, que no se presenta un alto nivel de problemáticas con respecto a las distintas categorías, sin embargo, existe 1 pregunta que presentan diversas opiniones de la categoría de identidad en la pregunta número 2 que habla acerca de la remuneración recibida por parte de la institución, sin embargo, se deben seguir creando estrategias para el fortalecimiento de las distintas categorías, para la mejora del clima organizacional.

Estrategias

Dando continuidad al diagnóstico se plantean las actividades para el mejoramiento de las diferentes categorías, las cuales son las siguientes:

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				NOMBRE
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Comunicación y trabajo en equipo			X						Juntos somos una sola voz
Liderazgo y toma de decisiones				X					Avanzando hacia el éxito: "tu poder, tu decisión"
Ambiente laboral					X				La efervescencia de ... transmite energía y alegría
Identidad						X			Somos uno: somos la institución universitaria colegio mayor del Cauca.

Por consiguiente, se presenta el análisis de la **FACULTAD DE EDUCACIÓN**, la población universal es de 4 personas entre 2 docentes y 2 funcionarios de planta, la población total participante fue del 75%, teniendo a 1 docente y 2 funcionarios, con edades entre los 32 y 51 años, con un tiempo de antigüedad que oscila entre 6 y 13 años, se distribuyeron de la siguiente manera: 1 hombre y 2 mujeres.

De la misma forma se detalla el diagnóstico por las categorías dando inicio a la primera denominada **Identidad**:

La primera categoría es **Identidad**, en la cual se busca conocer aspectos claves para identificar el grado de conexión, compromiso y lealtad que tienen los participantes hacia la institución, y así mismo crear estrategias que ayuden a fortalecer el clima laboral, mejorar el compromiso de los colaboradores y la satisfacción de los mismos.



Grafica 1.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con el grafica 1. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado del 100%, donde se evidencia que se sienten identificados con los principios fomentados por la institución, lo que favorece el compromiso y lealtad hacia la institución, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer de sentido de compromiso y lealtad a través de acciones concretas que lo promuevan.



Grafica 2.

Fuente Elaboración propia

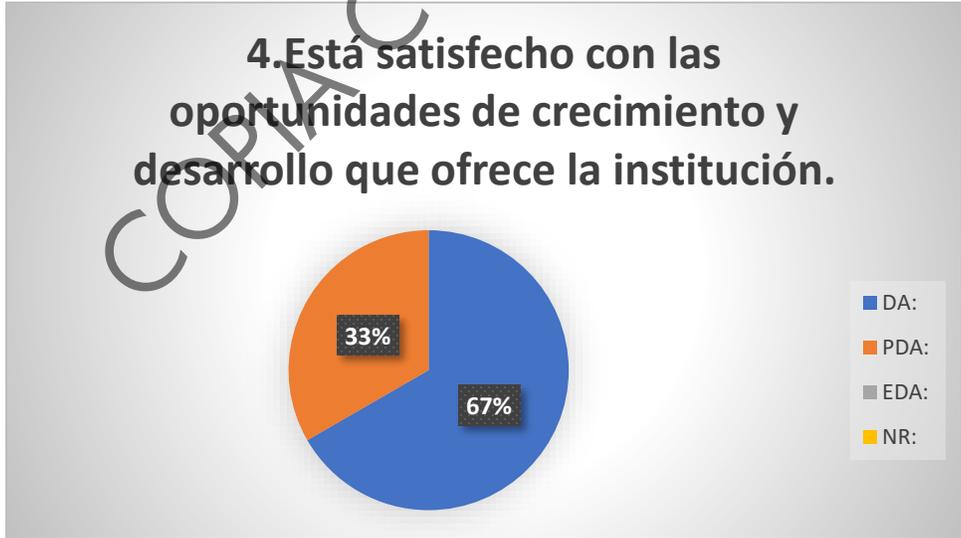
De acuerdo a la gráfica 2. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 67% está de acuerdo con la remuneración recibida, lo que genera una mayor productividad, compromiso y satisfacción laboral, mientras que el 33% está parcialmente de acuerdo, lo cual podría indicar un nivel bajo de motivación laboral, además se deben implementar estrategias para la mejora y satisfacción de los funcionarios y docentes.



Grafica 3.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al grafica 3. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron resultados sumamente alentadores, ya que el 100% de los participantes están de acuerdo la afirmación, expresando un profundo sentido de pertenencia y orgullo institucional. Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer el sentido de pertenencia a través de acciones concretas que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.



Grafica 4.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al grafica 4. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 67% de los participantes expresan estar de acuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que

ofrece la institución, lo que genera una mayor motivación y compromiso, sin embargo un 33% manifiesta que están parcialmente parcial, Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejoramiento en cuento a las oportunidades ofrecidas a los funcionarios y docentes.

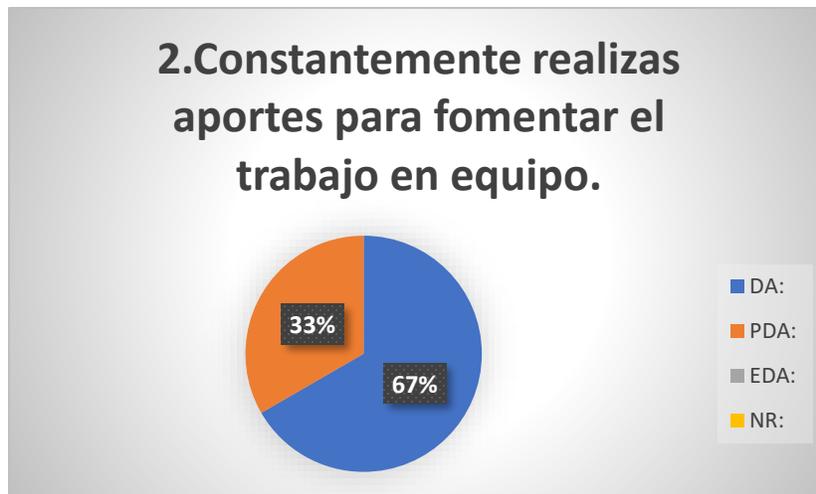
Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría de trabajo en equipo: La segunda categoría es **trabajo en equipo**, con el fin de obtener una visión profunda y detallada de cómo se experimenta y percibe la colaboración dentro de la institución, para así identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la dinámica de equipo, y así tomar decisiones informadas para optimizar el desempeño y el bienestar de los colaboradores.



Gráfica 5.

Fuente Elaboración propia

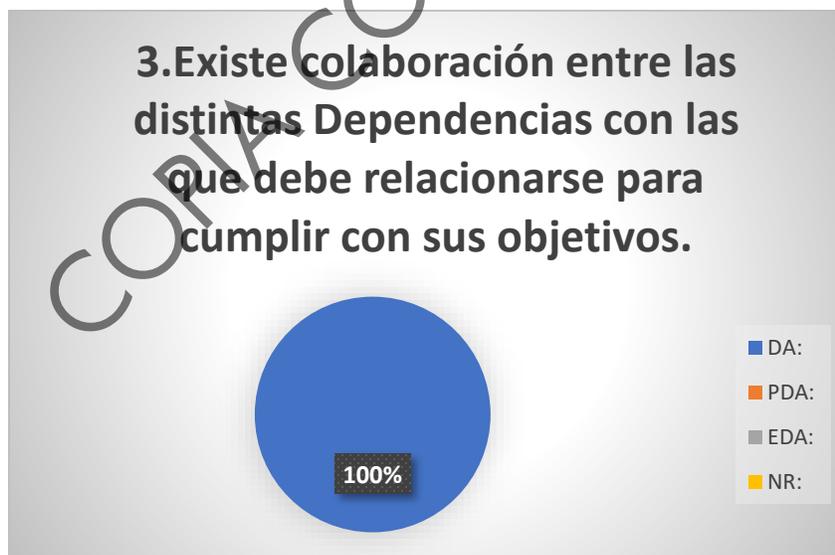
De acuerdo a la gráfica 5. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% están de acuerdo con la afirmación, por lo se puede evidenciar que existe una comunicación efectiva, confianza y respeto entre el equipo de trabajo, Este alto grado de consenso refleja un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde las relaciones interpersonales se basan en la confianza y el respeto mutuo.



Grafica 6.

Fuente Elaboración propia

Con base en la gráfica 6. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 67% de los participantes afirman que están de acuerdo con la afirmación, puesto que realizan aportes necesarios para fomentar un buen trabajo en equipo, lo que genera un mayor desempeño, colaboración y comunicación para la realización de las actividades diarias, y un 33% expresan que están parcialmente de acuerdo, lo que puede indicar que se deben fortalecer los aspectos relacionados con la comunicación, la unión y el trabajo en equipo.



Grafica 7.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 7. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% están de acuerdo de que existen colaboración entre las diferentes dependencias para lograr

algún objetivo propuesto dentro de la institución, lo que puede indicar que existe una buena colaboración y apoyo entre dependencias.



Grafica 8.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 8. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 33% están de acuerdo en que realizan actividades que son significativas para las demás dependencias, lo que causa una mayor motivación, productividad y desempeño de parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el otro 67% están parcialmente de acuerdo en que las labores que realizan son valiosas para los demás, lo cual puede causar poca motivación, desempeño y productividad entre los docentes y funcionarios.

Continuando con el diagnóstico se tiene en cuenta la tercera categoría, comunicación:

La tercera categoría es la **comunicación**, se pretende realizar un análisis integral y detallado, para obtener una visión clara de la situación actual de la comunicación en la institución, identificar las áreas de mejora y diseñar un plan de acción sólido para lograr una comunicación más efectiva y eficiente.



Grafica 9.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 9. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que un 33% de los participantes están de acuerdo con que la comunicación interna es clara, asertiva y oportuna, un 67% expresa estar parcialmente de acuerdo con la comunicación existente dentro de la institución, este hallazgo indica la necesidad de implementar estrategias para mejorar la comunicación interna y garantizar que sea percibida como más efectiva por todos los funcionarios y docentes de la institución.



Grafica 10.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 10. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 67% de los participantes están de acuerdo en que sus opiniones son valoradas y consideradas al tomar decisiones dentro de sus equipos de trabajo, por lo cual se puede intuir que existe una comunicación efectiva que genera un mayor compromiso y motivación de realizar las funciones de manera efectiva, Sin embargo, un 33% está parcialmente

de acuerdo con la afirmación, lo que indica una oportunidad para fortalecer la comunicación y el empoderamiento de funcionarios y docentes.



Grafica 11.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 11. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, en donde se siente a gusto al compartir sus perspectivas dentro de su equipo de trabajo, con base a este porcentaje se obtuvo un resultado positivo y sugiere que se ha fomentado un ambiente de trabajo donde se valoran las ideas.



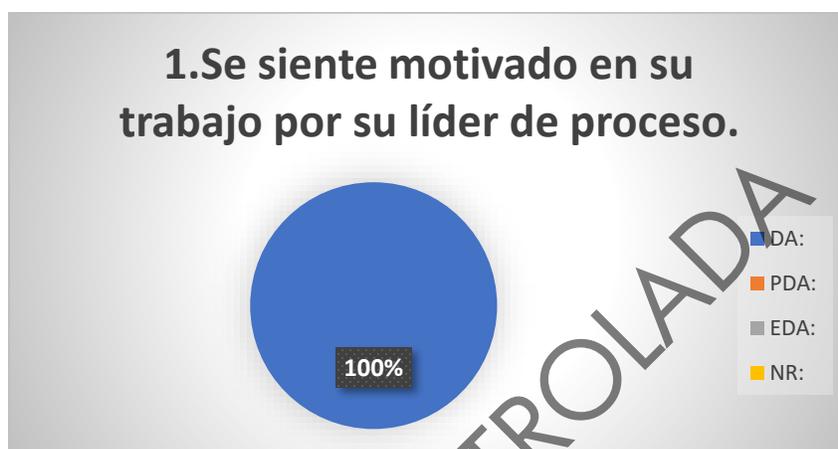
Grafica 12.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 12. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 33% está de acuerdo con la afirmación en donde los medios empleados por la institución son suficientes para compartir información relevante y un 67% están parcialmente de acuerdo, por lo tanto, se debe seguir realizando un fortalecimiento en los canales de comunicación de la institución.

Asimismo, se presenta el diagnóstico de la siguiente categoría de liderazgo:

La cuarta categoría es **liderazgo**, la cual es fundamental para analizar cómo los colaboradores perciben el liderazgo de sus jefes directos, así mismo, poder identificar oportunidades para fortalecer habilidades clave como la delegación, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, permitiendo conocer la capacidad de adaptación a los cambios.



Gráfica 13.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 13. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100%, consideran estar de acuerdo en que se sienten motivados por su líder de proceso lo cual refleja que su liderazgo es efectivo y genera un ambiente laboral cómodo y un equipo comprometido al realizar sus actividades, por lo cual se debe seguir manteniendo y fortaleciendo las relaciones entre los docentes, funcionarios y líderes.



Gráfica 14.

Fuente Elaboración propia

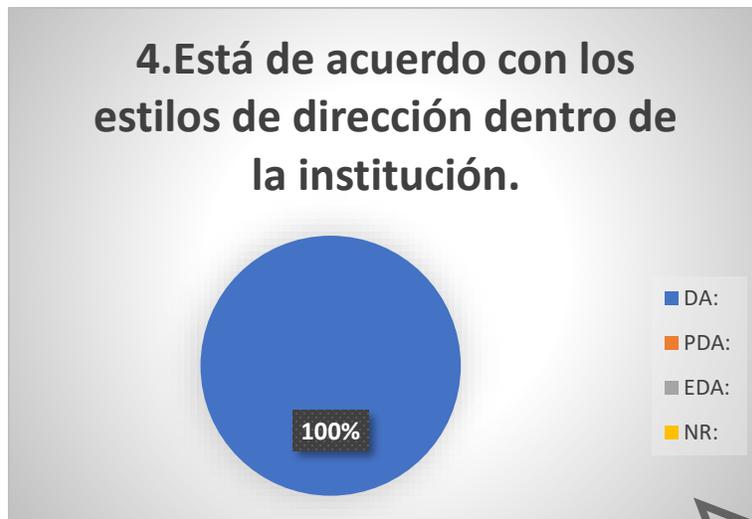
Con base a la gráfica 14. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 67%, está de acuerdo con esta afirmación, puesto que la institución presenta estrategias o implementa actividades en las cuales se promueve el fortalecimiento en habilidades de liderazgo, sin embargo, un 33% afirman que están parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben crear estrategias de fortalecimiento en relación a esta habilidad en los funcionarios y docentes para que se presente un mayor empoderamiento por parte de los mismos que les ayude tanto en su vida personal como profesional.



Gráfica 15.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 15. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% está de acuerdo con esta afirmación, por lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que se evidencia que existen liderazgos propositivos, los cuales pueden causar motivación y un buen desempeño en los funcionarios y docentes.

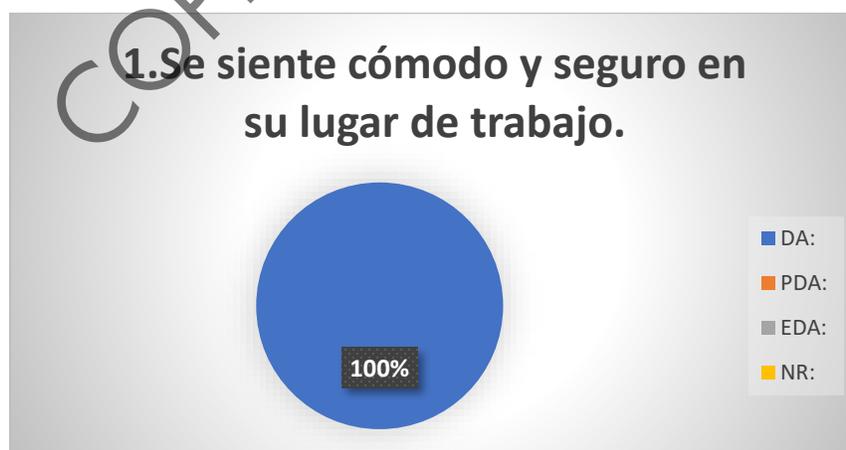


Grafica 16.

Fuente Elaboración propia

Con respecto a la gráfica 16. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100%, consideran que están de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución, lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que, la mayoría de los funcionarios y docentes están conforme con la dirección dentro de la misma.

Dando continuidad se presenta el diagnóstico de la categoría ambiente laboral: La quinta categoría es **ambiente laboral**, se utiliza esta categoría para poder identificar que tan cómodos, seguros y felices se sienten los funcionarios y docentes tanto en su puesto de trabajo como con la institución, también para conocer si existen un equilibrio entre su vida personal y laboral.



Grafica 17.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 17. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los

participantes están de acuerdo en que se sienten completamente a gusto en su entorno laboral, lo que favorece a un ambiente laboral propicio para todos, lo que genera una mayor productividad y desempeño por parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, se deben seguir implementado estrategias para que este porcentaje permanezca así.



Gráfica 18.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 18. al evaluar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores, se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes se sienten satisfechos con la armonía en ambos aspectos. Este hallazgo no solo refleja un compromiso de la institución por el bienestar de sus funcionarios y docentes, sino que también indica un alto nivel de satisfacción y compromiso laboral.

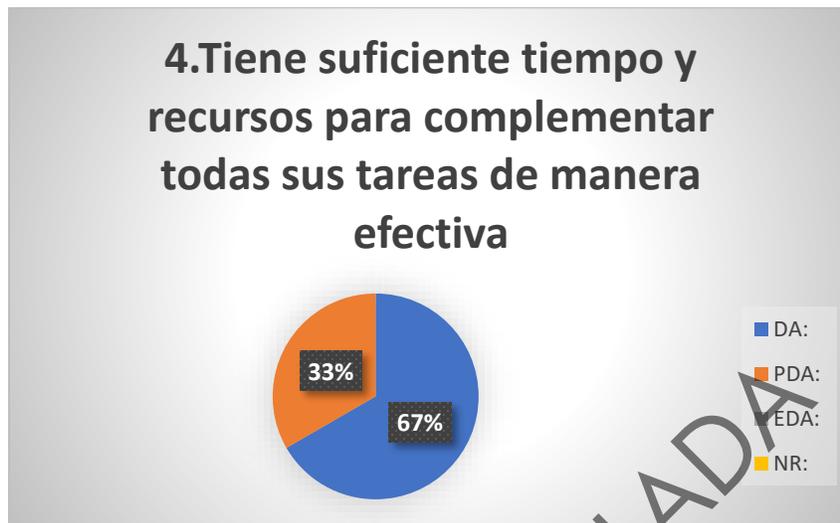


Gráfica 19.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta a la gráfica 19. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% están de acuerdo en que se sienten a gusto de llegar a su lugar de trabajo, lo que genera que su desempeño y productividad sea propicio para desempeñar sus

labores, por lo cual se deben seguir implementando acciones que mantengan este porcentaje.

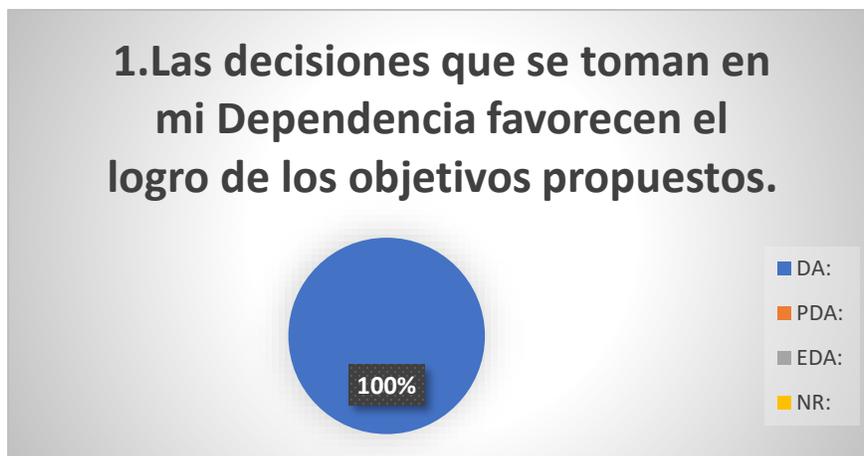


Grafica 20.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 20. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 67% de los participantes está de acuerdo en que tienen el suficiente tiempo y recursos para completar todas sus tareas de manera efectiva, sin embargo, existen un 33% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento ya que los funcionarios y docentes pueden presentar poca motivación para la realización de sus actividades.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la categoría toma de decisiones: La sexta categoría es **toma de decisiones**, en la cual se desea conocer el nivel en el que se involucran tanto funcionarios o docentes en la toma de decisiones en su equipo de trabajo o dependencias y que tan en cuenta los tienen para la toma de decisiones.



Grafica 21.

Fuente Elaboración propia

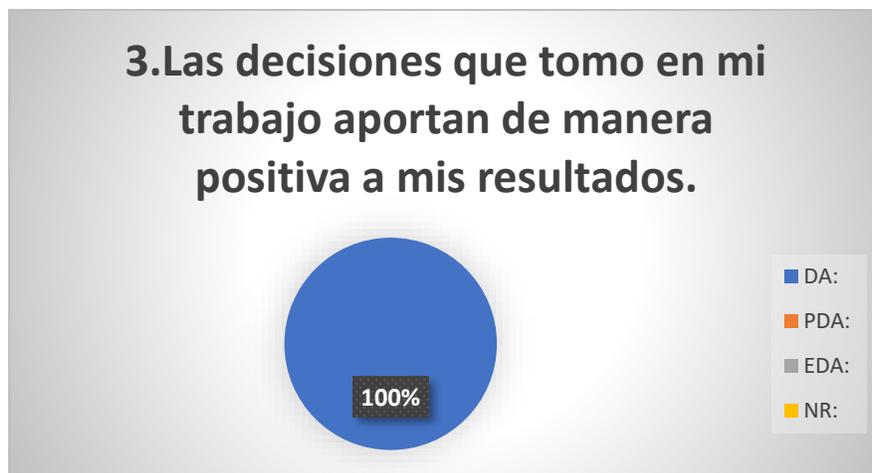
De acuerdo a la gráfica 21. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes están de acuerdo en considerar que las decisiones que se toman en su dependencia favorecen el logro de los objetivos o metas que desean cumplir, lo que genera que se sientan motivados y comprometidos de realizar sus funciones.



Grafica 22.

Fuente Elaboración propia

Con respecto a la gráfica 22, Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes estuvo de acuerdo en que se tiene en cuenta los aportes de las dependencias involucradas para acoger una decisión.



Grafica 23.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 23. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 100% de los participantes están de acuerdo en que las decisiones que toman en su trabajo aportan de manera positiva a sus resultados lo que genera un mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades de resolución de conflictos.



Grafica 24.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 24. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 67% está de acuerdo en que le es fácil tomar decisiones en el trabajo y el 33% están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias que fortalezcan esta habilidad en los funcionarios y docentes, puesto que les puede ayudar tanto en su área laboral como personal.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría servicio al cliente interno:

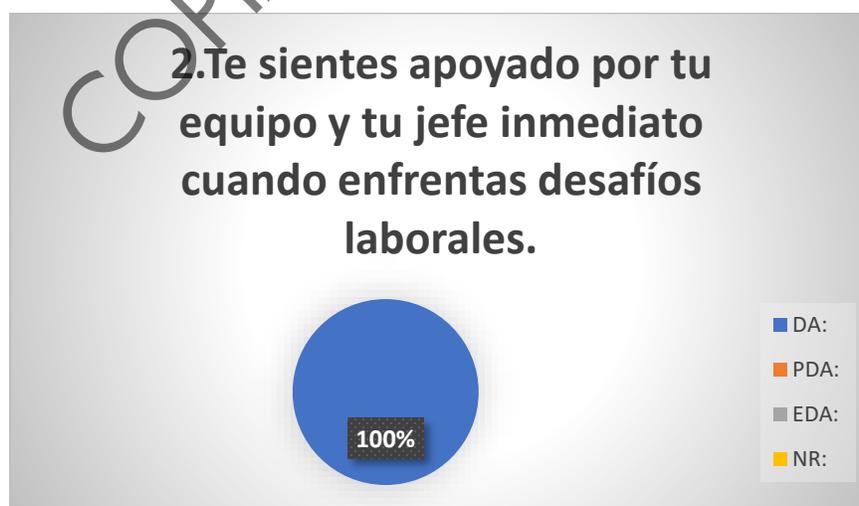
La séptima categoría es **servicio al cliente interno**, en esta categoría se quiso conocer como los funcionarios y docentes perciben el apoyo que les brinda la institución y las diferentes dependencias o jefes inmediatos.



Grafica 25.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo en cuenta la gráfica 25. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 33% consideran que, si están de acuerdo en que sus contribuciones son reconocidas y valoradas por sus jefes inmediatos, lo que genera un sentido de satisfacción y aprecio con respecto a la funciones que realizan, sin embargo, se presentó un 67% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo cual indica que se deben generar estrategias de mejoras en cuanto al reconocimiento que se les da tanto a funcionarios y docentes.



Grafica 26.

Fuente Elaboración propia

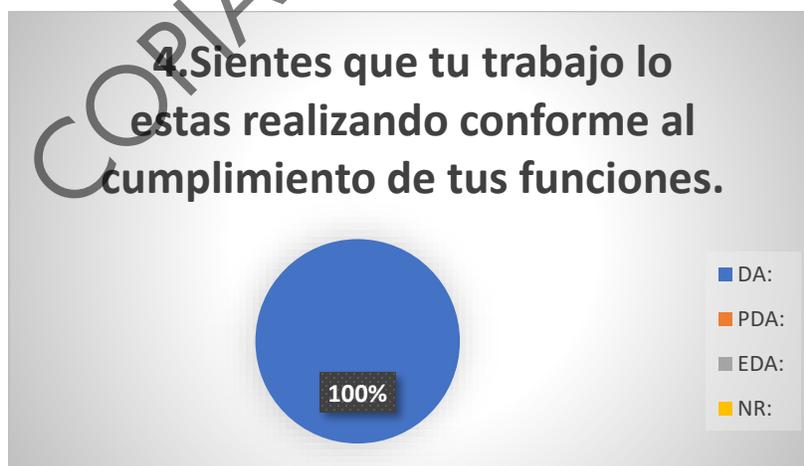
Teniendo en cuenta la gráfica 26. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado el 100% de los participantes estuvieron de acuerdo en que se sienten apoyados por su equipo de trabajo y su jefe inmediato cuando enfrentan desafíos laborales, por lo que se puede deducir que existen un gran apoyo por parte de todos y un trabajo en equipo muy colaborativo.



Gráfica 27.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 27. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100%, está de acuerdo con la afirmación en la que se sienten satisfechos con su trabajo en la institución, lo que genera motivación y satisfacción de realizar su trabajo dentro de la institución.



Gráfica 28.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 28. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, puesto que se evidencia que

sus tareas diarias corresponden directamente con las responsabilidades asignadas a sus roles.

De la misma forma se encuentra la última categoría la cual es denominada **mejoramiento**, en donde se realiza una categorización a cerca de las distintas opiniones que presentan los funcionarios y docentes sobre los entornos en los cuales se desenvuelven; a continuación, se da a lugar a la interpretación de la categoría:

Puesto de trabajo	La mayoría de los participantes refieren que necesitan una mejora en el mejoramiento de los muebles para así tener una mejor privacidad y comodidad para realizar sus actividades.
Líder o jefe inmediato	En cuanto a este entorno los participantes manifiestan que no presentan ninguna inconformidad con respecto al líder o jefe inmediato, además refieren que existe sinergia en el equipo de trabajo.
Institución colegio mayor del Cauca	Referente a este entorno refieren que se deben crear mayores oportunidades de crecimiento laboral.
Compañeros de trabajo	Los participantes manifiestan que referente a los compañeros de trabajo existe una buena comunicación y un buen trabajo de equipo.

Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados de las categorías se puede evidenciar, que se presentan categorías altas y neutras.

Entre las categorías altas se presentan: liderazgo, ambiente laboral, identidad, toma de decisiones y servicio al cliente interno. Neutras: comunicación y trabajo en equipo. Se deben implementar estrategias para el fortalecimiento de las distintas categorías tanto las altas como las neutras, para la mejora del clima organizacional.

Estrategias

Dando continuidad al diagnóstico se plantean las actividades para el mejoramiento de las diferentes categorías, las cuales son las siguientes:

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				NOMBRE
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Comunicación y trabajo en equipo			X						Juntos somos una sola voz
Liderazgo y toma de decisiones				X					Avanzando hacia el éxito: "tu poder, tu decisión"
Ambiente laboral					X				La efervescencia de ... transmite energía y alegría
Identidad						X			Somos uno: somos la institución universitaria colegio mayor del Cauca.

Por consiguiente, se realiza el diagnóstico de **LA FACULTAD DE INGENIERÍA**, la población universal es de 10 personas entre 8 docentes y 2 funcionarios de planta, la población total participante fue del 80%, teniendo a 6 docente y 2 funcionarios, con edades entre los 35 y 55 años, con un tiempo de antigüedad que oscila entre 2 y 28 años, se distribuyeron de la siguiente manera: 4 hombres y 4 mujeres.

De la misma forma se detalla el diagnóstico por las categorías dando inicio a la primera denominada Identidad:

La primera categoría es **Identidad**, en la cual se busca conocer aspectos claves para identificar el grado de conexión, compromiso y lealtad que tienen los participantes hacia la institución, y así mismo crear estrategias que ayuden a fortalecer el clima laboral, mejorar el compromiso de los colaboradores y la satisfacción de los mismos.



Grafica 1.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con el grafica 1. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado del 100%, donde se evidencia que se sienten identificados con los principios fomentados por la institución, lo que favorece el compromiso y lealtad hacia la institución, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer de sentido de compromiso y lealtad a través de acciones concretas que lo promuevan.



Grafica 2.

Fuente Elaboración propia

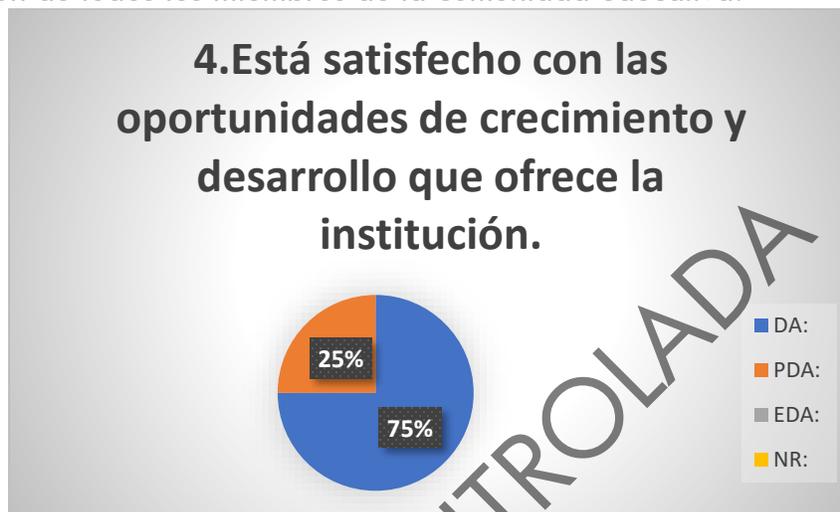
De acuerdo a la gráfica 2. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% está de acuerdo con la remuneración recibida, lo que genera una mayor productividad, compromiso y satisfacción laboral, mientras que el 12% está parcialmente de acuerdo y el 13% está en desacuerdo por la remuneración recibida por parte de la institución, lo cual podría indicar un nivel bajo de motivación laboral, además se deben implementar estrategias para la mejora y satisfacción de los funcionarios y docentes.



Grafica 3.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al grafica 3. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron resultados sumamente alentadores, ya que el 100% de los participantes están de acuerdo la afirmación, expresando un profundo sentido de pertenencia y orgullo institucional, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer el sentido de pertenencia a través de acciones concretas que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.



Grafica 4.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al grafica 4. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes expresan estar de acuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución, lo que genera una mayor motivación y compromiso, sin embargo un 25% manifiestan que están parcialmente de acuerdo, Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejoramiento en cuento a las oportunidades ofrecidas a los funcionarios y docentes.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría de trabajo en equipo: La segunda categoría es **trabajo en equipo**, con el fin de obtener una visión profunda y detallada de cómo se experimenta y percibe la colaboración dentro de la institución, para así identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la dinámica de equipo, y así tomar decisiones informadas para optimizar el desempeño y el bienestar de los colaboradores.



Grafica 5.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 5. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62% están de acuerdo con la afirmación, por lo que se puede evidenciar que existe una comunicación efectiva, confianza y respeto entre el equipo de trabajo, sin embargo, el 38% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo que se deben crear acciones para fortalecer las relaciones interpersonales, la confianza y la comunicación.

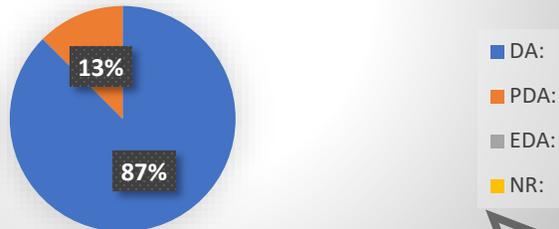


Grafica 6.

Fuente Elaboración propia

Con base en la gráfica 6. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% de los participantes afirman que están de acuerdo con la afirmación, puesto que realizan aportes necesarios para fomentar un buen trabajo en equipo, lo que genera un mayor desempeño, colaboración y comunicación para la realización de las actividades diarias, y un 13% expresan que están parcialmente de acuerdo, lo que puede indicar que se deben fortalecer los aspectos relacionados con la comunicación, la unión y el trabajo en equipo.

3. Existe colaboración entre las distintas Dependencias con las que debe relacionarse para cumplir con sus objetivos.

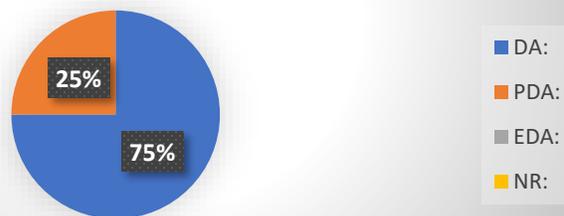


Grafica 7.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 7. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 87% están de acuerdo de que existen colaboración entre las diferentes dependencias para lograr algún objetivo propuesto dentro de la institución, lo que puede indicar que existe una buena colaboración y apoyo entre dependencias, por otra parte, un 13% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual debe seguir fomentando entre las distintas dependencias la colaboración y apoyo cuando sea necesario.

4. Siente que su trabajo aporta significativamente a las distintas Dependencias de la institución.



Grafica 8.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 8. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% están de acuerdo en que realizan actividades que son significativas para las demás dependencias, lo que causa una mayor motivación, productividad y desempeño de parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el otro 25% están parcialmente de acuerdo en que las labores que realizan son valiosas para los demás, lo cual puede causar poca motivación, desempeño y productividad entre los docentes y funcionarios.

Continuando con el diagnóstico se tiene en cuenta la tercera categoría, comunicación:

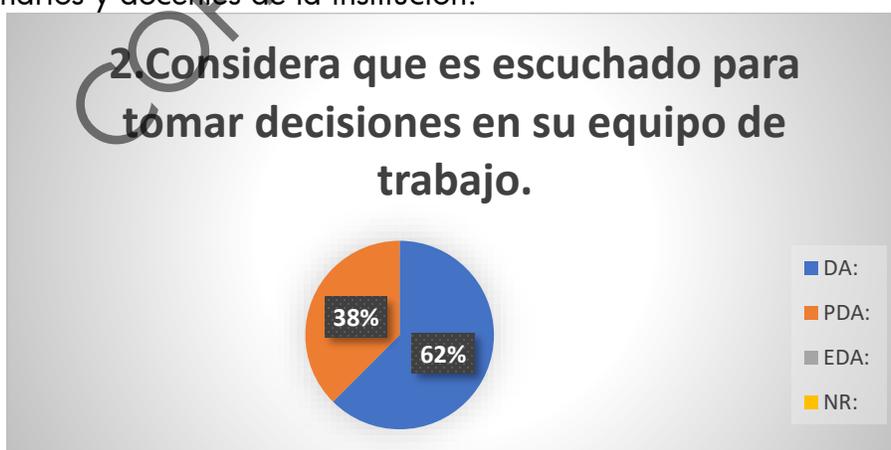
La tercera categoría es la **comunicación**, se pretende realizar un análisis integral y detallado, para obtener una visión clara de la situación actual de la comunicación en la institución, identificar las áreas de mejora y diseñar un plan de acción sólido para lograr una comunicación más efectiva y eficiente.



Grafica 9.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 9. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que un 37% de los participantes están de acuerdo con que la comunicación interna es clara, asertiva y oportuna, un 50% expresa estar parcialmente de acuerdo con la comunicación existente dentro de la institución, y un 13% están en desacuerdo con la afirmación, este hallazgo indica la necesidad de implementar estrategias para mejorar la comunicación interna y garantizar que sea percibida como más efectiva por todos los funcionarios y docentes de la institución.



Grafica 10.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 10. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62% de los participantes están de acuerdo en que sus opiniones son valoradas y consideradas

al tomar decisiones dentro de sus equipos de trabajo, por lo cual se puede intuir que existe una comunicación efectiva que genera un mayor compromiso y motivación de realizar las funciones de manera efectiva, Sin embargo, un 38% está parcialmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica una oportunidad para fortalecer la comunicación y el empoderamiento de funcionarios y docentes.



Grafica 11.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 11. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, en donde se siente a gusto al compartir sus perspectivas dentro de su equipo de trabajo, con base a este porcentaje se obtuvo un resultado positivo y sugiere que se ha fomentado un ambiente de trabajo donde se valoran las ideas, Sin embargo, el 12% de los participantes expresó estar parcialmente de acuerdo y un 13% está en desacuerdo, lo cual indica que existen áreas de oportunidad para fortalecer la comunicación abierta y efectiva.



Grafica 12.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 12. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 50% está de acuerdo con la afirmación en donde los medios empleados por la institución son suficientes para compartir información relevante y un 50% están parcialmente de

acuerdo, aunque se presenta un porcentaje unánime, se debe seguir realizando un fortalecimiento en los canales de comunicación de la institución.

Asimismo, se presenta el diagnóstico de la siguiente categoría de liderazgo: La cuarta categoría es **liderazgo**, la cual es fundamental para analizar cómo los colaboradores perciben el liderazgo de sus jefes directos, así mismo, poder identificar oportunidades para fortalecer habilidades clave como la delegación, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, permitiendo conocer la capacidad de adaptación a los cambios.



Grafica 13.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 13. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62%, consideran estar de acuerdo en que se sienten motivados por su líder de proceso lo cual refleja que su liderazgo es efectivo y genera un ambiente laboral cómodo y un equipo comprometido al realizar sus actividades, sin embargo, el 38% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo cual refleja que una parte de la población no están muy satisfechos con su líder, lo que puede causar un ambiente laboral negativo, por lo cual se deben buscar acciones que fortalezcan la relación entre funcionarios, docentes y líderes.



Grafica 14.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 14. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 12%, está de acuerdo con esta afirmación, puesto que la institución presenta estrategias o implementa actividades en las cuales se promueve el fortalecimiento en habilidades de liderazgo, sin embargo, un 63% afirman que están parcialmente de acuerdo y un 25% está en desacuerdo, por lo cual se deben crear estrategias de fortalecimiento en relación a esta habilidad en los funcionarios y docentes para que se presente un mayor empoderamiento por parte de los mismos que les ayude tanto en su vida personal como profesional.

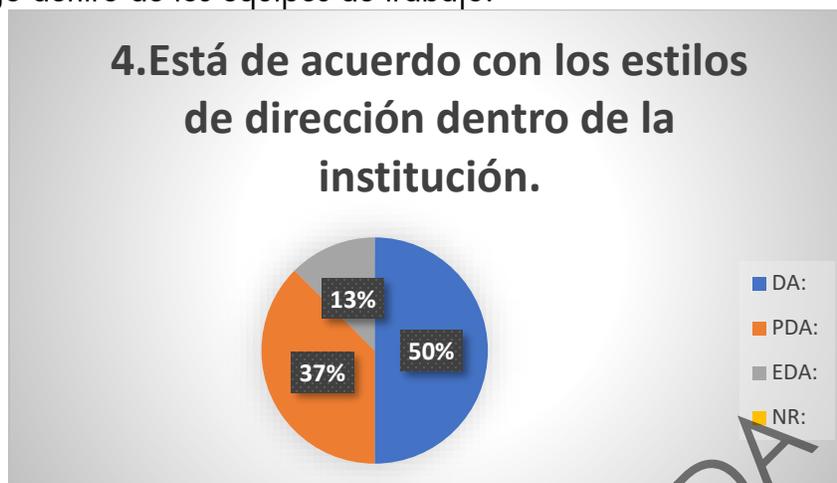


Grafica 15.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 15. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 50% está de acuerdo con esta afirmación, por lo que se evidencia que existen liderazgos propositivos dentro de los equipos de trabajo que ayudan a cumplir una meta u objetivo en común, asimismo los motiva a realizar sus actividades, sin embargo, existen un 50% que manifiesta estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo

que implica que se deben implementar estrategias de fortalecimiento en habilidades de liderazgo dentro de los equipos de trabajo.



Grafica 16.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 16. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 50%, consideran que están de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución, lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que, la mayoría de los funcionarios y docentes están conforme con la dirección dentro de la misma, sin embargo, un 37% están parcialmente de acuerdo y un 13% está en desacuerdo con los estilos de dirección que existen en la institución.

Dando continuidad se presenta el diagnóstico de la categoría ambiente laboral:

La quinta categoría es **ambiente laboral**, se utiliza esta categoría para poder identificar que tan cómodos, seguros y felices se sienten los funcionarios y docentes tanto en su puesto de trabajo como con la institución, también para conocer si existen un equilibrio entre su vida personal y laboral.

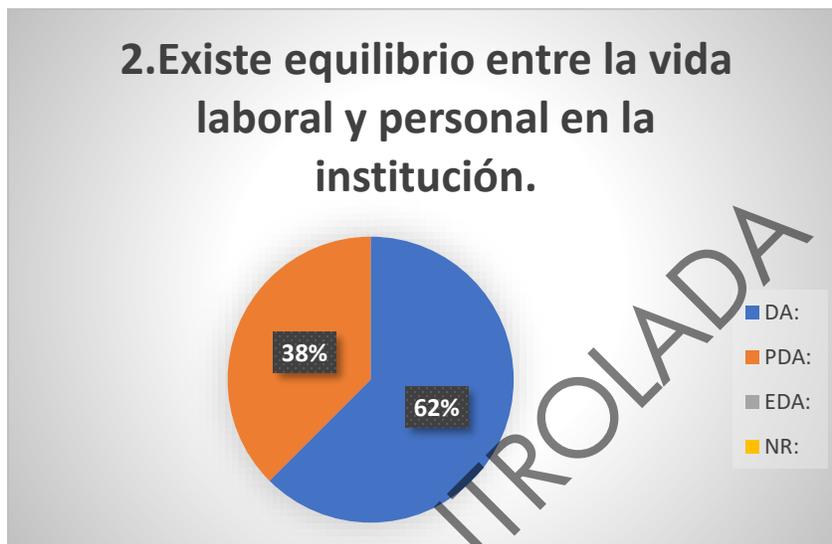


Grafica 17.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 17. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los

participantes están de acuerdo en que se sienten completamente a gusto en su entorno laboral, lo que genera una mayor productividad y desempeño por parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el 25% esta parcialmente de acuerdo con la afirmación, por lo cual se puede deducir que algunos de los participantes no están conformes con su lugar de trabajo, por lo tanto se deben crear acciones para mejoras y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los funcionarios y docentes.



Grafica 18.

Fuente Elaboración propia

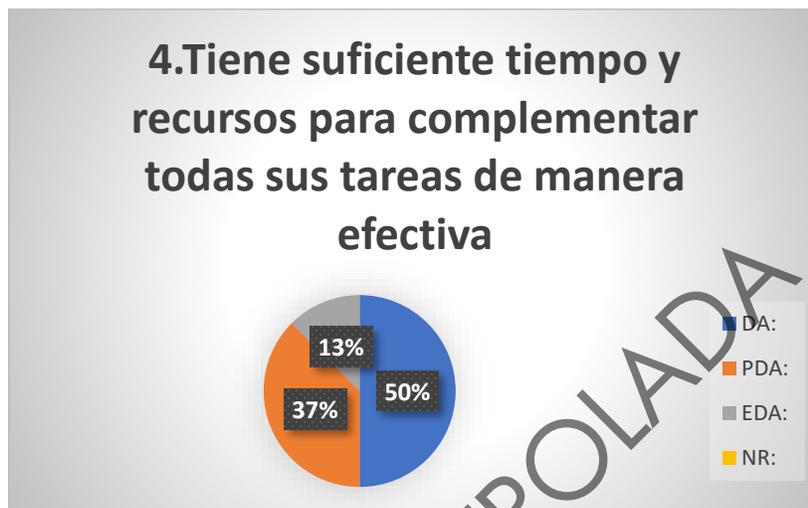
Teniendo en cuenta la gráfica 18. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplica la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, lo que genera que se sientan satisfechos con la armonía que se presenta en ambos aspectos ya que, los ayuda a crear un desempeño óptimo de sus funciones, por otra parte, un 38% están parcialmente de acuerdo. Este hallazgo refleja que una parte de los participantes están muy poco satisfechos con el equilibrio entre su vida personal y laboral por lo cual se deben implementar estrategias para las mejoras y así no causar una disminución de la productividad ni generar afectaciones tanto físicas como mentales.



Grafica 19.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta a la gráfica 19. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% están de acuerdo en que se sienten a gusto de llegar a su lugar de trabajo, lo que genera que su desempeño y productividad sea propicio para desempeñar sus labores, por lo cual se deben seguir implementando acciones que mantengan este porcentaje.



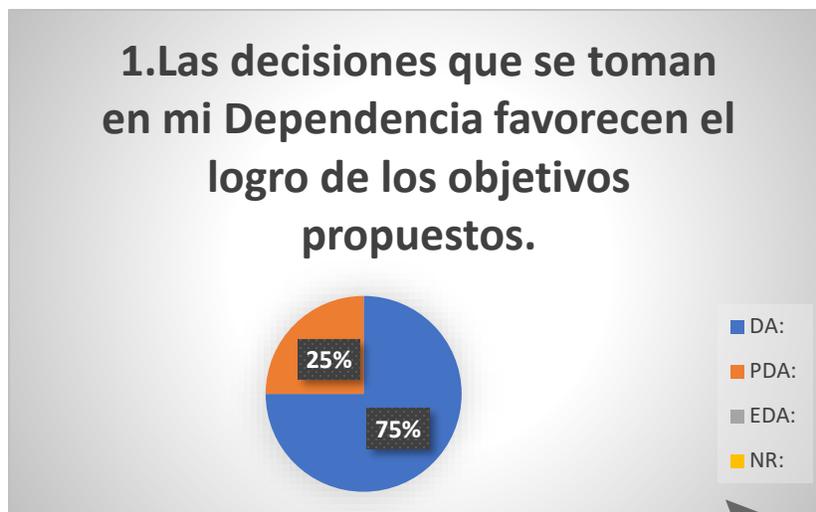
Gráfica 20.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 20. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 50% de los participantes está de acuerdo en que tienen el suficiente tiempo y recursos para completar todas sus tareas de manera efectiva, sin embargo, existen un 37% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación y un 13% que están en desacuerdo, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento ya que los funcionarios y docentes pueden presentar poca motivación para la realización de sus actividades.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la categoría toma de decisiones:

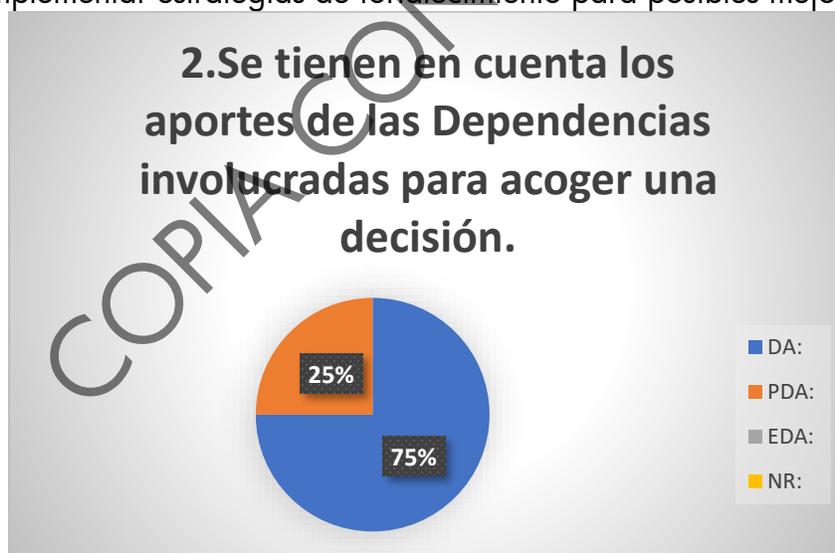
La sexta categoría es **toma de decisiones**, en la cual se desea conocer el nivel en el que se involucran tanto funcionarios o docentes en la toma de decisiones en su equipo de trabajo o dependencias y que tan en cuenta los tienen para la toma de decisiones.



Grafica 21.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 21. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes están de acuerdo en considerar que las decisiones que se toman en su dependencia favorecen el logro de los objetivos o metas que desean cumplir, lo que genera que se sientan motivados y comprometidos de realizar sus funciones, por otra parte, el 25% están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que se deben implementar estrategias de fortalecimiento para posibles mejoras.

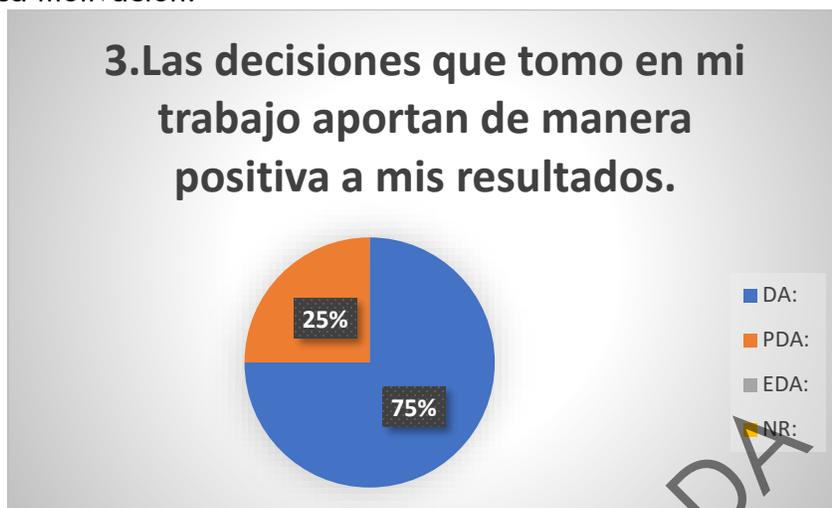


Grafica 22.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 22. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes está de acuerdo en que se tienen en cuenta los aportes de las dependencias involucradas para acoger una decisión y un 25% están parcialmente de acuerdo, lo cual se puede deducir que los participantes perciben que las diferentes

dependencias no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones lo que puede generar poca motivación.



Grafica 23.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 23. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 75% de los participantes están de acuerdo en que las decisiones que toman en su trabajo aportan de manera positiva a sus resultados lo que genera un mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, pero se encuentra un 25% que están parcialmente de acuerdo con la afirmación lo que implica crear estrategias de fortalecimiento en cuanto a la toma de decisiones.



Grafica 24.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 24. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% está de acuerdo en que le es fácil tomar decisiones en el trabajo y el 25% está en desacuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias que fortalezcan esta habilidad en los funcionarios y docentes, puesto que les puede ayudar tanto en su área laboral como personal.

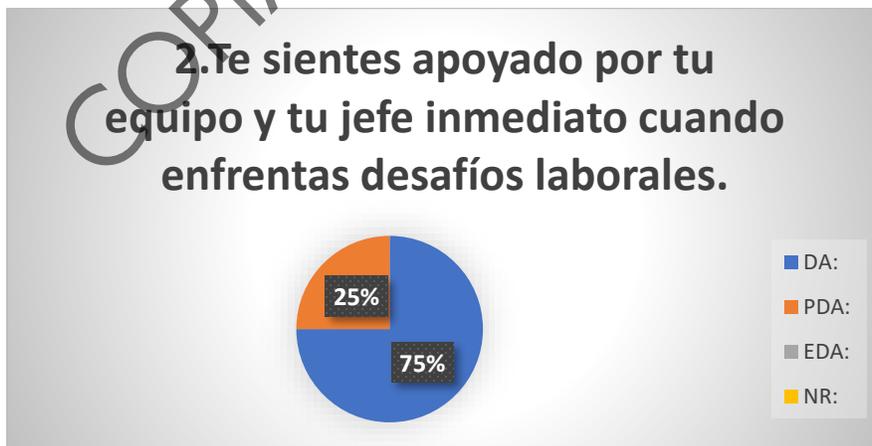
Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría servicio al cliente interno: La séptima categoría es **servicio al cliente interno**, en esta categoría se quiso conocer como los funcionarios y docentes perciben el apoyo que les brinda la institución y las diferentes dependencias o jefes inmediatos.



Grafica 25.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo en cuenta la gráfica 25. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado bastante favorecedor ya que el 62% consideran que, si están de acuerdo en que sus contribuciones son reconocidas y valoradas por sus jefes inmediatos, lo que genera un sentido de satisfacción y aprecio con respecto a la funciones que realizan, sin embargo, se presentó un 38% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo cual indica que se deben generar estrategias de fortalecimiento en cuanto al reconocimiento que se les da tanto a funcionarios y docentes.



Grafica 26.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 26. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75% de los participantes están de acuerdo en que se sienten apoyados por su equipo de trabajo

y su jefe inmediato cuando enfrentan desafíos laborales, por lo que se puede deducir que existen un gran apoyo por parte de todos y un trabajo en equipo muy colaborativo, sin embargo, existe un 25% que consideran que están parcialmente de acuerdo, en lo que se puede intuir que en ocasiones no se sienten apoyados por sus jefes o compañeros, por lo cual se deben generar estrategias para fomentar la empatía y compañerismo.



Grafica 27.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 27. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 75%, está de acuerdo con la afirmación en la que se sienten satisfechos con su trabajo en la institución, lo que genera motivación y satisfacción de realizar su trabajo dentro de la institución, sin embargo, existe un 25% que está parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento y fortalecimiento de la satisfacción personal.



Grafica 28.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 28. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 62% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, puesto que se evidencia que sus tareas diarias corresponden directamente con las responsabilidades asignadas a sus roles, sin embargo, existe un 38% que están parcialmente de acuerdo.

De la misma forma se encuentra la última categoría la cual es denominada **mejoramiento**, en donde se realiza una categorización a cerca de las distintas opiniones que presentan los funcionarios y docentes sobre los entornos en los cuales se desenvuelven; a continuación, se da a lugar a la interpretación de la categoría:

Puesto de trabajo	La mayoría de los participantes refieren que necesitan una mejora en los muebles, en la iluminación y necesitan elementos ergonómicos para la realización de sus actividades, así mismo, refieren que la coordinación debe organizar mejor las actividades y funciones de cada uno para que todos estén informados de lo que deben de realizar.
Líder o jefe inmediato	En cuanto a este entorno los participantes manifiestan que no presentan ninguna inconformidad con respecto al líder o jefe inmediato, sin embargo, manifiestan que se debe hacer una mejor planificación y acuerdos con el equipo.
Institución colegio mayor del Cauca	Referente a este entorno refieren que se deben crear mayores oportunidades de crecimiento laboral y profesional, tener una mejor planificación, plan de trabajo y relacionamiento, pero en general consideran que es una muy buena institución.
Compañeros de trabajo	Los participantes manifiestan que en cuestión de compañeros de trabajo existe un compañerismo y un buen trabajo de equipo, pero refieren que se debe llegar a un dialogo y escuchar las opiniones de los demás sin tomarse nada personal.

Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados de las categorías se puede evidenciar, que se presentan categorías altas y neutras.

Con respecto a las categorías altas se obtiene como resultado: identidad y trabajo en equipo

Neutras: comunicación, liderazgo, ambiente laboral, toma de decisiones y servicio al cliente interno.

Cabe resaltar que a todas las categorías se deben seguir fortaleciendo para la mejora del clima organizacional.

Estrategias

Dando continuidad al diagnóstico se plantean las actividades para el mejoramiento de las diferentes categorías, las cuales son las siguientes:

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				NOMBRE
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Comunicación y trabajo en equipo			X						Juntos somos una sola voz
Liderazgo y toma de decisiones				X					Avanzando hacia el éxito: "tu poder, tu decisión"
Ambiente laboral					X				La efervescencia de ... transmite energía y alegría
Identidad						X			Somos uno: somos la institución universitaria colegio mayor del Cauca.

Por consiguiente, se presenta el análisis de **LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA ADMINISTRACIÓN** estuvo compuesta por 11 participantes entre ellos se encuentran 7 docentes y 4 funcionarios, lo que representa el 68.7% de la población total de 16 personas. Los participantes, con edades comprendidas entre 37 y 68 años, y una antigüedad laboral de 11 a 27 años, se distribuyeron de la siguiente manera: 6 hombres y 5 mujeres.

De la misma forma se detalla el diagnóstico por las categorías dando inicio a la primera denominada Identidad:

La primera categoría es **Identidad**, cuyo objetivo es analizar aspectos clave para determinar el grado de conexión, compromiso y lealtad de los participantes hacia la institución. Asimismo, busca desarrollar estrategias efectivas para fortalecer el clima laboral, incrementar el compromiso de los colaboradores y mejorar su satisfacción.

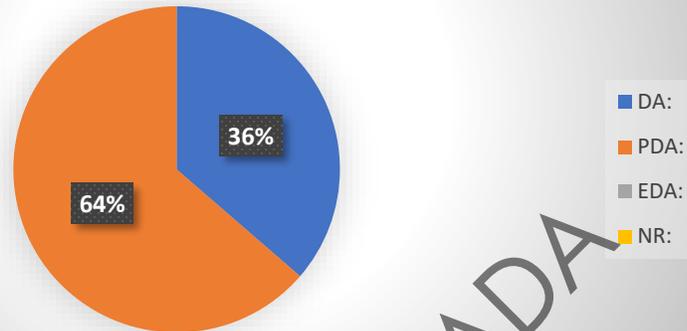


Gráfica 1.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la Gráfica 1, se observa que el 91% de los funcionarios y docentes encuestados se sienten identificados con los principios fomentados por la institución, lo que favorece su compromiso y lealtad. Sin embargo, es fundamental continuar implementando acciones concretas que refuercen estos valores. Por otro lado, un 9% de los encuestados no respondió, lo que sugiere la necesidad de explorar las razones detrás de esta omisión para mejorar la participación en futuras mediciones.

2. Está satisfecho por la remuneración recibida por su trabajo.

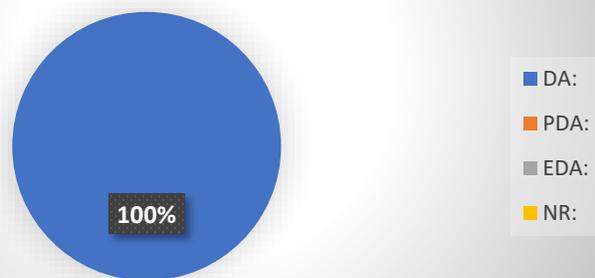


Gráfica 2.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a Gráfica 2, se evidencia que el 36% de los funcionarios y docentes encuestados está de acuerdo con la remuneración que recibe, lo que influye positivamente en su productividad, compromiso y satisfacción laboral. Sin embargo, el 64% manifiesta estar solo parcialmente de acuerdo con su remuneración, lo que podría reflejar un nivel reducido de motivación laboral. Por ello, es necesario implementar estrategias orientadas a mejorar la percepción de equidad salarial y la satisfacción de los funcionarios y docentes.

3. Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución.



Gráfica 3.

Fuente Elaboración propia

En la Gráfica 3, se presentan resultados sumamente alentadores, ya que el 100% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con la afirmación, demostrando un profundo sentido de pertenencia y orgullo institucional. No obstante, es esencial seguir promoviendo acciones que refuercen este sentimiento, mediante iniciativas enfocadas en el desarrollo profesional, el reconocimiento y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.



Gráfica 4.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo la Gráfica 4, el 73% de los funcionarios y docentes encuestados manifiesta estar de acuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución, lo que contribuye a una mayor motivación y compromiso. No obstante, un 9% expresa estar parcialmente de acuerdo, otro 9% está en desacuerdo y un 9% no respondió. Este hallazgo resalta la importancia de implementar estrategias que fortalezcan las oportunidades de desarrollo profesional y mejoren la satisfacción de los funcionarios y docentes.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría de trabajo en equipo:

La segunda categoría es **Trabajo en equipo**, cuyo propósito es obtener una visión profunda y detallada sobre la experiencia y percepción de la colaboración dentro de la institución. Esto permite identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la

dinámica de equipo, facilitando así la toma de decisiones informadas para optimizar el desempeño y el bienestar de los colaboradores.



Gráfica 5.

Fuente Elaboración propia

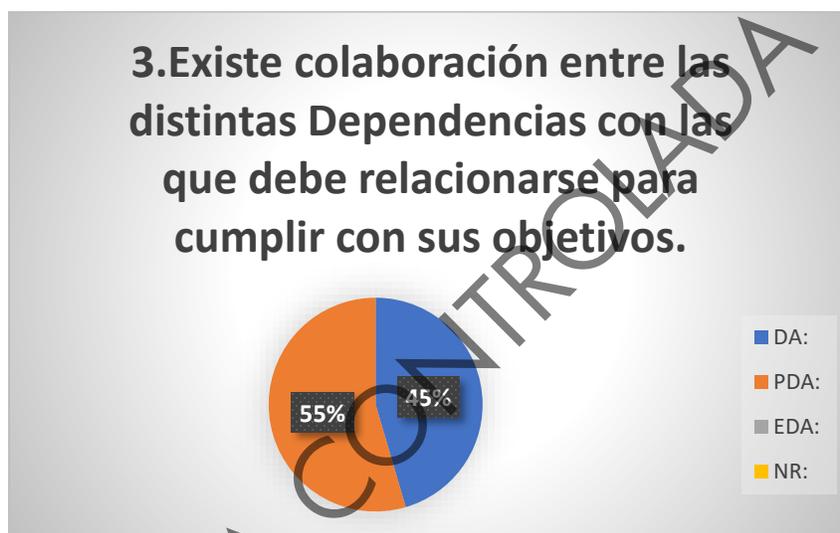
De acuerdo con la Gráfica 5, se observa que el 64% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con la afirmación, lo que indica la presencia de una comunicación efectiva, confianza y respeto dentro del equipo de trabajo. Sin embargo, el 36% expresa estar parcialmente de acuerdo, lo que sugiere la necesidad de implementar acciones que fortalezcan las relaciones interpersonales, fomenten la confianza y mejoren la comunicación dentro de la institución.



Gráfica 6.

Fuente Elaboración propia

Con base en la Gráfica 6, se aprecia que el 82% de los funcionarios y docentes encuestados afirman estar de acuerdo con la afirmación, lo que indica que contribuyen activamente al fortalecimiento del trabajo en equipo. Esto se traduce en un mejor desempeño, mayor colaboración y una comunicación más efectiva para el desarrollo de las actividades diarias. Sin embargo, el 18% de los encuestados expresa estar parcialmente de acuerdo, lo que sugiere la necesidad de reforzar aspectos clave como la comunicación, la cohesión y la dinámica del trabajo en equipo dentro de la institución.

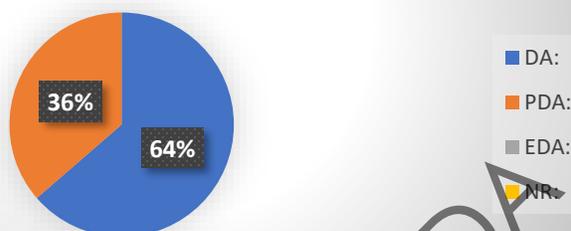


Gráfica 7.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 7, se observa que el 45% de los funcionarios y docentes encuestados está de acuerdo en que existe colaboración entre las diferentes dependencias para lograr los objetivos propuestos dentro de la institución. Este dato sugiere que hay una buena cooperación y apoyo entre las áreas. Sin embargo, el 55% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que es necesario seguir fomentando la colaboración y el apoyo entre las dependencias siempre que sea requerido.

4. Siente que su trabajo aporta significativamente a las distintas Dependencias de la institución.



Gráfica 8.

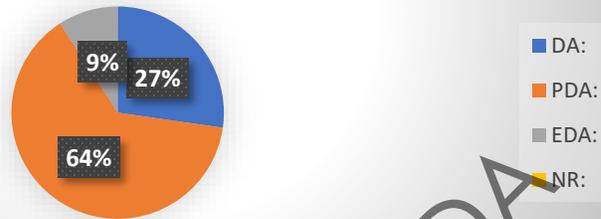
Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 8. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 64% están de acuerdo en que realizan actividades que son significativas para las demás dependencias, lo que causa una mayor motivación, productividad y desempeño de parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el otro 36% están parcialmente de acuerdo en que las labores que realizan son valiosas para los demás, lo cual puede causar poca motivación, desempeño y productividad entre los docentes y funcionarios.

Continuando con el diagnóstico se tiene en cuenta la tercera categoría, comunicación:

La tercera categoría es la **comunicación**. Se busca realizar un análisis integral y detallado para obtener una visión clara de la situación actual de la comunicación en la institución, identificar las áreas de mejora y diseñar un plan de acción efectivo que permita lograr una comunicación más eficiente y eficaz.

1. La comunicación dentro de institución es clara, asertiva y oportuna.

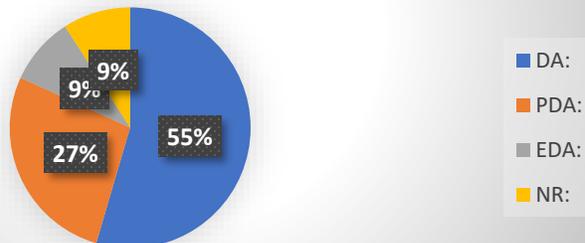


Grafica 9.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 9, se observa que, de los funcionarios y docentes encuestados, un 27% está de acuerdo en que la comunicación interna es clara, asertiva y oportuna. Un 64% expresa estar parcialmente de acuerdo con la comunicación actual dentro de la institución, mientras que un 9% está en desacuerdo con esta afirmación. Este resultado destaca la necesidad de implementar estrategias que mejoren la comunicación interna y aseguren que sea percibida como más efectiva por todos los funcionarios y docentes de la institución.

2. Considera que es escuchado para tomar decisiones en su equipo de trabajo.



Grafica 10.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico 10, se observa que el 55% de los funcionarios y docentes encuestados está de acuerdo en que sus opiniones son valoradas y tomadas en cuenta

al momento de tomar decisiones dentro de sus equipos de trabajo. Esto sugiere que existe una comunicación efectiva que fomenta un mayor compromiso y motivación para desempeñar las funciones de manera eficiente. Sin embargo, un 27% está parcialmente de acuerdo con la afirmación, un 9% está en desacuerdo y otro 9% no responde, lo que señala una oportunidad para fortalecer la comunicación y el empoderamiento de funcionarios y docentes

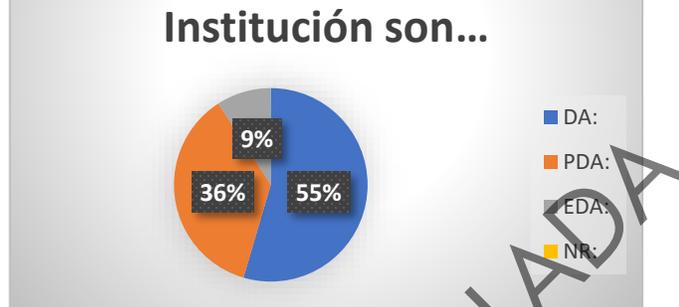


Grafica 11.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 11, se puede observar que el 55% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con la afirmación de que se sienten a gusto al compartir sus perspectivas dentro de su equipo de trabajo. Este resultado positivo sugiere que se ha fomentado un ambiente laboral en el que se valoran las ideas. Sin embargo, el 36% de los participantes indicó estar parcialmente de acuerdo, y un 9% está en desacuerdo, lo que señala áreas de oportunidad para mejorar la comunicación abierta.

4. Los canales de comunicación empleados en la Institución son...



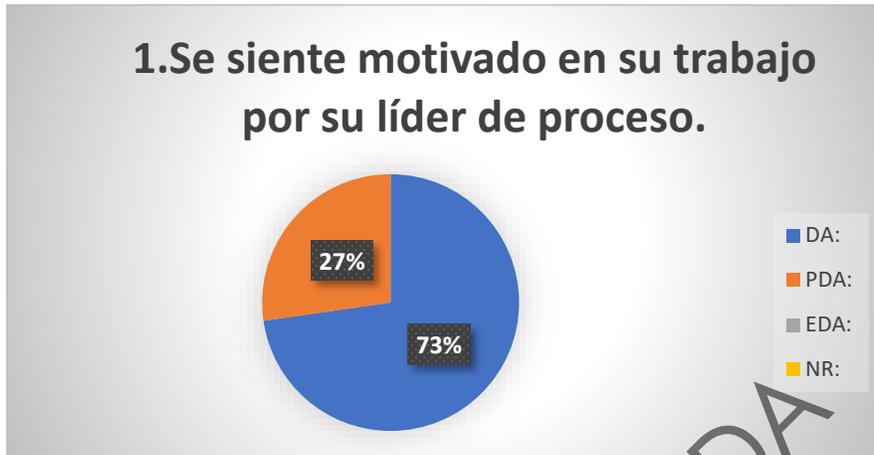
Grafica 12.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 12. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 55% está de acuerdo con la afirmación en donde los medios empleados por la institución son suficientes para compartir información relevante, un 36% están parcialmente de acuerdo y un 9% está en desacuerdo, aunque se presenta un porcentaje mayor a la media que están de acuerdo, se debe seguir realizando un fortalecimiento en los canales de comunicación de la institución.

Asimismo, se presenta el diagnóstico de la siguiente categoría de liderazgo:

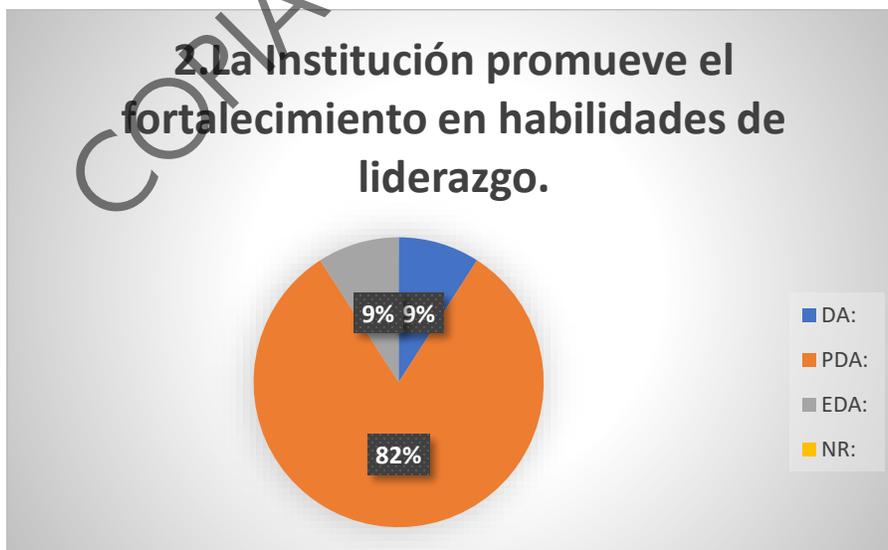
La cuarta categoría es el **liderazgo**, que es fundamental para analizar cómo los colaboradores perciben el liderazgo de sus superiores. Además, permite identificar oportunidades para fortalecer habilidades clave como la delegación, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, lo que a su vez facilita evaluar la capacidad de adaptación a los cambios.



Grafica 13.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 13, se observa que el 73% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo en que se sienten motivados por su líder de proceso, lo que refleja que su liderazgo es efectivo y contribuye a un ambiente laboral cómodo y un equipo comprometido con la realización de sus actividades. Sin embargo, el 27% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que una parte de la población no está completamente satisfecha con su líder, lo cual podría generar un ambiente laboral negativo. Por lo tanto, es necesario implementar acciones que fortalezcan la relación entre funcionarios, docentes y líderes.



Grafica 14.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 14, se observa que el 9% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con la afirmación de que la institución implementa estrategias o actividades que promueven el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo. Sin embargo, un 82% expresa estar parcialmente de acuerdo, y un 9% está en desacuerdo. Esto sugiere la necesidad de crear estrategias orientadas al fortalecimiento de estas habilidades en los funcionarios y docentes, para lograr un mayor empoderamiento que beneficie tanto su vida personal como profesional.

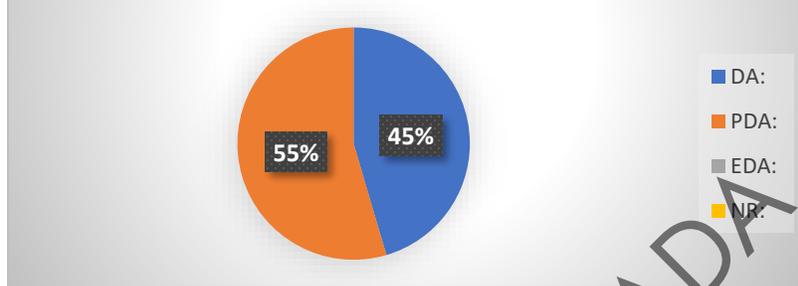


Gráfica 15.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 15, se observa que el 73% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con la afirmación, lo que indica la presencia de liderazgos propositivos dentro de los equipos de trabajo que contribuyen al cumplimiento de metas u objetivos comunes y motivan a los miembros a realizar sus actividades. Sin embargo, un 27% manifiesta estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias para fortalecer las habilidades de liderazgo dentro de los equipos de trabajo.

4. Está de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución.



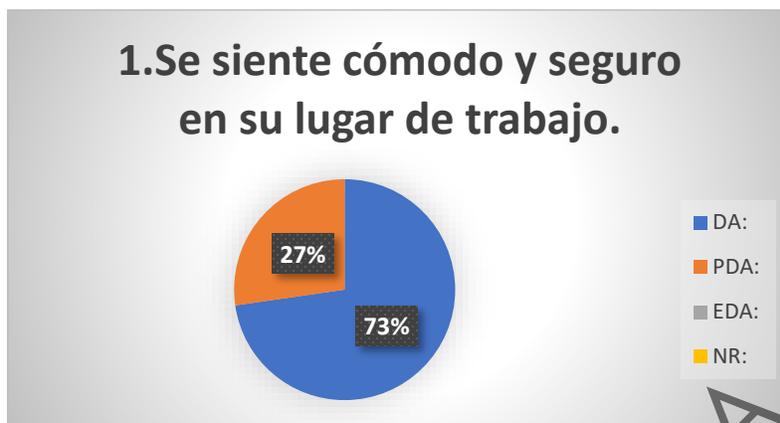
Grafica 16.

Fuente Elaboración propia

Según la gráfica 16, se puede observar que el 45% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución, lo cual es un resultado alentador, ya que indica que una parte de los colaboradores está conforme con la dirección en la misma. Sin embargo, el 55% está parcialmente de acuerdo con los estilos de dirección existentes, lo que sugiere la necesidad de revisar y mejorar estos enfoques para lograr una mayor satisfacción entre los miembros de la institución.

Dando continuidad se presenta el diagnóstico de la categoría ambiente laboral:

La quinta categoría es el **ambiente laboral**, la cual se utiliza para identificar qué tan cómodos, seguros y satisfechos se sienten los funcionarios y docentes tanto en su puesto de trabajo como en relación con la institución. Además, permite conocer si existe un equilibrio adecuado entre su vida personal y laboral.



Grafica 17.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 17, se observa que el 73% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo en que se sienten completamente a gusto en su entorno laboral, lo que contribuye a una mayor productividad y desempeño. Sin embargo, el 27% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere que algunos participantes no están completamente satisfechos con su lugar de trabajo. Por lo tanto, es necesario implementar acciones que fomenten mejoras y garanticen un entorno laboral seguro y saludable para todos los funcionarios y docentes.



Grafica 18.

Fuente Elaboración propia

Según la gráfica 18, se observa que el 64% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con la afirmación, lo que indica que se sienten

satisfechos con el equilibrio entre su vida personal y laboral, ya que esto contribuye a un desempeño óptimo de sus funciones. Sin embargo, un 27% está parcialmente de acuerdo y un 9% está en desacuerdo. Este resultado sugiere que una parte de los participantes no está completamente satisfecha con dicho equilibrio, lo que podría afectar tanto su productividad como su bienestar físico y mental. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias de mejora para garantizar un equilibrio adecuado y evitar posibles consecuencias negativas.

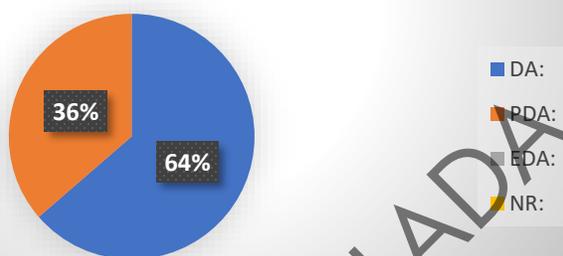


Grafica 19.

Fuente Elaboración propia

Según la gráfica 19, se observa que el 73% de los funcionarios y docentes encuestados se sienten a gusto al llegar a su lugar de trabajo, lo que favorece su desempeño y productividad en el desarrollo de sus labores. Sin embargo, un 18% está parcialmente de acuerdo y un 9% no responde. Esto sugiere que una parte de los participantes no se siente completamente a gusto en su lugar de trabajo, lo que podría generar inconformidad y una baja motivación para realizar sus actividades diarias.

4. Tiene suficiente tiempo y recursos para complementar todas sus tareas de manera efectiva



Grafica 20.

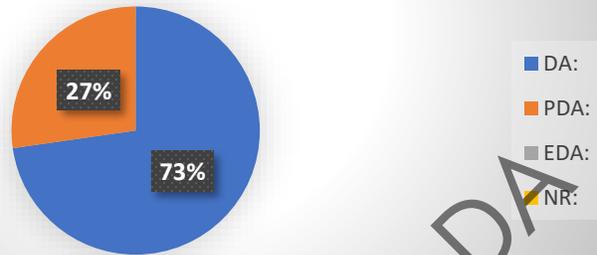
Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 20, se observa que el 64% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo en que disponen del tiempo y los recursos necesarios para completar todas sus tareas de manera efectiva. Sin embargo, el 36% considera que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejora, ya que la falta de tiempo o recursos podría disminuir la motivación de los funcionarios y docentes para llevar a cabo sus actividades.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la categoría toma de decisiones:

La sexta categoría es la **toma de decisiones**, cuyo objetivo es conocer el grado de involucramiento de los funcionarios y docentes en el proceso de toma de decisiones dentro de sus equipos de trabajo o dependencias, así como la medida en que se consideran sus opiniones al tomar dichas decisiones.

1. Las decisiones que se toman en mi Dependencia favorecen el logro de los objetivos propuestos.

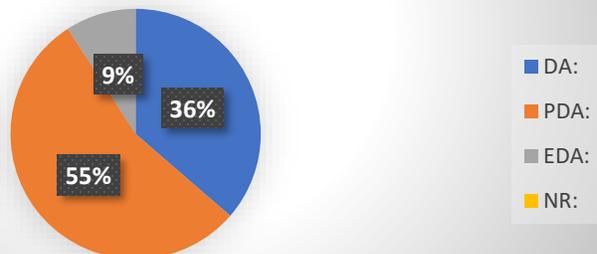


Grafica 21.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 21, se observa que el 73% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo en que las decisiones tomadas en su dependencia favorecen el logro de los objetivos o metas que desean cumplir, lo que contribuye a su motivación y compromiso para realizar sus funciones. Por otro lado, el 27% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias de fortalecimiento para lograr posibles mejoras.

2. Se tienen en cuenta los aportes de las Dependencias involucradas para acoger una decisión.

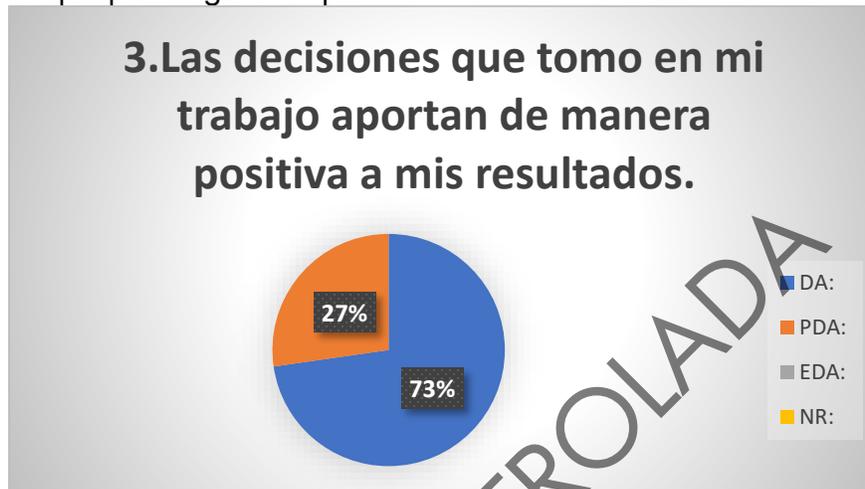


Grafica 22.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 22. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 36% de los participantes está de acuerdo en que se tienen en cuenta los aportes de las

dependencias involucradas para acoger una decisión, un 55% están parcialmente de acuerdo, y un 9% está en desacuerdo, lo cual se puede deducir que los participantes perciben que las diferentes dependencias no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones lo que puede generar poca motivación.



Grafica 23.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 23. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 73% de los participantes están de acuerdo en que las decisiones que toman en su trabajo aportan de manera positiva a sus resultados lo que genera un mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, pero se encuentra un 27% que están parcialmente de acuerdo con la afirmación lo que implica crear estrategias de fortalecimiento en cuanto a la toma de decisiones.



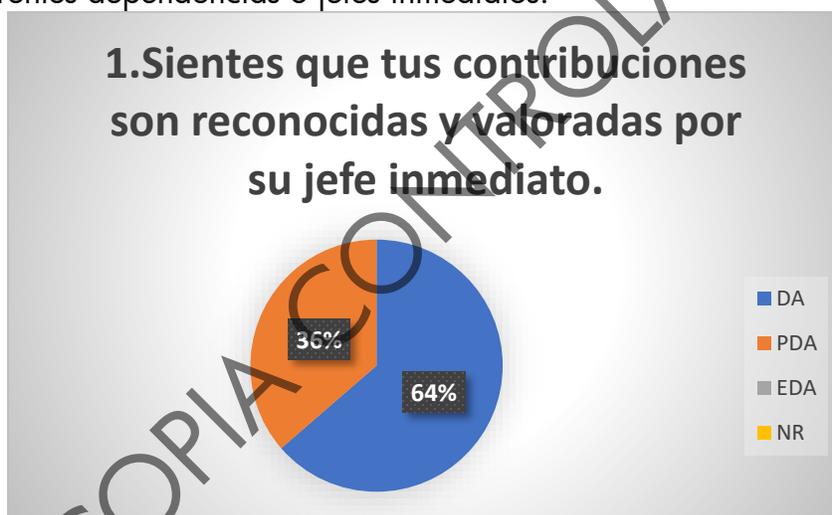
Grafica 24.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 24. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 36% está de acuerdo en que le es fácil tomar decisiones en el trabajo, un 55% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, y un 9% está en desacuerdo, por lo cual se deben implementar estrategias que fortalezcan esta habilidad en los funcionarios y docentes, puesto que les puede ayudar tanto en su área laboral como personal

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría servicio al cliente interno:

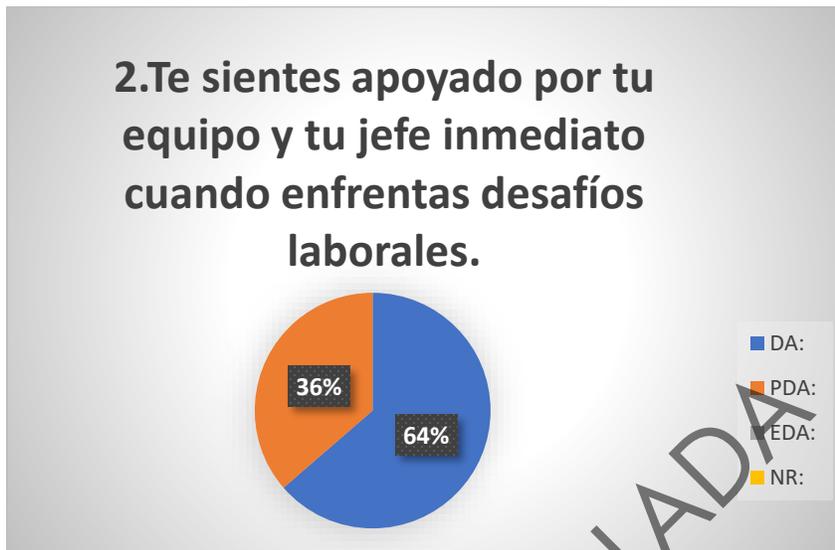
La séptima categoría es el servicio al **cliente interno**, cuyo objetivo es conocer cómo perciben los funcionarios y docentes el apoyo brindado por la institución, así como por las diferentes dependencias o jefes inmediatos.



Gráfica 25.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica 25, se observa un resultado bastante positivo, ya que el 64% de los funcionarios y docentes encuestados considera que sus contribuciones son reconocidas y valoradas por sus jefes inmediatos, lo que genera un sentido de satisfacción y aprecio por las funciones que realizan. Sin embargo, un 36% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica la necesidad de implementar estrategias para mejorar el reconocimiento otorgado tanto a funcionarios como a docentes.



Grafica 26.

Fuente Elaboración propia

Según la gráfica 26, se observa que el 64% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo en que se sienten apoyados por su equipo de trabajo y su jefe inmediato al enfrentar desafíos laborales, lo que sugiere que existe un sólido apoyo y un trabajo en equipo colaborativo. Sin embargo, un 36% está parcialmente de acuerdo, lo que indica que, en algunas ocasiones, no se sienten completamente respaldados por sus jefes o compañeros. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias para fomentar la empatía y el compañerismo dentro de los equipos.



Grafica 27.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 27. Se puede apreciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100%, está de

acuerdo con la afirmación en la que se sienten satisfechos con su trabajo en la institución, lo que genera motivación y satisfacción de realizar su trabajo dentro de la institución.



Grafica 28. Fuente Elaboración propia

Según la gráfica 28, se observa que el 64% de los funcionarios y docentes encuestados están de acuerdo con la afirmación de que sus tareas diarias corresponden directamente con las responsabilidades asignadas a sus roles. El 9% está parcialmente de acuerdo, otro 9% está en desacuerdo, y el 18% no responde. Esto sugiere que una parte de los funcionarios y docentes podría experimentar baja motivación, ya que perciben que no están realizando su trabajo de acuerdo con sus funciones asignadas.

De manera similar, la última categoría, denominada "**Mejoramiento**", aborda las diversas opiniones de los funcionarios y docentes sobre los entornos en los que se desenvuelven. A continuación, se presenta la interpretación de esta categoría:

<p>Puesto de trabajo</p>	<p>La mayoría de los participantes mencionan la necesidad de mejorar los muebles para garantizar una mayor privacidad y adaptar los espacios para la atención a los estudiantes. Además, expresan el deseo de que se aclaren las funciones que deben desempeñar, con el fin de evitar la sobrecarga de trabajo y asegurar un trato equitativo entre todos.</p>
---------------------------------	--

Líder o jefe inmediato	En cuanto a este entorno, los participantes indican que no tienen ninguna inconformidad con respecto al líder o jefe inmediato. Sin embargo, señalan la necesidad de integrar a todas las personas bajo su cargo de manera más efectiva.
Institución colegio mayor del Cauca	En relación con este entorno, los participantes mencionan la necesidad de generar más oportunidades de crecimiento laboral, así como implementar mejoras continuas en el ámbito tecnológico.
Compañeros de trabajo	Los participantes señalan que es necesario fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo para mejorar el clima laboral, ya que actualmente no existe una adecuada integración ni comunicación.

Conclusión

A partir de los resultados obtenidos en las categorías, se puede evidenciar que existen categorías con puntuaciones altas y neutras. Las categorías con puntuaciones altas incluyen: **trabajo en equipo, ambiente laboral e identidad.**

En las categorías neutras se encuentran: **comunicación, liderazgo, servicio al cliente interno y toma de decisiones.** Es importante destacar que es necesario implementar estrategias de fortalecimiento para todas las categorías, tanto las altas como las neutras, con el fin de mejorar el clima organizacional.

Estrategias

Dando continuidad al diagnóstico se plantean las actividades para el mejoramiento de las diferentes categorías, las cuales son las siguientes:

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				NOMBRE
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Comunicación y trabajo en equipo			X						Juntos somos una sola voz

Liderazgo y toma de decisiones				X				Avanzando hacia el éxito: "tu poder, tu decisión"
Ambiente laboral					X			La efervescencia de ... transmite energía y alegría
Identidad						X		Somos uno: somos la institución universitaria colegio mayor del Cauca.

Por consiguiente, se presenta el análisis del proceso de **RECTORIA**, la población universal es de 7 personas todos funcionarios de planta, la población total participante fue del 87%, con edades entre los 34 y 57 años, con un tiempo de antigüedad que oscila entre 1 y 23 años, se distribuyeron de la siguiente manera: 4 hombres y 3 mujeres.

De la misma forma se detalla el diagnóstico por las categorías dando inicio a la primera denominada Identidad:

La primera categoría es **Identidad**, en la cual se busca conocer aspectos claves para identificar el grado de conexión, compromiso y lealtad que tienen los participantes hacia la institución, y así mismo crear estrategias que ayuden a fortalecer el clima laboral, mejorar el compromiso de los colaboradores y la satisfacción de los mismos.

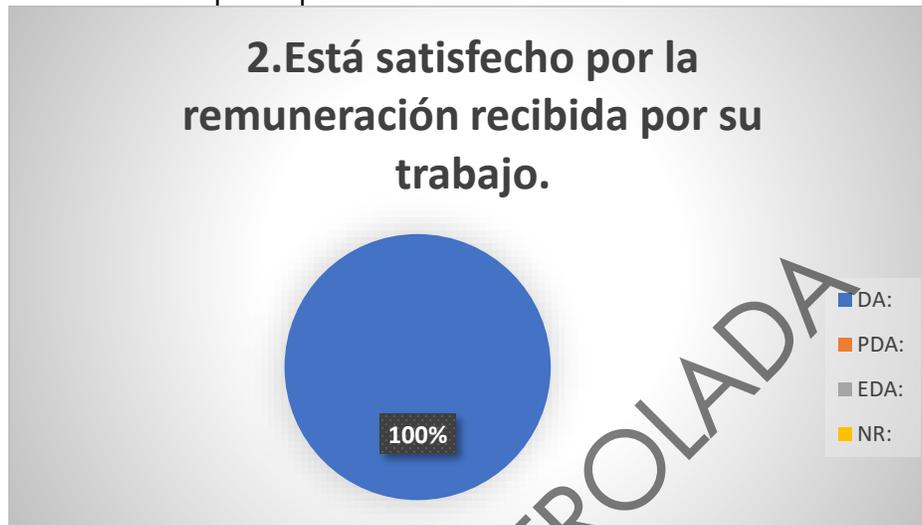


Grafica 1.

Elaboración propia

De acuerdo con el grafica 1. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado del 100%, donde se evidencia que se sienten identificados con los principios fomentados por la institución, lo que favorece

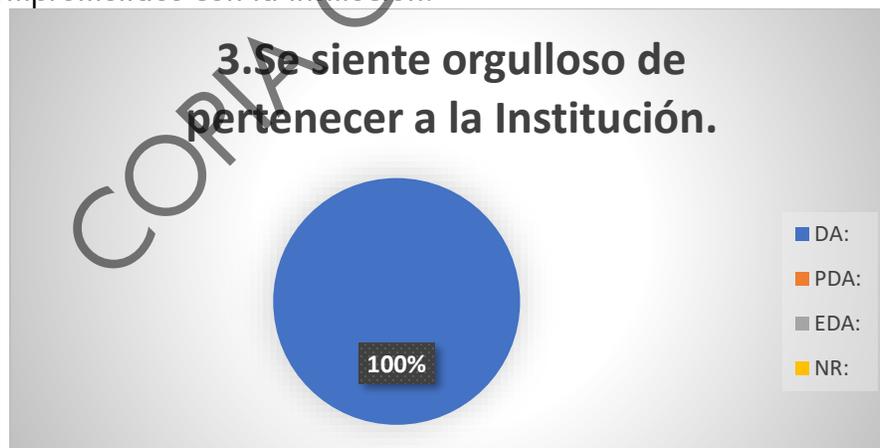
el compromiso y lealtad hacia la institución, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer de sentido de compromiso y lealtad a través de acciones concretas que lo promuevan.



Grafica 2.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 2. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 100% de los participantes está de acuerdo en que valoró positivamente su remuneración, dando lugar a que se sientan comprometidos con la institución.

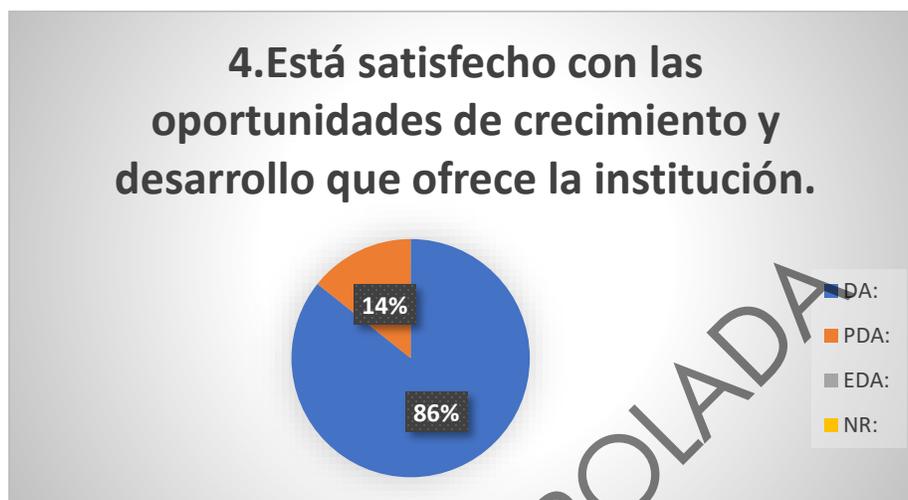


Grafica 3.

Elaboración propia

De acuerdo al grafica 3. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron resultados sumamente alentadores, ya que el 100% de los participantes están de acuerdo la afirmación, expresando un profundo sentido de pertenencia y orgullo institucional, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer el sentido de pertenencia a través de acciones

concretas que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.



Grafica 4.

Elaboración propia

De acuerdo al grafica 4. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 86% de los participantes expresan estar de acuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución, lo que genera una mayor motivación y compromiso, sin embargo, un 14% manifiestan que están parcialmente de acuerdo, Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejoramiento en cuento a las oportunidades ofrecidas a los funcionarios.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría de trabajo en equipo: La segunda categoría es **trabajo en equipo**, con el fin de obtener una visión profunda y detallada de cómo se experimenta y percibe la colaboración dentro de la institución, para así identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la dinámica de equipo, y así tomar decisiones informadas para optimizar el desempeño y el bienestar de los colaboradores.



Grafica 5.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 5. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 86% están de acuerdo con la afirmación, por lo se puede evidenciar que existe una comunicación efectiva, confianza y respeto entre el equipo de trabajo, sin embargo, el 14% esta parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben crear acciones para fortalecer las relaciones interpersonales, la confianza y la comunicación.



Grafica 6.

Elaboración propia

Con base en la gráfica 6. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado positivo ya que el 100% de los participantes afirman que están de acuerdo con la afirmación, puesto que realizan aportes necesarios para fomentar un buen trabajo en equipo, lo que genera un mayor desempeño, colaboración y comunicación para la realización de las actividades diarias.

3. Existe colaboración entre las distintas Dependencias con las que debe relacionarse para cumplir con sus objetivos.

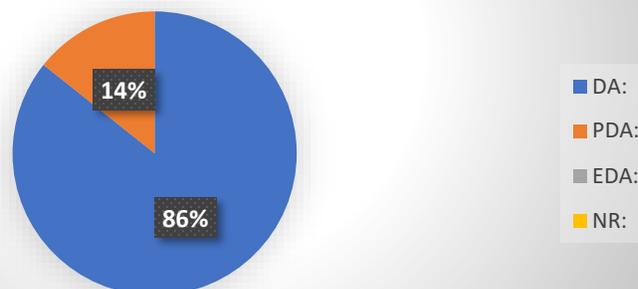


Gráfica 7.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 7. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 71% están de acuerdo de que existen colaboración entre las diferentes dependencias para lograr algún objetivo propuesto dentro de la institución, lo que puede indicar que existe una buena colaboración y apoyo entre dependencias, por otra parte, un 29% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual debe seguir fomentando entre las distintas dependencias la colaboración y apoyo cuando sea necesario.

4. Siente que su trabajo aporta significativamente a las distintas Dependencias de la institución.



Gráfica 8.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 8. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 86% están de acuerdo en que realizan actividades que son significativas para las demás dependencias, lo que

causa una mayor motivación, productividad y desempeño de parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el otro 14% están parcialmente de acuerdo en que las labores que realizan son valiosas para los demás, lo cual puede causar poca motivación, desempeño y productividad entre los funcionarios.

Continuando con el diagnóstico se tiene en cuenta la tercera categoría, comunicación:

La tercera categoría es la **comunicación**, se pretende realizar un análisis integral y detallado, para obtener una visión clara de la situación actual de la comunicación en la institución, identificar las áreas de mejora y diseñar un plan de acción sólido para lograr una comunicación más efectiva y eficiente.



Grafica 9.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 9. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que un 57% de los participantes están de acuerdo con que la comunicación interna es clara, asertiva y oportuna, un 43% expresa estar parcialmente de acuerdo con la comunicación existente dentro de la institución, este hallazgo indica la necesidad de implementar estrategias para mejorar la comunicación interna y garantizar que sea percibida como más efectiva por todos los funcionarios de la institución.

2. Considera que es escuchado para tomar decisiones en su equipo de trabajo.

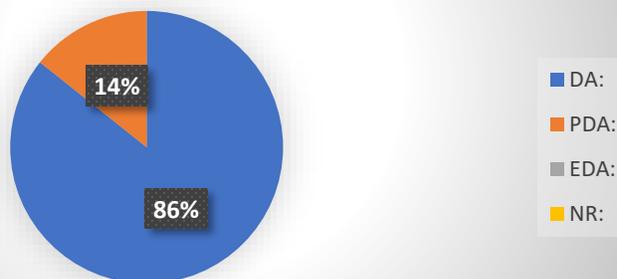


Grafica 10.

Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 10. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 86% de los participantes están de acuerdo en que sus opiniones son valoradas y consideradas al tomar decisiones dentro de sus equipos de trabajo, por lo cual se puede intuir que existe una comunicación efectiva que genera un mayor compromiso y motivación de realizar las funciones de manera efectiva. Sin embargo, un 14% no responde, lo que indica una oportunidad para fortalecer la comunicación y el empoderamiento de los funcionarios.

3. Se siente cómodo expresando sus ideas y opiniones en el trabajo.



Grafica 11.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 11. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 86% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, en donde se siente a gusto al compartir sus

perspectivas dentro de su equipo de trabajo, con base a este porcentaje se obtuvo un resultado positivo y sugiere que se ha fomentado un ambiente de trabajo donde se valoran las ideas, Sin embargo, el 14% de los participantes expresó estar parcialmente de acuerdo, lo cual indica que existen áreas de oportunidad para fortalecer la comunicación abierta y efectiva.



Grafica 12.

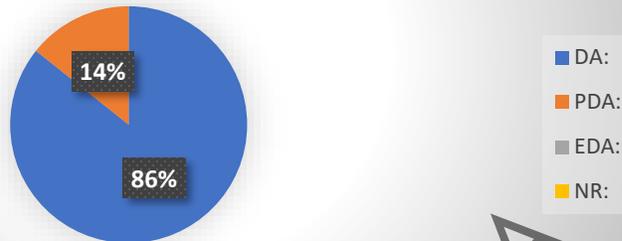
Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 12. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 86% sí está de acuerdo con la afirmación en donde los medios empleados por la institución son suficientes para compartir información relevante y un 14% están parcialmente de acuerdo, aunque se presenta un porcentaje alto de participantes que están de acuerdo con la afirmación, se debe seguir realizando un fortalecimiento en los canales de comunicación de la institución.

Asimismo, se presenta el diagnóstico de la siguiente categoría de liderazgo:

La cuarta categoría es **liderazgo**, la cual es fundamental para analizar cómo los colaboradores perciben el liderazgo de sus jefes directos, así mismo, poder identificar oportunidades para fortalecer habilidades clave como la delegación, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, permitiendo conocer la capacidad de adaptación a los cambios.

1. Se siente motivado en su trabajo por su líder de proceso.



Grafica 13.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 13. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 86%, consideran estar de acuerdo en que se sienten motivados por su líder de proceso lo cual refleja que su liderazgo es efectivo y genera un ambiente laboral cómodo y un equipo comprometido al realizar sus actividades, sin embargo, el 14% esta parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo cual refleja que una parte de la población no están muy satisfecha con su líder, lo que puede causar un ambiente laboral negativo, por lo tanto, se deben buscar acciones que fortalezcan la relación entre funcionarios y lideres.

2. La Institución promueve el fortalecimiento en habilidades de liderazgo.

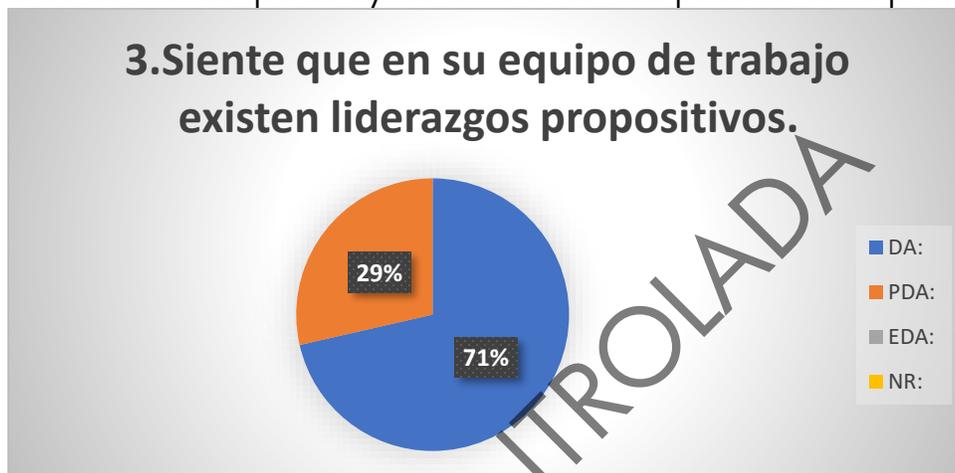


Grafica 14.

Elaboración propia

Con base a la gráfica 14. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 71%, está de acuerdo con esta afirmación, puesto que las institución presenta estrategias o implementa actividades

en las cuales se promueve el fortalecimiento en habilidades de liderazgo, sin embargo, un 29% afirman que están parcialmente de acuerdo, a pesar de que se presenta un porcentaje más alto de la media de funcionarios que están de acuerdo con la afirmación, se deben seguir creando estrategias de fortalecimiento en relación a esta habilidad en los funcionarios para que se presente un mayor empoderamiento por parte de los mismos que les ayude tanto en su vida personal como profesional.

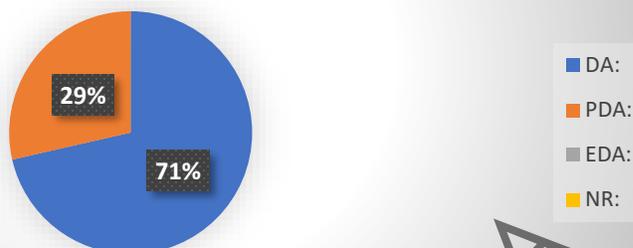


Grafica 15.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 15. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 71% está de acuerdo con esta afirmación, por lo que se evidencia que existen liderazgos propositivos dentro de los equipos de trabajo que ayudan a cumplir una meta u objetivo en común, asimismo los motiva a realizar sus actividades, sin embargo, existen un 29% que manifiesta estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que implica que se deben seguir implementando estrategias de fortalecimiento en habilidades de liderazgo dentro de los equipos de trabajo.

4. Está de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución.



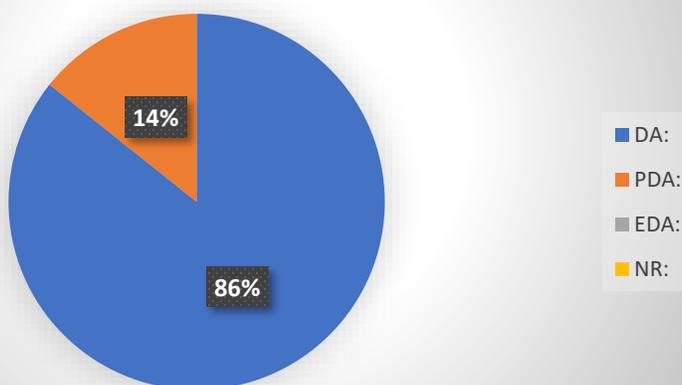
Grafica 16.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 16. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 71%, consideran que están de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución, lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que, la mayoría de los funcionarios están conforme con la dirección dentro de la misma, sin embargo, un 29% están parcialmente de acuerdo con los estilos de dirección que existen en la institución.

Dando continuidad se presenta el diagnóstico de la categoría ambiente laboral: La quinta categoría es **ambiente laboral**, se utiliza esta categoría para poder identificar que tan cómodos, seguros y felices se sienten los funcionarios y docentes tanto en su puesto de trabajo como con la institución, también para conocer si existen un equilibrio entre su vida personal y laboral.

1. Se siente cómodo y seguro en su lugar de trabajo.



Grafica 17.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 17. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 86% de los participantes están de acuerdo en que se sienten completamente a gusto en su entorno laboral, lo que genera una mayor productividad y desempeño por parte de los funcionarios, sin embargo, el 14% esta parcialmente de acuerdo con la afirmación, por lo cual se puede deducir que algunos de los participantes no están conformes con su lugar de trabajo, por lo tanto se deben crear acciones para mejoras y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los funcionarios.

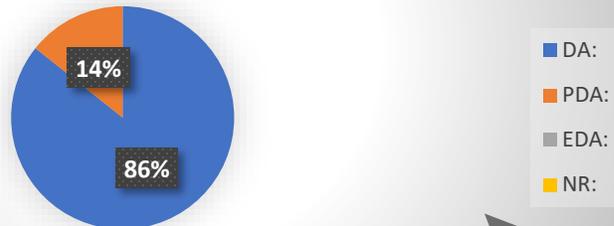


Grafica 18.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 18. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 86% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, lo que genera que se sientan satisfechos con la armonía que se presenta en ambos aspectos ya que, los ayuda a crear un desempeño óptimo de sus funciones, por otra parte, un 14% están parcialmente de acuerdo. Este hallazgo refleja que una parte de los participantes están muy poco satisfechos con el equilibrio entre su vida personal y laboral, por lo cual se deben implementar estrategias para las mejoras y así no causar una disminución de la productividad ni generar afectaciones tanto físicas como mentales.

3. Se siente a gusto de llegar a su lugar de trabajo.

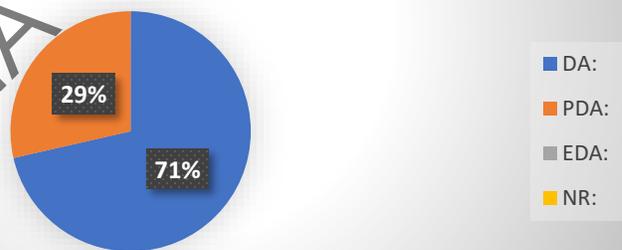


Grafica 19.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta a la gráfica 19. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 86% están de acuerdo en que se sienten a gusto de llegar a su lugar de trabajo, lo que genera que su desempeño y productividad sea propicio para desempeñar sus labores, sin embargo, existe un 14% que está parcialmente de acuerdo con esta afirmación.

4. Tiene suficiente tiempo y recursos para complementar todas sus tareas de manera efectiva



Grafica 20.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 20. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 71% de los participantes está de acuerdo en que tienen el suficiente tiempo y recursos para completar todas sus tareas de manera efectiva, sin embargo, existen un 29% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento ya que los funcionarios pueden presentar poca motivación para la realización de sus actividades.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la categoría toma de decisiones:

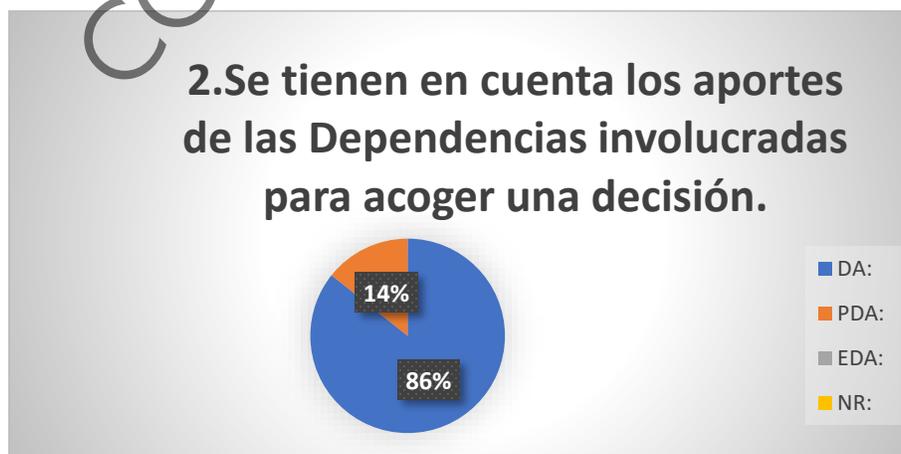
La sexta categoría es **toma de decisiones**, en la cual se desea conocer el nivel en el que se involucran tanto funcionarios o docentes en la toma de decisiones en su equipo de trabajo o dependencias y que tan en cuenta los tienen para la toma de decisiones.



Grafica 21.

Elaboración propia

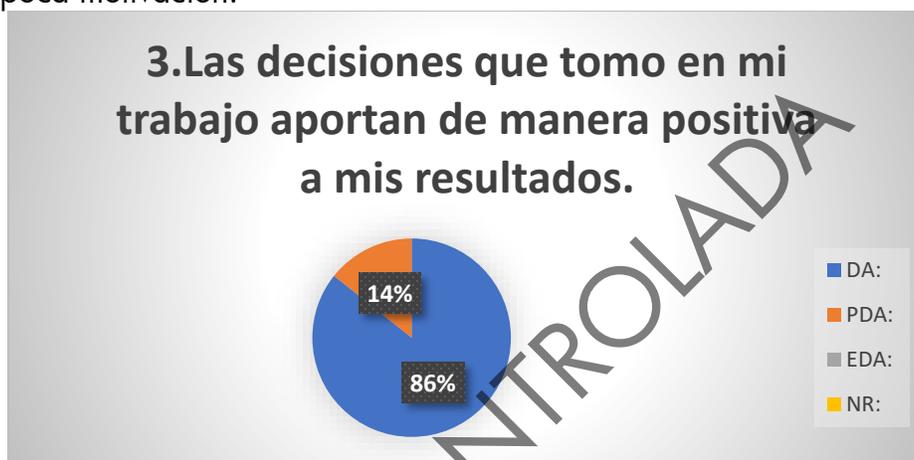
De acuerdo a la gráfica 21. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 86% de los participantes están de acuerdo en considerar que las decisiones que se toman en su dependencia favorecen el logro de los objetivos o metas que desean cumplir, lo que genera que se sientan motivados y comprometidos de realizar sus funciones, por otra parte, el 14% están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que se deben implementar estrategias de fortalecimiento para posibles mejoras.



Grafica 22.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 22. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 75% de los participantes está de acuerdo en que se tienen en cuenta los aportes de las dependencias involucradas para acoger una decisión y un 14% están parcialmente de acuerdo, lo cual se puede deducir que los participantes perciben que las diferentes dependencias no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones lo que puede generar poca motivación.

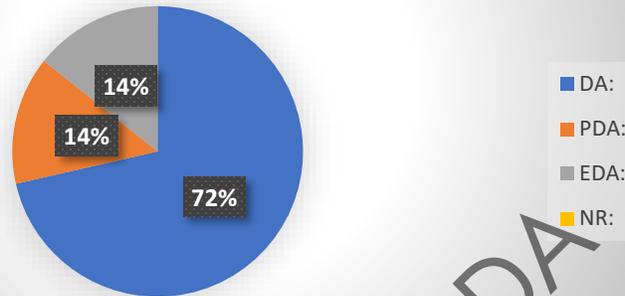


Gráfica 23.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 23. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 86% de los participantes están de acuerdo en que las decisiones que toman en su trabajo aportan de manera positiva a sus resultados lo que genera un mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, pero se encuentra un 14% que están parcialmente de acuerdo con la afirmación, lo que implica crear estrategias de fortalecimiento en cuanto a la toma de decisiones.

4. En mi trabajo me es fácil tomar decisiones.



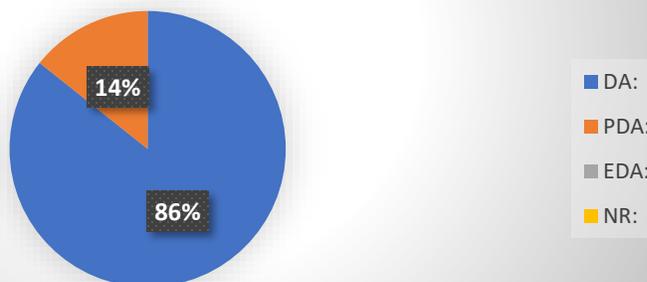
Grafica 24.

Elaboración propia

Con base a la gráfica 24. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 72% está de acuerdo en que le es fácil tomar decisiones en el trabajo, un 14% está parcialmente de acuerdo y el 14% está en desacuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias que fortalezcan esta habilidad en los funcionarios, puesto que les puede ayudar tanto en su área laboral como personal.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría servicio al cliente interno: La séptima categoría es **servicio al cliente interno**, en esta categoría se quiso conocer como los funcionarios y docentes perciben el apoyo que les brinda la institución y las diferentes dependencias o jefes inmediatos.

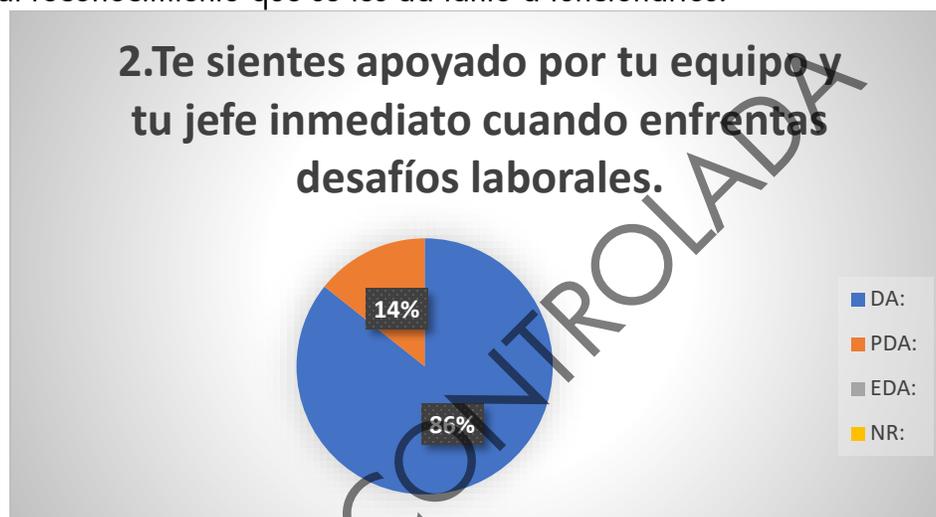
1. Sientes que tus contribuciones son reconocidas y valoradas por su jefe inmediato.



Grafica 25.

Elaboración propia

De acuerdo en cuenta la gráfica 25. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado bastante favorecedor ya que el 86% consideran que, si están de acuerdo en que sus contribuciones son reconocidas y valoradas por sus jefes inmediatos, lo que genera un sentido de satisfacción y aprecio con respecto a la funciones que realizan, sin embargo, se presentó un 14% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, lo cual indica que se deben generar estrategias de fortalecimiento en cuanto al reconocimiento que se les da tanto a funcionarios.

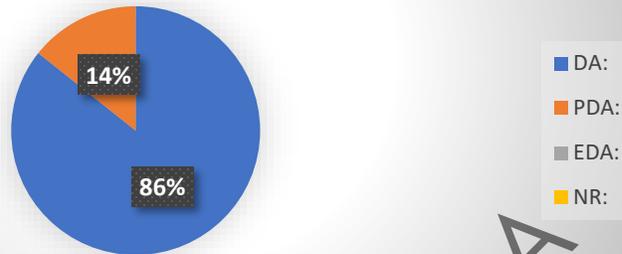


Gráfica 26.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 26. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 86% de los participantes están de acuerdo en que se sienten apoyados por su equipo de trabajo y su jefe inmediato cuando enfrentan desafíos laborales, por lo que se puede deducir que existen un gran apoyo por parte de todos y un trabajo en equipo muy colaborativo, sin embargo, existe un 14% que consideran que están parcialmente de acuerdo, en lo que se puede intuir que en ocasiones no se sienten apoyados por sus jefes o compañeros, por lo cual se deben generar estrategias para fomentar la empatía y compañerismo.

3. Que tan satisfecho te sientes con tu trabajo

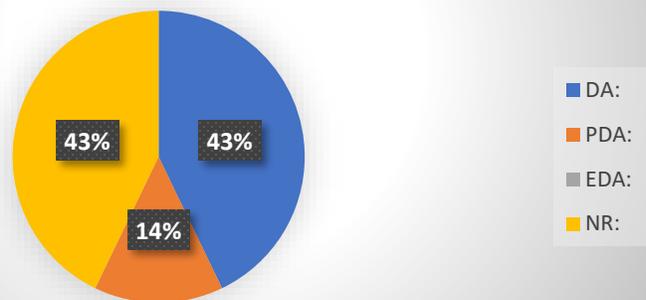


Grafica 27.

Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 27. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 86%, está de acuerdo con la afirmación en la que se sienten satisfechos con su trabajo en la institución, lo que genera motivación y satisfacción de realizar su trabajo dentro de la institución, sin embargo, existe un 14% que esta parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento y fortalecimiento de la satisfacción personal.

4. Sientes que tu trabajo lo estas realizando conforme al cumplimiento de tus funciones.



Grafica 28.

Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 28. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 43% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, puesto que se evidencia que sus tareas diarias corresponden directamente con las responsabilidades asignadas a sus



roles, sin embargo, existe un 14% que están parcialmente de acuerdo y un 43% no responde.

De la misma forma se encuentra la última categoría la cual es denominada **mejoramiento**, en donde se realiza una categorización a cerca de las distintas opiniones que presentan los funcionarios y docentes sobre los entornos en los cuales se desenvuelven; a continuación, se da a lugar a la interpretación de la categoría:

Puesto de trabajo	La mayoría de los participantes refieren que no presentan ninguna inconformidad con respecto a su puesto de trabajo, sin embargo, refieren aumento del recurso humano.
Líder o jefe inmediato	En cuanto a este entorno los participantes manifiestan que no presentan ninguna inconformidad con respecto al líder o jefe inmediato, pero refieren que debe de haber una mayor comunicación.
Institución colegio mayor del Cauca	Referente a este entorno refieren que se deben crear mayores actividades dinámicas para la integración de todos colaboradores tanto de planta como contratistas, así mismo, dar reconocimiento a las diferentes dependencias por su labor.
Compañeros de trabajo	Los participantes manifiestan que, en cuestión de compañeros de trabajo, se debe fortalecer el trabajo en equipo, además implementar actividades de motivación y fortalecimiento de la comunicación.

Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados de las categorías se puede evidenciar, que no se presenta un alto nivel de problemáticas con respecto a las distintas categorías, sin embargo, existen 2 preguntas que presentan diversas opiniones de las categorías de comunicación en la pregunta número 2 que habla acerca de si es escuchado para tomar decisiones en el equipo de trabajo y servicio al cliente interno con la pregunta

número 4 que está relacionada con la realización de las funciones de acuerdo a los roles propuestos.

Cabe resaltar que se deben seguir fortaleciendo las categorías para la mejora del clima organizacional.

Estrategias

Dando continuidad al diagnóstico se plantean las actividades para el mejoramiento de las diferentes categorías, las cuales son las siguientes:

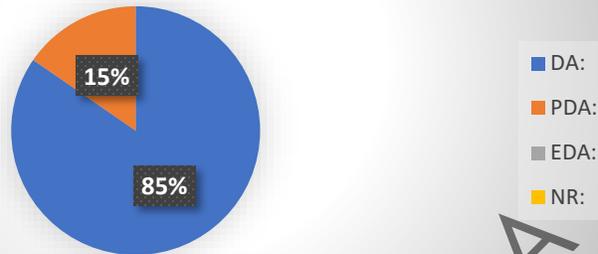
ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				NOMBRE
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Comunicación y trabajo en equipo			X						Juntos somos una sola voz
Liderazgo y toma de decisiones				X					Avanzando hacia el éxito: "tu poder, tu decisión"
Ambiente laboral					X				La efervescencia de ... transmite energía y alegría
Identidad						X			Somos uno: somos la institución universitaria colegio mayor del Cauca.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de los proceso de **SECRETARIA GENERAL** estuvo compuesta por 13 participantes funcionarios de planta, lo que representa el 100% de la población total de 13 personas. Los participantes, con edades comprendidas entre 33 y 66 años, y una antigüedad laboral de 2 a 34 años, se distribuyeron de la siguiente manera: 3 hombres y 10 mujeres.

De la misma forma se detalla el diagnóstico por las categorías dando inicio a la primera denominada Identidad:

La primera categoría es **Identidad**, en la cual se busca conocer aspectos claves para identificar el grado de conexión, compromiso y lealtad que tienen los participantes hacia la institución, y así mismo crear estrategias que ayuden a fortalecer el clima laboral, mejorar el compromiso de los colaboradores y la satisfacción de los mismos.

1. Te sientes identificado con los principios Institucionales.

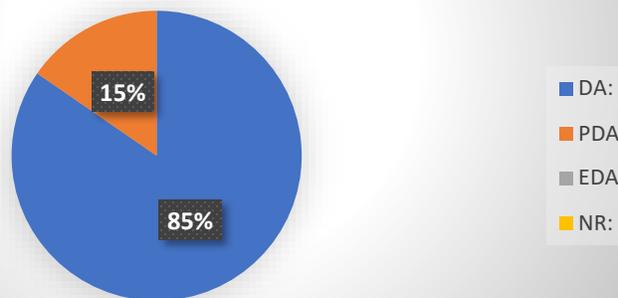


Grafica 1.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con el grafica 1. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado del 85%, que están de acuerdo con la afirmación, donde se evidencia que se sienten identificados con los principios fomentados por la institución, lo que favorece el compromiso y lealtad hacia la institución, Sin embargo, un 15% está parcialmente de acuerdo, por lo tanto, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer de sentido de compromiso y lealtad a través de acciones concretas que lo promuevan.

2. Está satisfecho por la remuneración recibida por su trabajo.

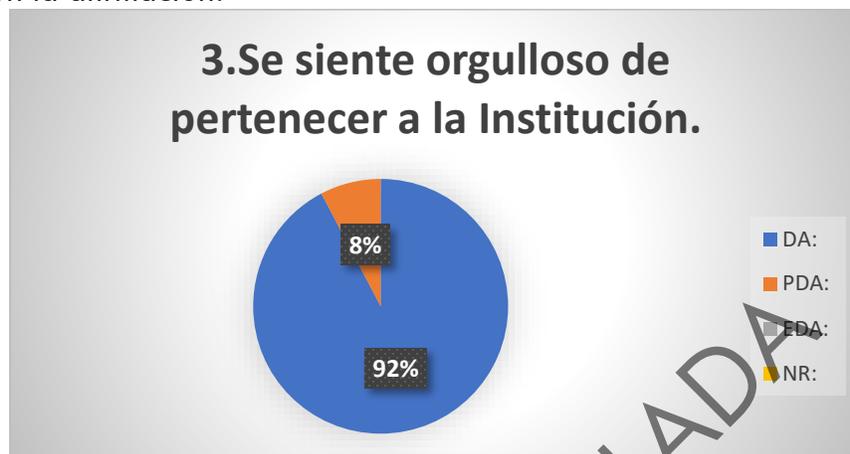


Grafica 2.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 2. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 85% de los participantes está de acuerdo en que valoró positivamente su remuneración, dando lugar a que se

sientan comprometidos con la institución, sin embargo, un 15% está parcialmente de acuerdo con la afirmación.



De acuerdo al grafica 3. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron resultados sumamente alentadores, ya que el 92% de los participantes están de acuerdo la afirmación, expresando un profundo sentido de pertenencia y orgullo institucional, Sin embargo, un 8% está parcialmente de acuerdo con la afirmación, por lo tanto, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer el sentido de pertenencia a través de acciones concretas que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.



Grafica 4.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al grafica 4. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 69% de los participantes

expresan estar de acuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución, lo que genera una mayor motivación y compromiso, sin embargo, un 8% manifiestan que están parcialmente de acuerdo, un 8% está en desacuerdo y un 15% no responde, Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejoramiento en cuento a las oportunidades ofrecidas a los funcionarios.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría de trabajo en equipo: La segunda categoría es **trabajo en equipo**, con el fin de obtener una visión profunda y detallada de cómo se experimenta y percibe la colaboración dentro de la institución, para así identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la dinámica de equipo, y así tomar decisiones informadas para optimizar el desempeño y el bienestar de los colaboradores.

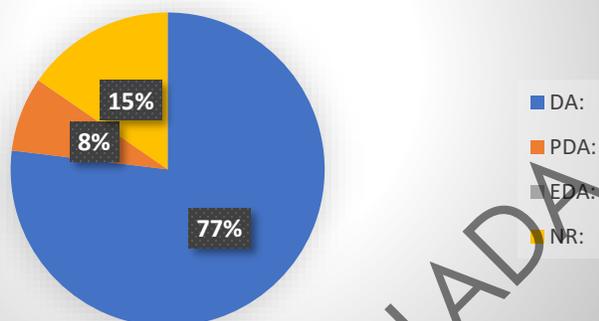


Grafica 5.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 5. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 69% están de acuerdo con la afirmación, por lo se puede evidenciar que existe una comunicación efectiva, confianza y respeto entre el equipo de trabajo, sin embargo, el 8% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 8% está en desacuerdo y un 15% no responde, por lo cual se deben crear acciones para fortalecer las relaciones interpersonales, la confianza y la comunicación.

2. Constantemente realizas aportes para fomentar el trabajo en equipo.

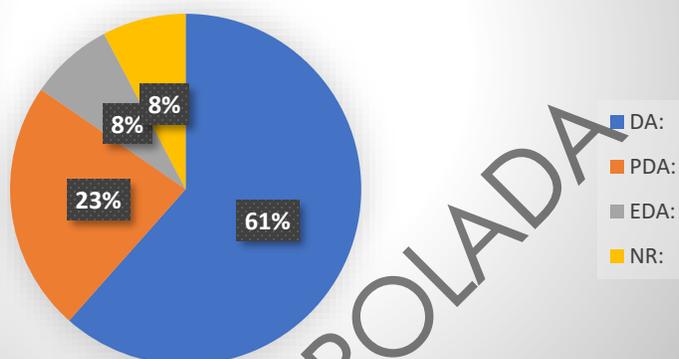


Grafica 6.

Fuente Elaboración propia

Con base en la gráfica 6. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo ya que el 77% de los participantes afirman que están de acuerdo con la afirmación, puesto que realizan aportes necesarios para fomentar un buen trabajo en equipo, lo que genera un mayor desempeño, colaboración y comunicación para la realización de las actividades diarias, por otra parte, un 8% está parcialmente de acuerdo y un 15% no responde, lo que puede indicar que se deben fortalecer los aspectos relacionados con la comunicación, la unión y el trabajo en equipo.

3. Existe colaboración entre las distintas Dependencias con las que debe relacionarse para cumplir con sus objetivos.

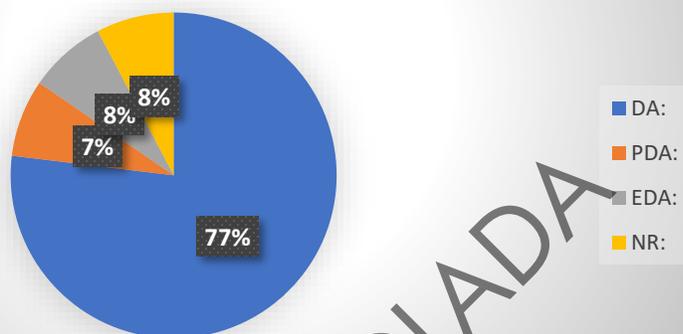


Grafica 7.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 7. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 61% están de acuerdo de que existen colaboración entre las diferentes dependencias para lograr algún objetivo propuesto dentro de la institución, lo que puede indicar que existe una buena colaboración y apoyo entre dependencias, por otra parte, un 23% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 8% está en desacuerdo y un 8% no responde, por lo cual debe seguir fomentando entre las distintas dependencias la colaboración y apoyo cuando sea necesario.

4. Siente que su trabajo aporta significativamente a las distintas Dependencias de la institución.



Gráfica 8.

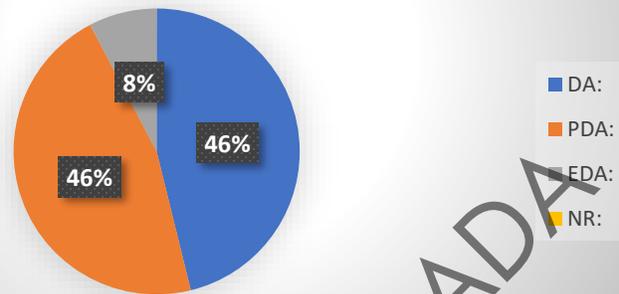
Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 8. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 77% están de acuerdo en que realizan actividades que son significativas para las demás dependencias, lo que causa una mayor motivación, productividad y desempeño de parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el otro 7% están parcialmente de acuerdo en que las labores que realizan son valiosas para los demás, un 8% está en desacuerdo y un 8% no responde, lo cual puede causar poca motivación, desempeño y productividad entre los funcionarios.

Continuando con el diagnóstico se tiene en cuenta la tercera categoría, comunicación:

La tercera categoría es la **comunicación**, se pretende realizar un análisis integral y detallado, para obtener una visión clara de la situación actual de la comunicación en la institución, identificar las áreas de mejora y diseñar un plan de acción sólido para lograr una comunicación más efectiva y eficiente.

1. La comunicación dentro de institución es clara, asertiva y oportuna.

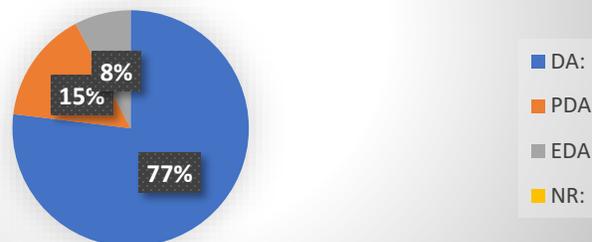


Grafica 9.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 9. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que un 46% de los participantes están de acuerdo con que la comunicación interna es clara, asertiva y oportuna, un 46% expresa estar parcialmente de acuerdo con la comunicación existente dentro de la institución y un 8% está en desacuerdo, este hallazgo indica la necesidad de implementar estrategias para mejorar la comunicación interna y garantizar que sea percibida como más efectiva por todos los funcionarios de la institución.

2. Considera que es escuchado para tomar decisiones en su equipo de trabajo.

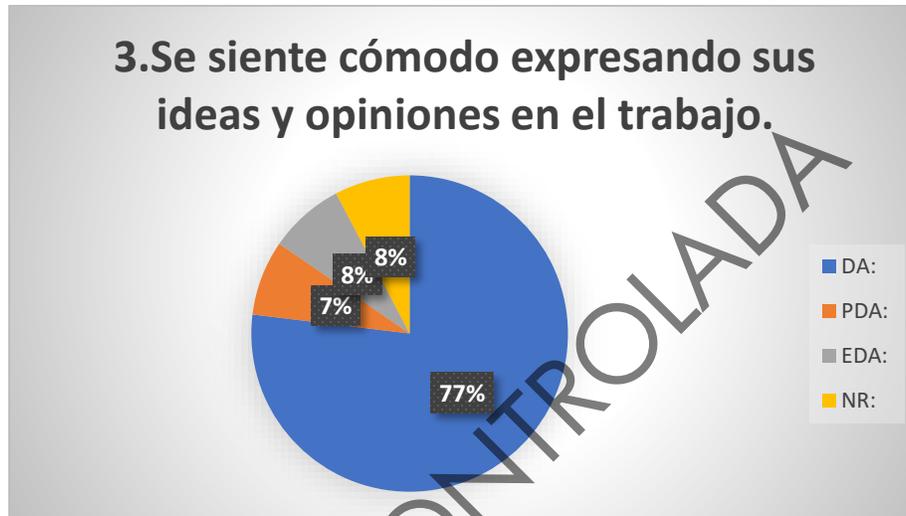


Grafica 10.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 10. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 77% de los participantes están de acuerdo en que sus opiniones son valoradas y consideradas

al tomar decisiones dentro de sus equipos de trabajo, por lo cual se puede intuir que existe una comunicación efectiva que genera un mayor compromiso y motivación de realizar las funciones de manera efectiva, Sin embargo, un 14% está parcialmente de acuerdo y un 8% está en desacuerdo, lo que indica una oportunidad para fortalecer la comunicación y el empoderamiento de los funcionarios.

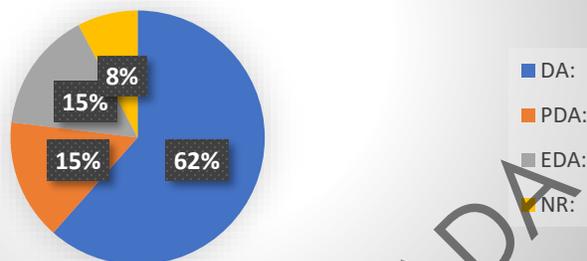


Grafica 11.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 11. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 77% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, en donde se siente a gusto al compartir sus perspectivas dentro de su equipo de trabajo, con base a este porcentaje se obtuvo un resultado positivo y sugiere que se ha fomentado un ambiente de trabajo donde se valoran las ideas. Sin embargo, el 7% de los participantes expresó estar parcialmente de acuerdo, un 8% está en desacuerdo y un 8% no responde, lo cual indica que existen áreas de oportunidad para fortalecer la comunicación abierta y efectiva.

4. Los canales de comunicación empleados en la Institución son suficientes.



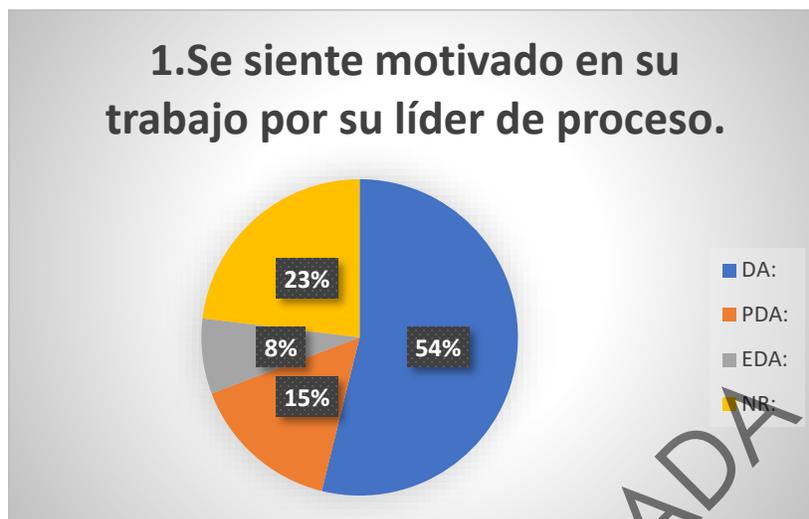
Grafica 12.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 12. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 62% está de acuerdo con la afirmación en donde los medios empleados por la institución son suficientes para compartir información relevante, un 15% están parcialmente de acuerdo, un 15% está en desacuerdo y un 8% no responde, aunque se presenta un porcentaje alto de participantes que están de acuerdo con la afirmación, se debe seguir realizando un fortalecimiento en los canales de comunicación de la institución.

Asimismo, se presenta el diagnóstico de la siguiente categoría de liderazgo:

La cuarta categoría es **liderazgo**, la cual es fundamental para analizar cómo los colaboradores perciben el liderazgo de sus jefes directos, así mismo, poder identificar oportunidades para fortalecer habilidades clave como la delegación, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, permitiendo conocer la capacidad de adaptación a los cambios.



Grafica 13.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 13. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 54%, consideran estar de acuerdo en que se sienten motivados por su líder de proceso lo cual refleja que su liderazgo es efectivo y genera un ambiente laboral cómodo y un equipo comprometido al realizar sus actividades, sin embargo, el 15% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 8% está en desacuerdo y un 23% no responde, lo cual refleja que una parte de la población no están muy satisfechos con su líder, lo que puede causar un ambiente laboral negativo, por lo tanto, se deben buscar acciones que fortalezcan la relación entre funcionarios y líderes.



Grafica 14.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 14. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 46%, está de acuerdo con esta afirmación, puesto que la institución presenta estrategias o implementa actividades en las cuales se promueve el fortalecimiento en habilidades de liderazgo, sin embargo, un 31% afirman que están parcialmente de acuerdo, un 15% está en desacuerdo y un 8% no responde, por lo cual se deben seguir creando estrategias de fortalecimiento en relación a esta habilidad en los funcionarios para que se presente un mayor empoderamiento por parte de los mismos que les ayude tanto en su vida personal como profesional.

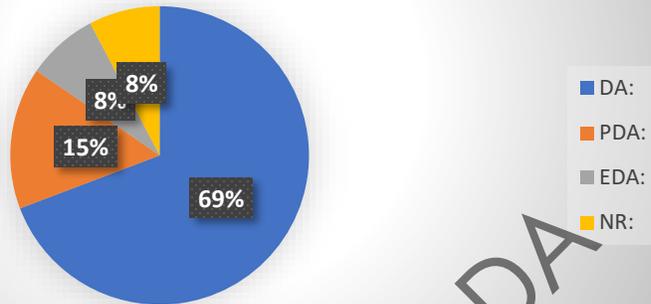


Gráfica 15.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 15. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 54% está de acuerdo con esta afirmación, por lo que se evidencia que existen liderazgos propositivos dentro de los equipos de trabajo que ayudan a cumplir una meta u objetivo en común, asimismo los motiva a realizar sus actividades, sin embargo, existen un 23% que manifiesta estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 8% está en desacuerdo y un 15% no responde, lo que implica que se deben seguir implementando estrategias de fortalecimiento en habilidades de liderazgo dentro de los equipos de trabajo.

4. Está de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución.



Grafica 16.

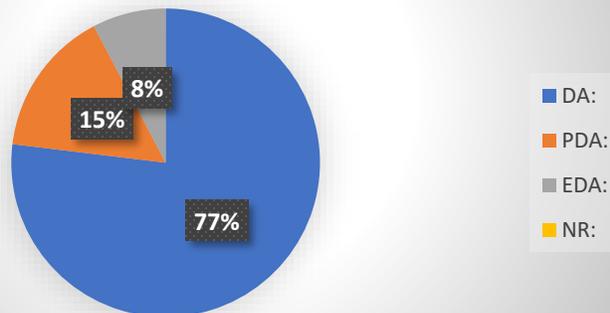
Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 16. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 69%, consideran que están de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución, lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que, la mayoría de los funcionarios están conforme con la dirección dentro de la misma, sin embargo, un 15% están parcialmente de acuerdo con los estilos de dirección que existen en la institución, un 8% está en desacuerdo y un 8% no responde.

Dando continuidad se presenta el diagnóstico de la categoría ambiente laboral:

La quinta categoría es **ambiente laboral**, se utiliza esta categoría para poder identificar que tan cómodos, seguros y felices se sienten los funcionarios y docentes tanto en su puesto de trabajo como con la institución, también para conocer si existen un equilibrio entre su vida personal y laboral.

1. Se siente cómodo y seguro en su lugar de trabajo.



Grafica 17.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 17. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 77% de los participantes están de acuerdo en que se sienten completamente a gusto en su entorno laboral, lo que genera una mayor productividad y desempeño por parte de los funcionarios, sin embargo, el 15% esta parcialmente de acuerdo con la afirmación y un 8% está en desacuerdo, por lo cual se puede deducir que algunos de los participantes no están conformes con su lugar de trabajo, por lo tanto se deben crear acciones para mejoras y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los funcionarios.

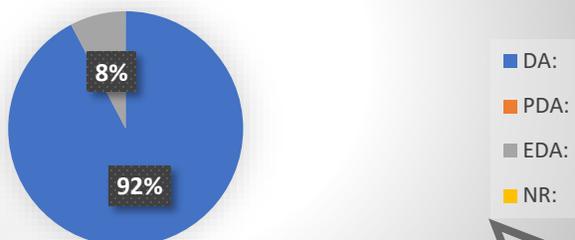


Grafica 18.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 18. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 54% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, lo que genera que se sientan satisfechos con la armonía que se presenta en ambos aspectos ya que, los ayuda a crear un desempeño óptimo de sus funciones, por otra parte, un 23% están parcialmente de acuerdo, un 8% está en desacuerdo y un 15% no responde, este hallazgo refleja que una parte de los participantes están muy poco satisfechos con el equilibrio entre su vida personal y laboral, por lo cual se deben implementar estrategias para las mejoras y así no causar una disminución de la productividad ni generar afectaciones tanto físicas como mentales.

3. Se siente a gusto de llegar a su lugar de trabajo.

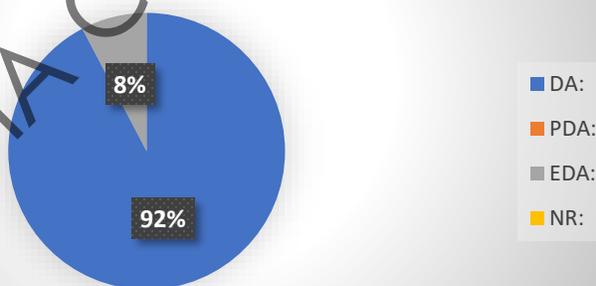


Gráfica 19.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta a la gráfica 19. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 92% están de acuerdo en que se sienten a gusto de llegar a su lugar de trabajo, lo que genera que su desempeño y productividad sea propicio para desempeñar sus labores, sin embargo, existe un 8% que está en desacuerdo con esta afirmación.

4. Se siente a gusto de llegar a su lugar de trabajo.



Gráfica 20.

Fuente Elaboración propia

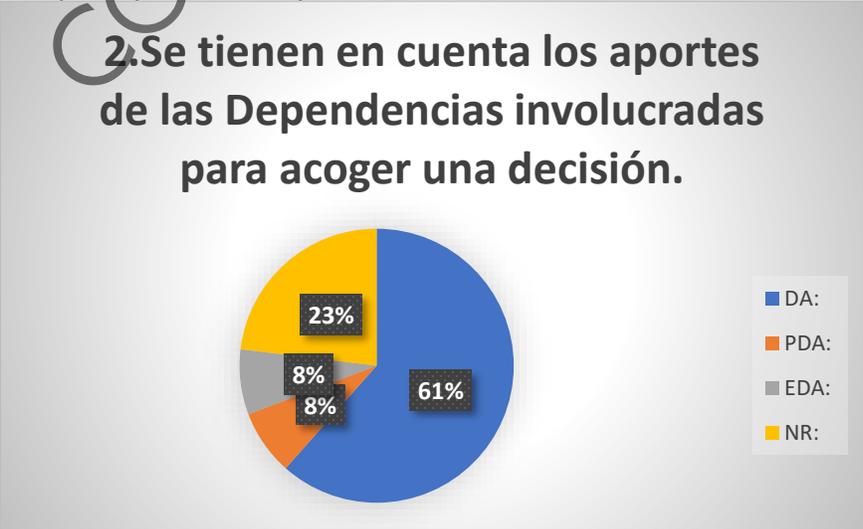
De acuerdo a la gráfica 20. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 92% de los participantes está de acuerdo en que tienen el suficiente tiempo y recursos para completar todas sus tareas de manera efectiva, sin embargo, existen un 8% que consideran que están en desacuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento ya que los funcionarios pueden presentar poca motivación para la realización de sus actividades.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la categoría toma de decisiones:

La sexta categoría es **toma de decisiones**, en la cual se desea conocer el nivel en el que se involucran tanto funcionarios o docentes en la toma de decisiones en su equipo de trabajo o dependencias y que tan en cuenta los tienen para la toma de decisiones.



Grafica 21. Fuente Elaboración propia
 De acuerdo a la gráfica 21. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 77% de los participantes están de acuerdo en considerar que las decisiones que se toman en su dependencia favorecen el logro de los objetivos o metas que desean cumplir, lo que genera que se sientan motivados y comprometidos de realizar sus funciones, por otra parte, el 7% están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 8% está en desacuerdo y un 8% no responde, lo que indica que se deben implementar estrategias de fortalecimiento para posibles mejoras.



Grafica 22.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 22. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 61% de los participantes está de acuerdo en que se tienen en cuenta los aportes de las dependencias involucradas para acoger una decisión, un 8% están parcialmente de acuerdo, un 8% está en desacuerdo y un 23% no responde, lo cual se puede deducir que los participantes perciben que las diferentes dependencias no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones lo que puede generar poca motivación.



Grafica 23.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 23. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 69% de los participantes están de acuerdo en que las decisiones que toman en su trabajo aportan de manera positiva a sus resultados lo que genera un mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades de resolución de conflictos, pero se encuentra un 8% que están parcialmente de acuerdo con la afirmación, un 8% está en desacuerdo y un 15% no responde, lo que implica crear estrategias de fortalecimiento en cuanto a la toma de decisiones.

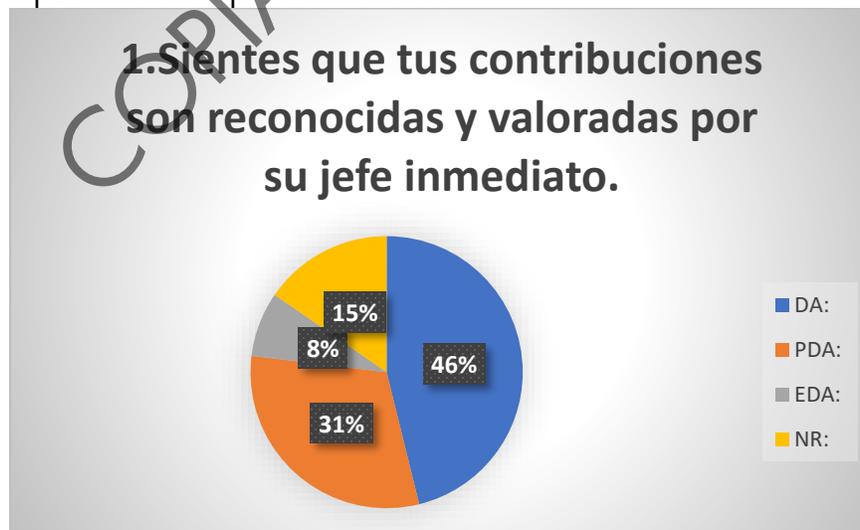


Grafica 24.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 24. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 54% está de acuerdo en que le es fácil tomar decisiones en el trabajo, un 23% está parcialmente de acuerdo, el 8% está en desacuerdo y un 15% no responde, por lo cual se deben implementar estrategias que fortalezcan esta habilidad en los funcionarios, puesto que les puede ayudar tanto en su área laboral como personal.

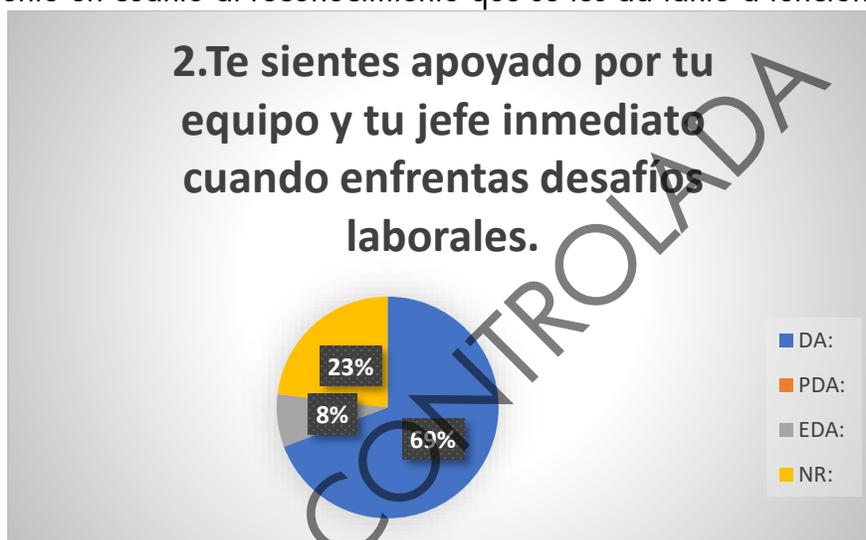
Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría servicio al cliente interno: La séptima categoría es **servicio al cliente interno**, en esta categoría se quiso conocer como los funcionarios y docentes perciben el apoyo que les brinda la institución y las diferentes dependencias o jefes inmediatos.



Grafica 25.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo en cuenta la gráfica 25. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 46% consideran que, si están de acuerdo en que sus contribuciones son reconocidas y valoradas por sus jefes inmediatos, lo que genera un sentido de satisfacción y aprecio con respecto a la funciones que realizan, sin embargo, se presentó un 31% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 8% está en desacuerdo y 15% está en desacuerdo, lo cual indica que se deben generar estrategias de fortalecimiento en cuanto al reconocimiento que se les da tanto a funcionarios.

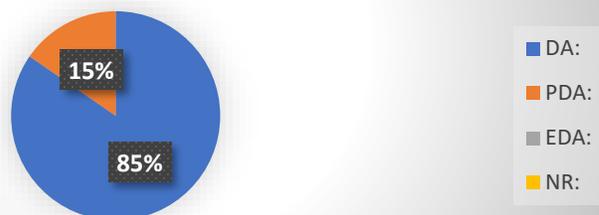


Gráfica 26.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 26. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 69% de los participantes están de acuerdo en que se sienten apoyados por su equipo de trabajo y su jefe inmediato cuando enfrentan desafíos laborales, por lo que se puede deducir que existen un gran apoyo por parte de todos y un trabajo en equipo muy colaborativo, sin embargo, existe un 8% que consideran que están en desacuerdo y un 23% no responde, en lo que se puede intuir que en ocasiones no se sienten apoyados por sus jefes o compañeros, por lo cual se deben generar estrategias para fomentar la empatía y compañerismo.

3. Que tan satisfecho te sientes con tu trabajo

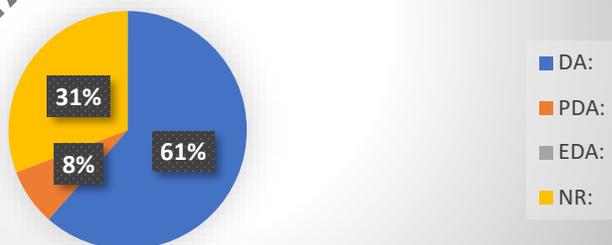


Grafica 27.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 27. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 85%, está de acuerdo con la afirmación en la que se sienten satisfechos con su trabajo en la institución, lo que genera motivación y satisfacción de realizar su trabajo dentro de la institución, sin embargo, existe un 15% que esta parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben implementar estrategias de mejoramiento y fortalecimiento de la satisfacción personal.

4. Sientes que tu trabajo lo estas realizando conforme al cumplimiento de tus funciones.



Grafica 28.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 28. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 61% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, puesto que se evidencia que sus tareas diarias corresponden directamente con las responsabilidades asignadas a sus roles, sin embargo, existe un 8% que están parcialmente de acuerdo y un 31% no responde.

De la misma forma se encuentra la última categoría la cual es denominada **mejoramiento**, en donde se realiza una categorización a cerca de las distintas opiniones que presentan los funcionarios y docentes sobre los entornos en los cuales se desenvuelven; a continuación, se da a lugar a la interpretación de la categoría:

Puesto de trabajo	La mayoría de los participantes refieren que necesitan una mejora en el mejoramiento de los muebles, espacios, equipos y contratación de personal puesto que, se sienten recargados de trabajo.
Líder o jefe inmediato	En cuanto a este entorno los participantes manifiestan que no presentan ninguna inconformidad con respecto al líder o jefe inmediato, sin embargo, requieren una mayor comunicación.
Institución colegio mayor del Cauca	Referente a este entorno, no presentan ninguna inconformidad.
Compañeros de trabajo	Los participantes manifiestan que en cuestión de compañeros de trabajo se necesita fortalecer el compañerismo, empatía y comunicación asertiva.

Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados de las categorías se puede evidenciar, que la categoría más alta es identidad, pero observando las distintas categorías se deben de crear estrategias o acciones concretas para el fortalecimiento de las mismas, puesto que la mayoría presentan diversas respuestas que marcan resultados neutros, para así fomentar un buen clima organizacional, por tanto, se recomienda realizar diversas actividades para cambiar estos resultados y fortalecer las distintas categorías.

Estrategias

Dando continuidad al diagnóstico se plantean las actividades para el mejoramiento de las diferentes categorías, las cuales son las siguientes:

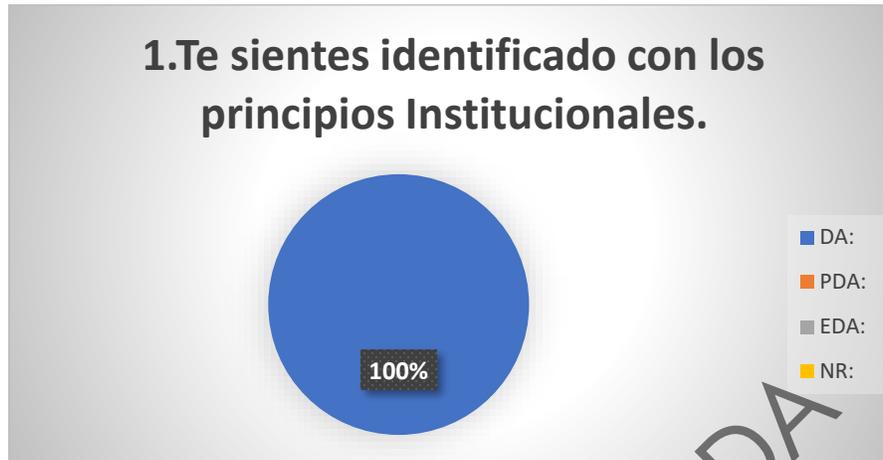
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				NOMBRE
ACTIVIDADES	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	

Comunicación y trabajo en equipo			X					Juntos somos una sola voz
Liderazgo y toma de decisiones				X				Avanzando hacia el éxito: "tu poder, tu decisión"
Ambiente laboral					X			La efervescencia de ... transmite energía y alegría
Identidad						X		Somos uno: somos la institución universitaria colegio mayor del Cauca.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de los procesos de **VICERRECTORIA ACADEMICA**, la población universal es de 10 personas todos funcionarios de planta, la población total participante fue del 100%, con edades entre los 31 y 64 años, con un tiempo de antigüedad que oscila entre 2 y 36 años, se distribuyeron de la siguiente manera: 6 hombres y 4 mujeres.

De la misma forma se detalla el diagnóstico por las categorías dando inicio a la primera denominada Identidad:

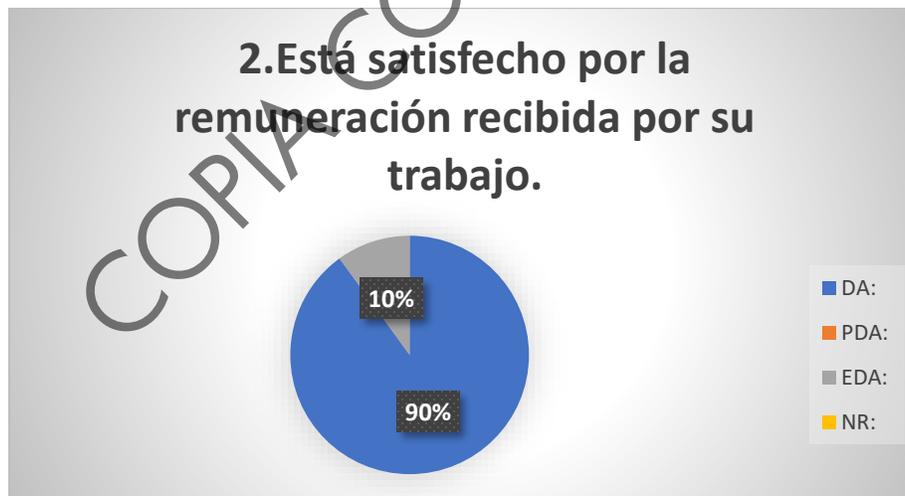
La primera categoría es **Identidad**, en la cual se busca conocer aspectos claves para identificar el grado de conexión, compromiso y lealtad que tienen los participantes hacia la institución, y así mismo crear estrategias que ayuden a fortalecer el clima laboral, mejorar el compromiso de los colaboradores y la satisfacción de los mismos.



Grafica 1.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo con el grafica 1. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado del 100%, donde se evidencia que se sienten identificados con los principios fomentados por la institución, lo que favorece el compromiso y lealtad hacia la institución, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer de sentido de compromiso y lealtad a través de acciones concretas que lo promuevan.

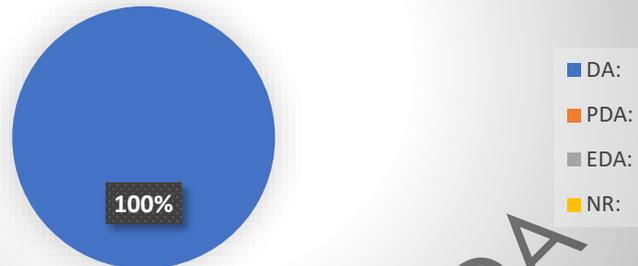


Grafica 2.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 2. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 90% de los participantes está de acuerdo en que valoró positivamente su remuneración, dando lugar a que se sientan comprometidos con la institución, sin embargo, un 10% está en desacuerdo con la afirmación.

3. Se siente orgulloso de pertenecer a la Institución.

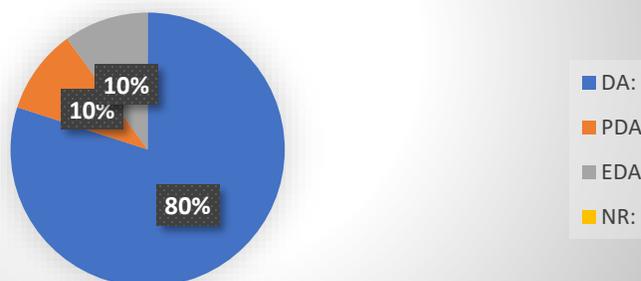


Grafica 3.

Elaboración propia

De acuerdo al grafica 3. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron resultados sumamente alentadores, ya que el 100% de los participantes están de acuerdo la afirmación, expresando un profundo sentido de pertenencia y orgullo institucional, Sin embargo, es importante continuar trabajando para mantener y fortalecer el sentido de pertenencia a través de acciones concretas que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

4. Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que ofrece la institución.



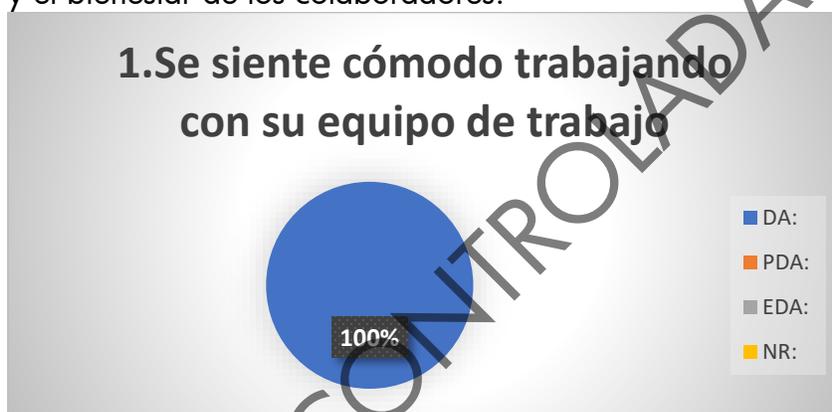
Grafica 4.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al grafica 4. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 80% de los participantes expresan estar de acuerdo con las oportunidades de crecimiento y desarrollo que

ofrece la institución, lo que genera una mayor motivación y compromiso, sin embargo, un 10% manifiestan que están parcialmente de acuerdo y un 10% está en desacuerdo, Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de mejoramiento en cuento a las oportunidades ofrecidas a los funcionarios.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría de trabajo en equipo: La segunda categoría es **trabajo en equipo**, con el fin de obtener una visión profunda y detallada de cómo se experimenta y percibe la colaboración dentro de la institución, para así identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la dinámica de equipo, y así tomar decisiones informadas para optimizar el desempeño y el bienestar de los colaboradores.

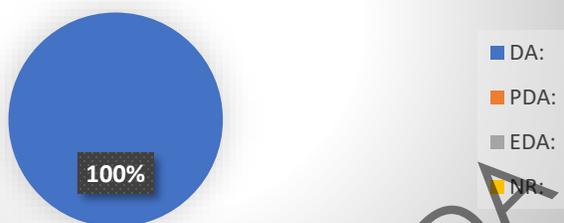


Grafica 5.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 5. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 100% están de acuerdo con la afirmación, por lo que se puede evidenciar que existe una comunicación efectiva, confianza y respeto entre el equipo de trabajo, por lo tanto, se deben seguir implementando estrategias para mantener este porcentaje.

2. Constantemente realizas aportes para fomentar el trabajo en equipo.

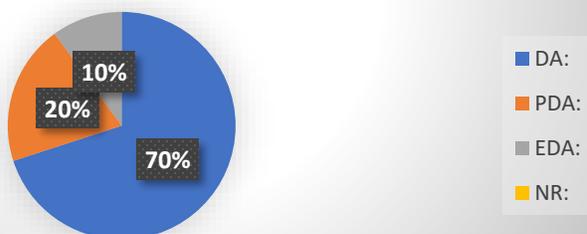


Grafica 6.

Fuente Elaboración propia

Con base en la gráfica 6. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado positivo ya que el 100% de los participantes afirman que están de acuerdo con la afirmación, puesto que realizan aportes necesarios para fomentar un buen trabajo en equipo, lo que genera un mayor desempeño, colaboración y comunicación para la realización de las actividades diarias, por lo cual es importante seguir fortaleciendo los aspectos relacionados con la comunicación, la unión y el trabajo en equipo.

3. Existe colaboración entre las distintas Dependencias con las que debe relacionarse para cumplir con sus objetivos.



Grafica 7.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 7. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 70% están de acuerdo de que existen colaboración entre las diferentes dependencias para lograr algún objetivo propuesto dentro de la institución, lo que puede indicar que existe una buena

colaboración y apoyo entre dependencias, por otra parte, un 20% esta parcialmente de acuerdo con esta afirmación y un 10% está en desacuerdo, por lo cual debe seguir fomentando entre las distintas dependencias la colaboración y apoyo cuando sea necesario.



Grafica 8.

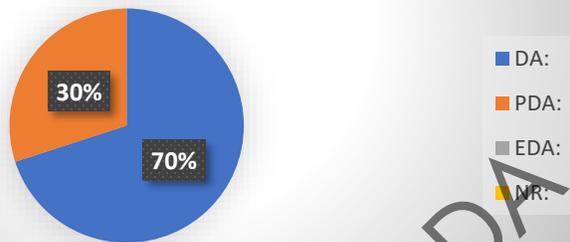
Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 8. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 90% están de acuerdo en que realizan actividades que son significativas para las demás dependencias, lo que causa una mayor motivación, productividad y desempeño de parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, el otro 10% están parcialmente de acuerdo en que las labores que realizan son valiosas para los demás, lo cual se deben seguir creando estrategias para aumentar el porcentaje de funcionarios que están de acuerdo.

Continuando con el diagnóstico se tiene en cuenta la tercera categoría, comunicación:

La tercera categoría es la **comunicación**, se pretende realizar un análisis integral y detallado, para obtener una visión clara de la situación actual de la comunicación en la institución, identificar las áreas de mejora y diseñar un plan de acción sólido para lograr una comunicación más efectiva y eficiente.

1. La comunicación dentro de institución es clara, asertiva y oportuna.

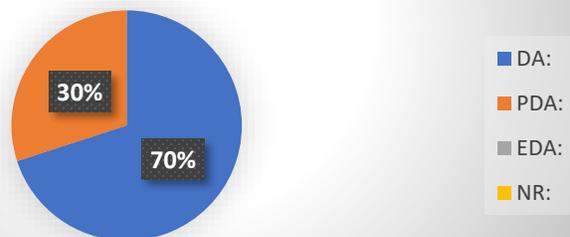


Grafica 9.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 9. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que un 70% de los participantes están de acuerdo con que la comunicación interna es clara, asertiva y oportuna y un 30% expresa estar parcialmente de acuerdo con la comunicación existente dentro de la institución, este hallazgo indica la necesidad de implementar estrategias para seguir mejorando la comunicación interna y garantizar que sea percibida como más efectiva por todos los funcionarios de la institución.

2. Considera que es escuchado para tomar decisiones en su equipo de trabajo.



Grafica 10.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo al gráfico 10. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 70% de los participantes están de acuerdo en que sus opiniones son valoradas y consideradas al tomar decisiones dentro de sus equipos de trabajo, por lo cual se puede intuir

que existe una comunicación efectiva que genera un mayor compromiso y motivación de realizar las funciones de manera efectiva, Sin embargo, un 30% está parcialmente de acuerdo, lo que indica una oportunidad para seguir fortaleciendo la comunicación y el empoderamiento de los funcionarios.

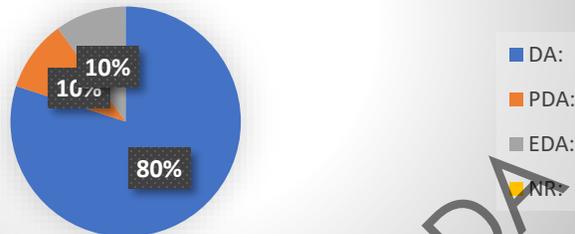


Grafica 11.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 11. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 80% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, en donde se siente a gusto al compartir sus perspectivas dentro de su equipo de trabajo, con base a este porcentaje se obtuvo un resultado positivo y sugiere que se ha fomentado un ambiente de trabajo donde se valoran las ideas, Sin embargo, el 20% de los participantes expresó estar parcialmente de acuerdo, lo cual indica que existen áreas de oportunidad para fortalecer la comunicación abierta y efectiva.

4. Los canales de comunicación empleados en la Institución son suficientes.



Grafica 12.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 12. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 80% está de acuerdo con la afirmación en donde los medios empleados por la institución son suficientes para compartir información relevante, un 10% están parcialmente de acuerdo y un 10% está en desacuerdo, aunque se presenta un porcentaje alto de participantes que están de acuerdo con la afirmación, se debe seguir realizando un fortalecimiento en los canales de comunicación de la institución.

Asimismo, se presenta el diagnóstico de la siguiente categoría de liderazgo: La cuarta categoría es **liderazgo**, la cual es fundamental para analizar cómo los colaboradores perciben el liderazgo de sus jefes directos, así mismo, poder identificar oportunidades para fortalecer habilidades clave como la delegación, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, permitiendo conocer la capacidad de adaptación a los cambios.

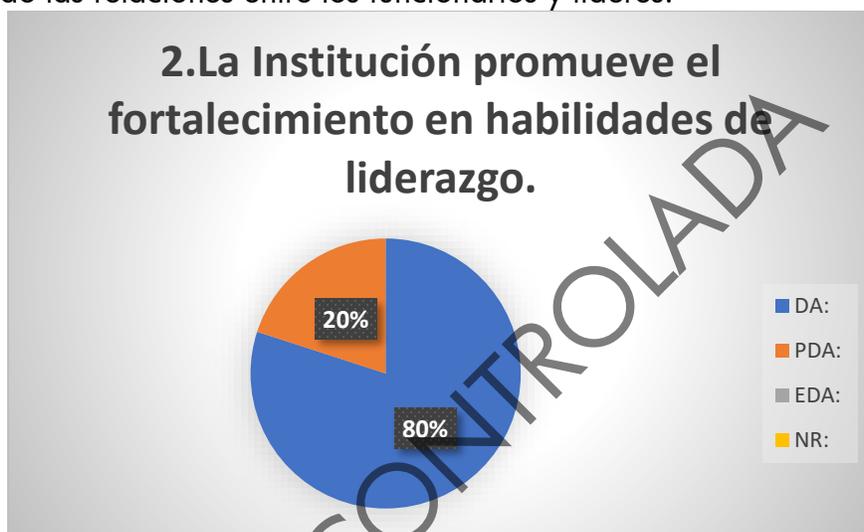
1. Se siente motivado en su trabajo por su líder de proceso.



Grafica 13.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 13. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 100%, consideran estar de acuerdo en que se sienten motivados por su líder de proceso lo cual refleja que su liderazgo es efectivo y genera un ambiente laboral cómodo y un equipo comprometido al realizar sus actividades, por lo cual se debe seguir manteniendo y fortaleciendo las relaciones entre los funcionarios y líderes.



Grafica 14.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 14. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 80%, está de acuerdo con esta afirmación, puesto que la institución presenta estrategias o implementa actividades en las cuales se promueve el fortalecimiento en habilidades de liderazgo, sin embargo, un 20% afirman que están parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben seguir creando estrategias de fortalecimiento en relación a esta habilidad en los funcionarios para que se presente un mayor empoderamiento por parte de los mismos que les ayude tanto en su vida personal como profesional.

3. Siente que en su equipo de trabajo existen liderazgos propositivos.

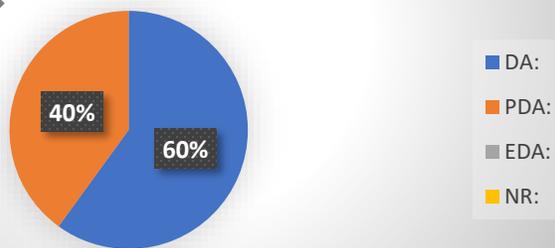


Grafica 15.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 15. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 90% está de acuerdo con esta afirmación, por lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que se evidencia que existen liderazgos propositivos, los cuales pueden causar motivación y un buen desempeño en los funcionarios, sin embargo, un 10% está parcialmente de acuerdo con la afirmación.

4. Está de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución.



Grafica 16.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 16. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 60%, consideran que están de acuerdo con los estilos de dirección dentro de la institución, lo que es muy alentador obtener este resultado puesto que, la mayoría de los funcionarios están conforme con la dirección dentro de la misma, sin

embargo, un 40% están parcialmente de acuerdo con los estilos de dirección que existen en la institución.

Dando continuidad se presenta el diagnóstico de la categoría ambiente laboral: La quinta categoría es **ambiente laboral**, se utiliza esta categoría para poder identificar que tan cómodos, seguros y felices se sienten los funcionarios y docentes tanto en su puesto de trabajo como con la institución, también para conocer si existen un equilibrio entre su vida personal y laboral.

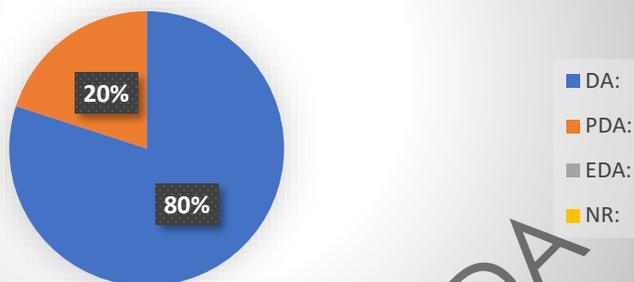


Gráfica 17.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 17. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 100% de los participantes están de acuerdo en que se sienten completamente a gusto en su entorno laboral, lo que favorece a un ambiente laboral propicio para todos, lo que genera una mayor productividad y desempeño por parte de los funcionarios y docentes, sin embargo, se deben seguir implementando estrategias para que este porcentaje permanezca así.

2. Existe equilibrio entre la vida laboral y personal en la institución.

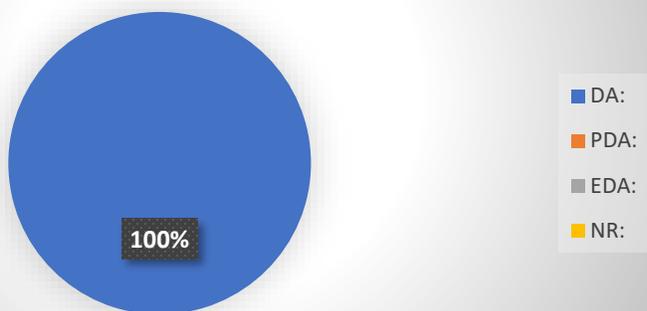


Grafica 18.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 18. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 80% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, lo que genera que se sientan satisfechos con la armonía que se presenta en ambos aspectos ya que, los ayuda a crear un desempeño óptimo de sus funciones, por otra parte y un 20% están parcialmente de acuerdo, este hallazgo refleja que una parte de los participantes están muy poco satisfechos con el equilibrio entre su vida personal y laboral, por lo cual se deben seguir implementando estrategias para las mejoras y así no causar una disminución de la productividad ni generar afectaciones tanto físicas como mentales.

3. Se siente a gusto de llegar a su lugar de trabajo.

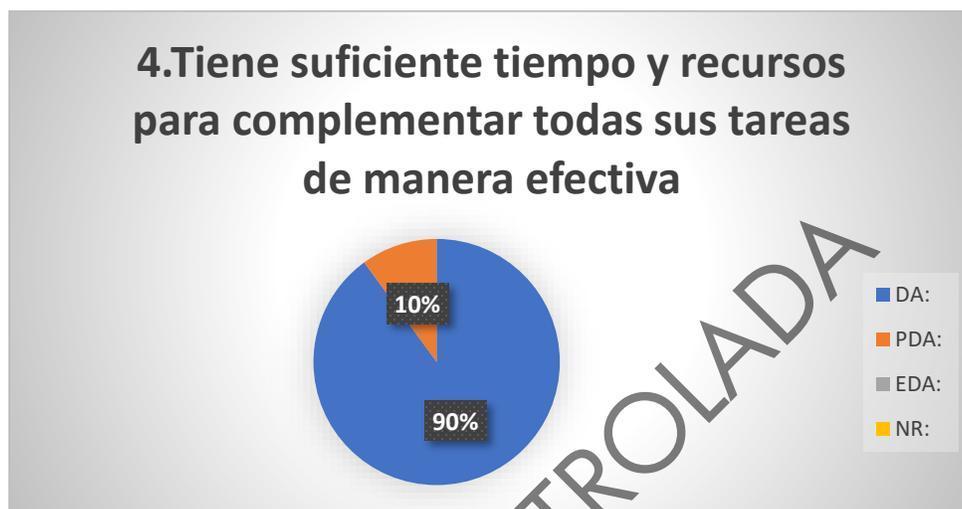


Grafica 19.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta a la gráfica 19. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 100% están

de acuerdo en que se sienten a gusto de llegar a su lugar de trabajo, lo que genera que su desempeño y productividad sea propicio para desempeñar sus labores, por lo cual se deben seguir implementando acciones que mantengan este porcentaje.



Grafica 20.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 20. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 90% de los participantes está de acuerdo en que tienen el suficiente tiempo y recursos para completar todas sus tareas de manera efectiva, sin embargo, existen un 10% que consideran que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación, por lo cual se deben seguir implementando estrategias de mejoramiento ya que los funcionarios pueden presentar poca motivación para la realización de sus actividades.

Por consiguiente, se presenta el diagnóstico de la categoría toma de decisiones: La sexta categoría es **toma de decisiones**, en la cual se desea conocer el nivel en el que se involucran tanto funcionarios o docentes en la toma de decisiones en su equipo de trabajo o dependencias y que tan en cuenta los tienen para la toma de decisiones.

1. Las decisiones que se toman en mi Dependencia favorecen el logro de los objetivos propuestos.

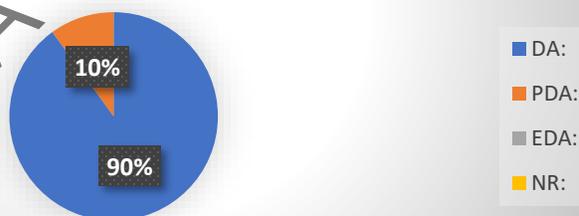


Gráfica 21.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 21. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes están de acuerdo en considerar que las decisiones que se toman en su dependencia favorecen el logro de los objetivos o metas que desean cumplir, lo que genera que se sientan motivados y comprometidos de realizar sus funciones.

2. Se tienen en cuenta los aportes de las Dependencias involucradas para acoger una decisión.

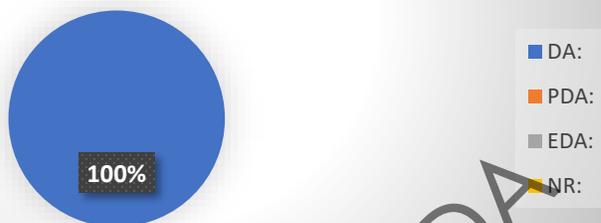


Gráfica 22.

Fuente Elaboración propia

Teniendo en cuenta la gráfica 22. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplicó la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 100% de los participantes está de acuerdo en que se tienen en cuenta los aportes de las dependencias involucradas para acoger una decisión y un 10% están parcialmente de acuerdo, lo cual se puede deducir que los participantes perciben que las diferentes dependencias no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones lo que puede generar poca motivación.

3. Las decisiones que tomo en mi trabajo aportan de manera positiva a mis resultados.

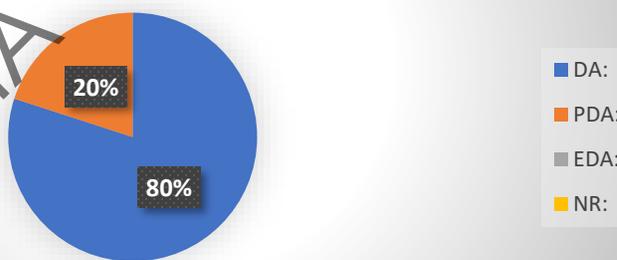


Grafica 23.

Fuente Elaboración propia

De acuerdo a la gráfica 23. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado positivo puesto que el 100% de los participantes están de acuerdo en que las decisiones que toman en su trabajo aportan de manera positiva a sus resultados lo que genera un mayor empoderamiento y desarrollo de habilidades de resolución de conflictos.

4. En mi trabajo me es fácil tomar decisiones.



Grafica 24.

Fuente Elaboración propia

Con base a la gráfica 24. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 80% está de acuerdo en que le es fácil tomar decisiones en el trabajo, un 23% está parcialmente de acuerdo y el 20% está parcialmente de acuerdo, por lo cual se deben seguir implementando estrategias que fortalezcan esta habilidad en los funcionarios, puesto que les puede ayudar tanto en su área laboral como personal.

Dando continuidad al diagnóstico se presenta la categoría servicio al cliente interno:

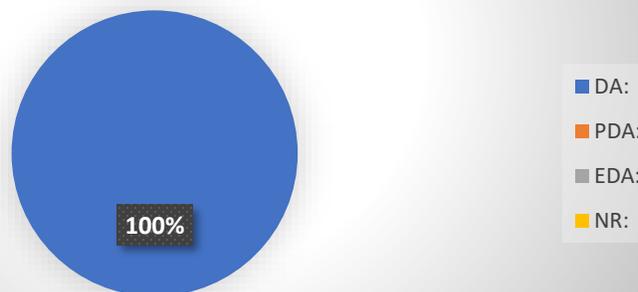
La séptima categoría es **servicio al cliente interno**, en esta categoría se quiso conocer como los funcionarios y docentes perciben el apoyo que les brinda la institución y las diferentes dependencias o jefes inmediatos.

1. Sientes que tus contribuciones son reconocidas y valoradas por su jefe inmediato.



Grafica 25. Fuente Elaboración propia
De acuerdo en cuenta la gráfica 25. Se puede evidenciar que los funcionarios y docentes a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo un resultado bastante favorecedor ya que el 100% consideran que, si están de acuerdo en que sus contribuciones son reconocidas y valoradas por sus jefes inmediatos, lo que genera un sentido de satisfacción y aprecio con respecto a las funciones que realizan.

2. Te sientes apoyado por tu equipo y tu jefe inmediato cuando enfrentas desafíos laborales.



Grafica 26. Fuente Elaboración propia
Teniendo en cuenta la gráfica 26. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvo como resultado que el 100% de los

participantes están de acuerdo en que se sienten apoyados por su equipo de trabajo y su jefe inmediato cuando enfrentan desafíos laborales, por lo que se puede deducir que existen un gran apoyo por parte de todos y un trabajo en equipo muy colaborativo.



Grafica 27. Fuente Elaboración propia
De acuerdo a la gráfica 27. Se puede apreciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 100%, está de acuerdo con la afirmación en la que se sienten satisfechos con su trabajo en la institución, lo que genera motivación y satisfacción de realizar su trabajo dentro de la institución, por lo cual se deben seguir implementando estrategias de mejoramiento y fortalecimiento de la satisfacción personal.



Grafica 28. Fuente Elaboración propia
Teniendo en cuenta la gráfica 28. Se puede evidenciar que los funcionarios a quienes se les aplico la encuesta, se obtuvieron como resultado que el 70% de los participantes están de acuerdo con la afirmación, puesto que se evidencia que sus

tareas diarias corresponden directamente con las responsabilidades asignadas a sus roles, y un 30% están parcialmente de acuerdo con la afirmación.

De la misma forma se encuentra la última categoría la cual es denominada **mejoramiento**, en donde se realiza una categorización a cerca de las distintas opiniones que presentan los funcionarios y docentes sobre los entornos en los cuales se desenvuelven; a continuación, se da a lugar a la interpretación de la categoría:

Puesto de trabajo	La mayoría de los participantes refieren que necesitan una mejora en el mejoramiento de los muebles y equipos para realizar sus actividades.
Líder o jefe inmediato	En cuanto a este entorno los participantes manifiestan que no presentan ninguna inconformidad con respecto al líder o jefe inmediato.
Institución colegio mayor del Cauca	Referente a este entorno refieren que se debe presentar un mejoramiento continuo que beneficie a toda la población institucional, así mismo, implementación de actividades donde todos puedan participar de las mismas.
Compañeros de trabajo	Los participantes manifiestan que, en cuestión de compañeros de trabajo, se debe fortalecer el trabajo en equipo y colaboración.

Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados de las categorías se puede evidenciar, que no se presenta un alto nivel de problemáticas con respecto a las distintas categorías, sin embargo, existen algunas preguntas que tiene variedad de respuestas, las cuales están relacionados con la comunicación empleadas por la institución, la remuneración recibida por parte de la institución, la colaboración entre las distintas dependencias, las oportunidades de crecimiento y los estilos de liderazgo que se presentan. Pero se resalta que en su mayoría las categorías se encuentran en un nivel muy alto.

Cabe resaltar que se deben seguir fortaleciendo las categorías para la mejora del clima organizacional.

Estrategias

Dando continuidad al diagnóstico se plantean las actividades para el mejoramiento de las diferentes categorías, las cuales son las siguientes:

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				NOMBRE
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Comunicación y trabajo en equipo			X						Juntos somos una sola voz
Liderazgo y toma de decisiones				X					Avanzando hacia el éxito: "tu poder, tu decisión"
Ambiente laboral					X				La efervescencia de ... transmite energía y alegría
Identidad						X			Somos uno: somos la institución universitaria colegio mayor del Cauca.

Una vez obtenidos los resultados del clima organizacional de la institución, se procedió a realizar las actividades de intervención a nivel general, abarcando los diferentes puestos de trabajo de los funcionarios. Estas actividades fueron implementadas para el periodo 2024-2. Para el periodo 2025-1, las actividades se llevarán a cabo a través de grupos focales, centrados en actividades específicas de cada facultad y en los procesos de la institución.