



Medición de Clima Organizacional

Informe de:



ICANH

Realizado por:

SYNERGY PARTNERS SAS

Enero 2025



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Contenido

1	Introducción.....	4
1.1	Objetivo del Informe	4
1.2	Contexto	4
2	Metodología	5
2.1	Dimensiones Evaluadas	5
2.2	Instrumento de Medición	5
2.3	Población Objetivo	6
2.4	Tasa de Participación.....	7
3	Resultados Generales.....	7
3.1	Informe Demográfico y Análisis.....	7
3.2	Puntuación Global de la Medición del Clima Organizacional	8
3.3	Resultado General por Dimensión.....	9
3.3.1	Imagen y Cambio de la Organización	10
3.3.2	Organización y Calidad del Trabajo.....	12
3.3.3	Trabajo en Equipo	14
3.3.4	Jefe Inmediato	16
3.3.5	Principios, Valores y Motivación	18
3.3.6	Relaciones Interpersonales	20
3.3.7	Comunicaciones	22
3.3.8	Recursos Necesarios.....	24
3.3.9	Calidad	26
3.3.10	Contexto del Empleado.....	28
3.3.11	Auto Generador de Clima.....	30
3.4	Resultado General por Ciudad y Departamento	32
3.4.1	Bogotá Dimensiones.....	33
3.4.2	Bogotá Departamentos	35
3.4.3	Conclusión General Bogotá Departamentos	40



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.4	San Agustín Dimensiones.....	42
3.4.5	Darién /Parque Arqueológico Darién.....	44
3.4.6	Ídolos Parque Arqueológico Ídolos.....	46
3.4.7	Teyuna /Parque Arqueológico Teyuna	48
3.4.8	Tierradentro /Parque Arqueológico Tierradentro	50
4	Plan de Acción y Recomendaciones para el Cierre de Brechas	52
5	Conclusión General Clima Organizacional.....	54
6	Evaluación de la Motivación de los Empleados	55
6.1	Condiciones Motivacionales Internas.....	56
6.2	Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo	56
6.3	Condiciones Motivacionales Externas	56
7	Manejo de la Información Confidencial.....	57



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

1 Introducción

1.1 Objetivo del Informe

El presente informe tiene como objetivo analizar los resultados de la medición del clima organizacional realizada en el **Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH)**. Esta evaluación busca identificar la percepción de los colaboradores en relación con diversos aspectos clave del entorno laboral, con el fin de detectar fortalezas y áreas de mejora. La información obtenida servirá como base para la implementación de estrategias que promuevan un ambiente de trabajo favorable, aumentando la motivación y el compromiso del talento humano.

El análisis permitirá:

- Conocer la opinión de los colaboradores sobre distintos aspectos de su entorno laboral.
- Identificar oportunidades de mejora en la organización.
- Proponer estrategias para optimizar el clima laboral y la satisfacción de los empleados.
- Fortalecer la cultura organizacional alineada con los principios y valores institucionales.

1.2 Contexto

El ICANH es una entidad del sector público dedicada a la investigación, protección, conservación y difusión del patrimonio cultural colombiano, con un enfoque en la antropología, la historia y la arqueología. Actualmente, la organización cuenta con una población laboral de 105 colaboradores, quienes desempeñan funciones en distintas áreas de la institución.

La encuesta de clima organizacional se llevó a cabo en un contexto de constante adaptación a los cambios internos y externos, con el objetivo de fortalecer la eficiencia operativa y la satisfacción del equipo de trabajo. La medición es parte de los esfuerzos institucionales para fomentar un ambiente laboral basado en la transparencia, la colaboración y el desarrollo integral del personal.



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

2 Metodología

2.1 Dimensiones Evaluadas

Para evaluar el clima organizacional del ICANH, se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones clave:

1. **Imagen y Cambio de la Organización**
2. **Organización y Calidad del Trabajo**
3. **Trabajo en Equipo**
4. **Jefe Inmediato**
5. **Principios, Valores y Motivación**
6. **Relaciones Interpersonales**
7. **Comunicaciones**
8. **Recursos Necesarios**
9. **Calidad**
10. **Contexto del Empleado**
11. **Auto Generador de Clima**

Adicionalmente, se incluyó un apartado para evaluar el nivel de **Motivación de los Empleados**, con preguntas orientadas a conocer la satisfacción y el compromiso con la organización y un levantamiento de **Información Demográfica**.

2.2 Instrumento de Medición

La encuesta fue aplicada de manera **online**, garantizando un acceso seguro mediante la asignación de un usuario personal e intransferible para cada empleado.

El cuestionario incluyó:

1. **Preguntas de selección múltiple** para evaluar el clima organizacional en cada una de las dimensiones establecidas.
2. **Preguntas de nivel de preferencia en la sección de motivación**, para conocer el grado de identificación de los colaboradores con la organización.
3. **Preguntas de información demográfica**



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

Ejemplos de preguntas incluidas:

- "Me siento orgulloso de trabajar para esta organización."
- "Recomendaría esta organización a otras personas por su ambiente laboral y por las oportunidades de desarrollo que brinda."
- "La gerencia provee planes claros para realizar el trabajo."
- "Mi equipo trabaja bien con otros equipos."
- "Mi jefe inmediato comunica claramente los objetivos y tareas asignadas."
- "Conozco y comparto los principios y valores que rigen el trabajo en esta empresa."
- "En mi organización las comunicaciones se manejan abiertamente."
- "Siento que cuento con los recursos para producir los resultados que se me exige."
- "Regularmente obtengo retroalimentación sobre la calidad de mi trabajo."
- "Siento que diariamente me desenvuelvo en un ambiente laboral adecuado."

2.3 Población Objetivo

La encuesta se aplicó a un total de **91 colaboradores**, representando un **87%** de la población total de la organización (105 personas).

Los participantes se distribuyen de la siguiente manera:

DEPARTAMENTOS	PERSONAS
CONTROL INTERNO	3
DIRECCIÓN GENERAL	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	3
OFICINA ASESORA JURÍDICA	3
PARQUE ARQUEOLÓGICO DARIÉN	2
PARQUE ARQUEOLÓGICO ÍDOLOS	5
PARQUE ARQUEOLÓGICO SAN AGUSTÍN	11
PARQUE ARQUEOLÓGICO TEYUNA	2
PARQUE ARQUEOLÓGICO TIERRADENTRO	10
SECRETARIA GENERAL	15
SUBDIRECCIÓN DE APROPIACIÓN SOCIAL Y RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO	7
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PATRIMONIO	13
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN CIENTÍFICA	15
POBLACIÓN ENCUESTADA	91



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

2.4 Tasa de Participación

La tasa de participación alcanzó el **87%**, lo que indica un **alto nivel de compromiso** por parte de los colaboradores en la evaluación del clima organizacional.

3 Resultados Generales

3.1 Informe Demográfico y Análisis

El análisis de la población encuestada revela lo siguiente:

- La mayoría de los colaboradores se encuentran en el rango de **más de 46 años (47%)**, lo que indica una plantilla con amplia experiencia, pero también un posible reto en la gestión del relevo generacional.
- **El 44% cuenta con estudios de postgrado**, lo que refleja un alto nivel educativo y sugiere la necesidad de políticas de desarrollo profesional alineadas con este perfil.
- **El 32% de los empleados pertenece al estrato 3**, lo que representa un segmento socioeconómico medio. Esto es importante para definir estrategias de compensación y beneficios.
- **El 44% de los colaboradores cuenta con vivienda propia**, mientras que un **30% vive en arriendo**, lo que indica estabilidad en una parte significativa de la plantilla.
- **El 67% de los empleados trabaja en Bogotá**, lo que implica que la mayoría de las iniciativas y estrategias organizacionales deben adaptarse a este entorno urbano.
- **El 33% de los empleados tiene entre 1 a 3 años en la empresa**, seguido por un **30% con más de 16 años de experiencia**, lo que refleja un equilibrio entre personal nuevo y personal con trayectoria dentro de la organización.
- **El 42.86% de los encuestados desempeña roles profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos**, destacando la importancia de programas de formación continua y especialización.

Estos datos demográficos proporcionan un panorama claro de la estructura de la organización y permiten ajustar estrategias de desarrollo, bienestar y retención del talento humano en función de las características y necesidades del personal.



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.2 Puntuación Global de la Medición del Clima Organizacional

Los resultados se presentan bajo un esquema tipo semáforo con la siguiente escala de valores:

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Los resultados generales de la encuesta reflejan la percepción de los colaboradores sobre el clima organizacional del ICANH:

Nivel de Satisfacción: 74%

Parcialmente Satisfecho: 13%

Insatisfecho: 13%



*Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores **perciben positivamente el ambiente de trabajo**, aunque existe un porcentaje significativo de empleados que consideran necesario realizar mejoras en distintos aspectos del clima organizacional.*

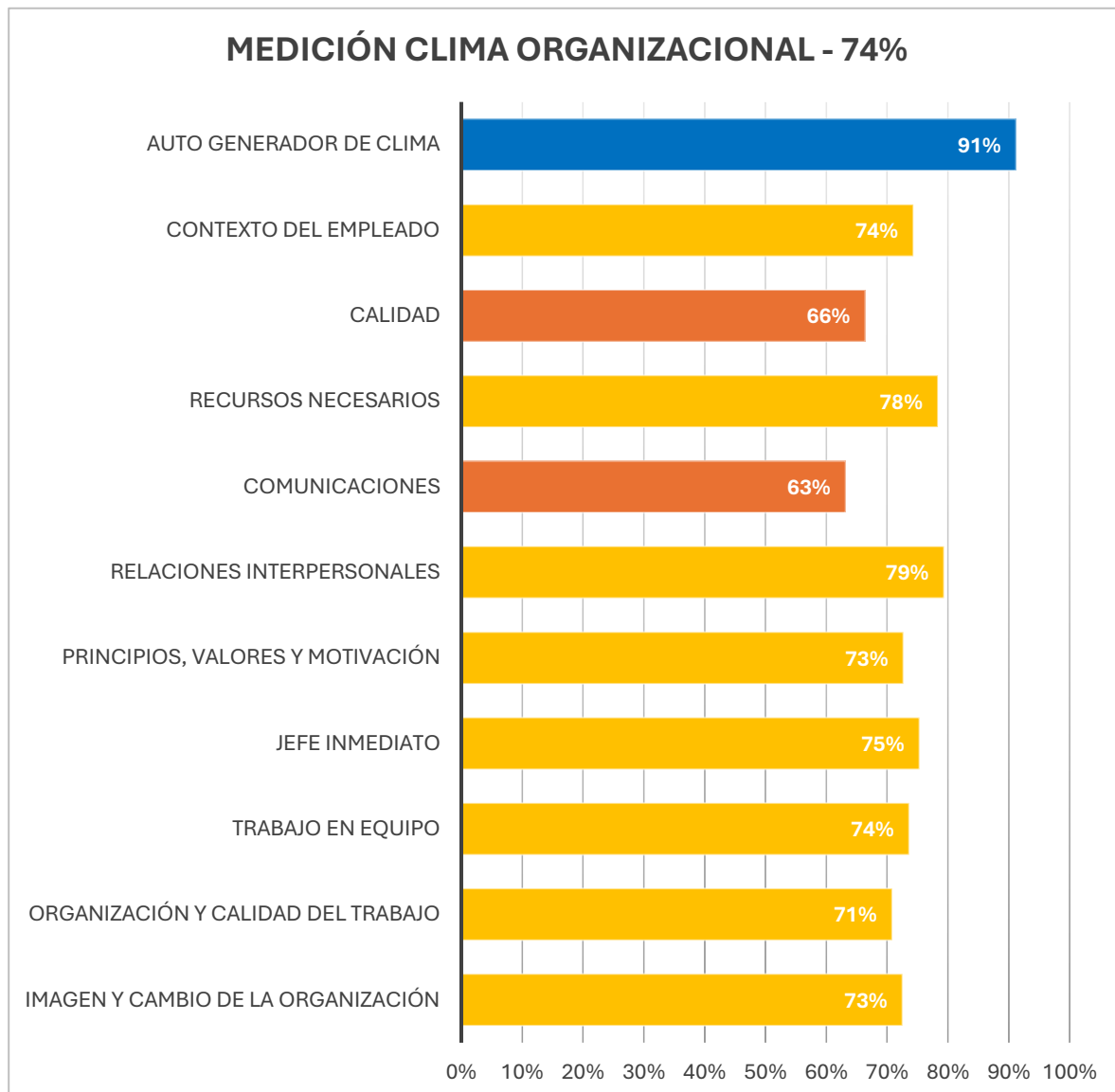


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3 Resultado General por Dimensión

En las siguientes secciones se presentará un análisis detallado por dimensiones, identificando las fortalezas y áreas de mejora clave.



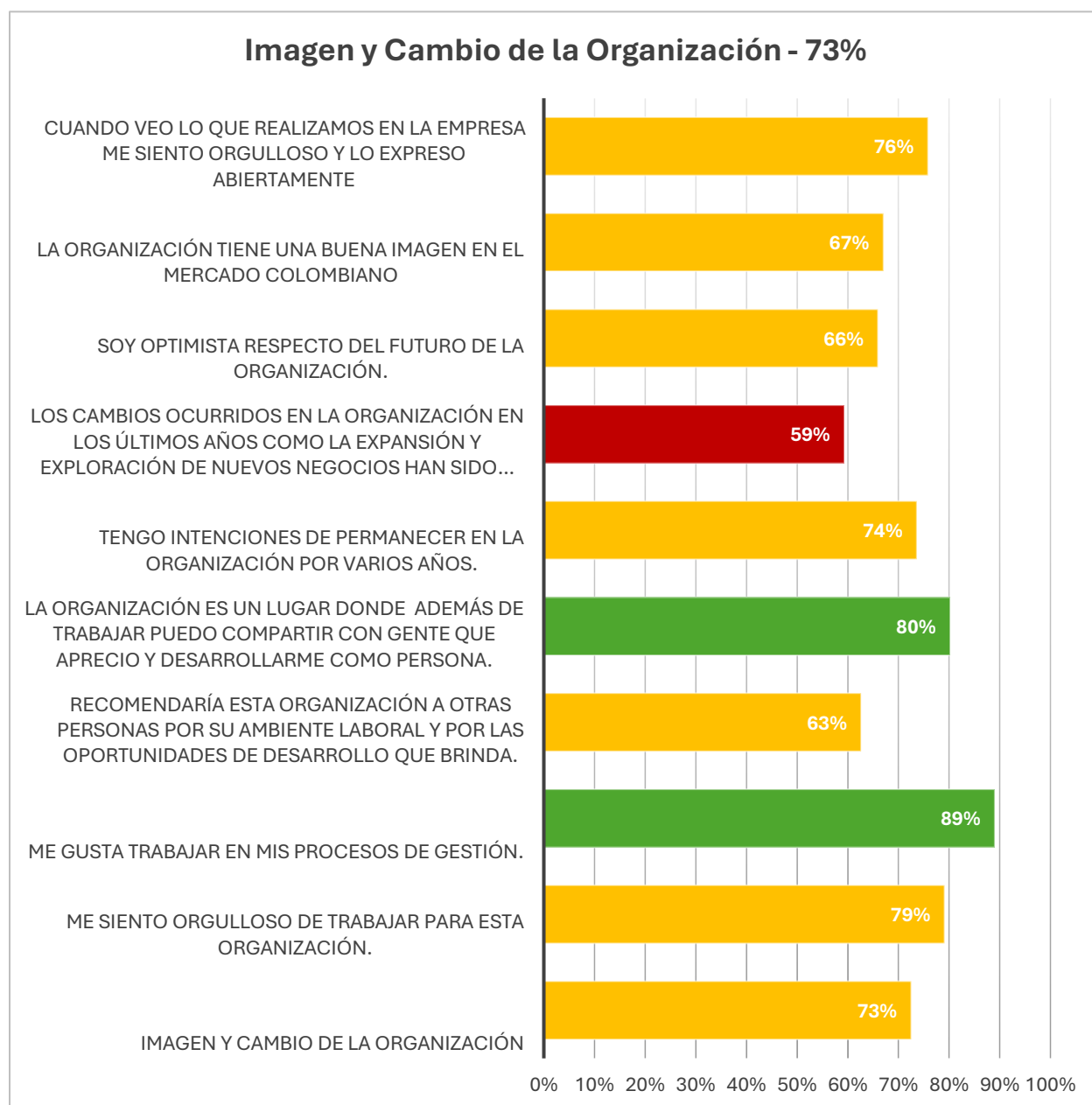


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.1 Imagen y Cambio de la Organización

Esta dimensión evalúa la percepción de los colaboradores sobre la identidad, estabilidad y evolución de la organización.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Me gusta trabajar en mis procesos de gestión" obtuvo la puntuación más alta (89%), lo que indica un alto grado de satisfacción en la ejecución de las tareas.
- "La organización es un lugar donde, además de trabajar, puedo compartir con gente que aprecio y desarrollarme como persona" (80%), lo que refleja un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.
- "Me siento orgulloso de trabajar para esta organización" (79%) y "Cuando veo lo que realizamos en la empresa, me siento orgulloso y lo expreso abiertamente" (76%), lo que resalta un alto sentido de pertenencia.

Áreas de mejora:

- "Recomendaría esta organización a otras personas por su ambiente laboral y por las oportunidades de desarrollo que brinda" obtuvo un 63%, lo que indica que hay oportunidades para mejorar la percepción externa de la empresa.
- "Los cambios ocurridos en la organización en los últimos años como la expansión y exploración de nuevos negocios han sido positivos" (59%), lo que sugiere que algunos colaboradores pueden sentir incertidumbre ante la transformación organizacional.
- "Soy optimista respecto del futuro de la organización" (66%) y "La organización tiene una buena imagen en el mercado colombiano" (67%), lo que indica que, aunque hay confianza en la empresa, existen áreas de mejora en términos de comunicación y proyección externa.

Conclusión:

La dimensión Imagen y Cambio de la Organización refleja un alto sentido de pertenencia y satisfacción en la mayoría de los colaboradores.

Los empleados valoran el ambiente de trabajo y la posibilidad de compartir con sus compañeros, lo que fortalece la identidad organizacional.

Sin embargo, la percepción sobre la efectividad de los cambios y la imagen externa de la organización aún presenta desafíos, lo que indica la necesidad de fortalecer la comunicación sobre las estrategias y logros organizacionales.

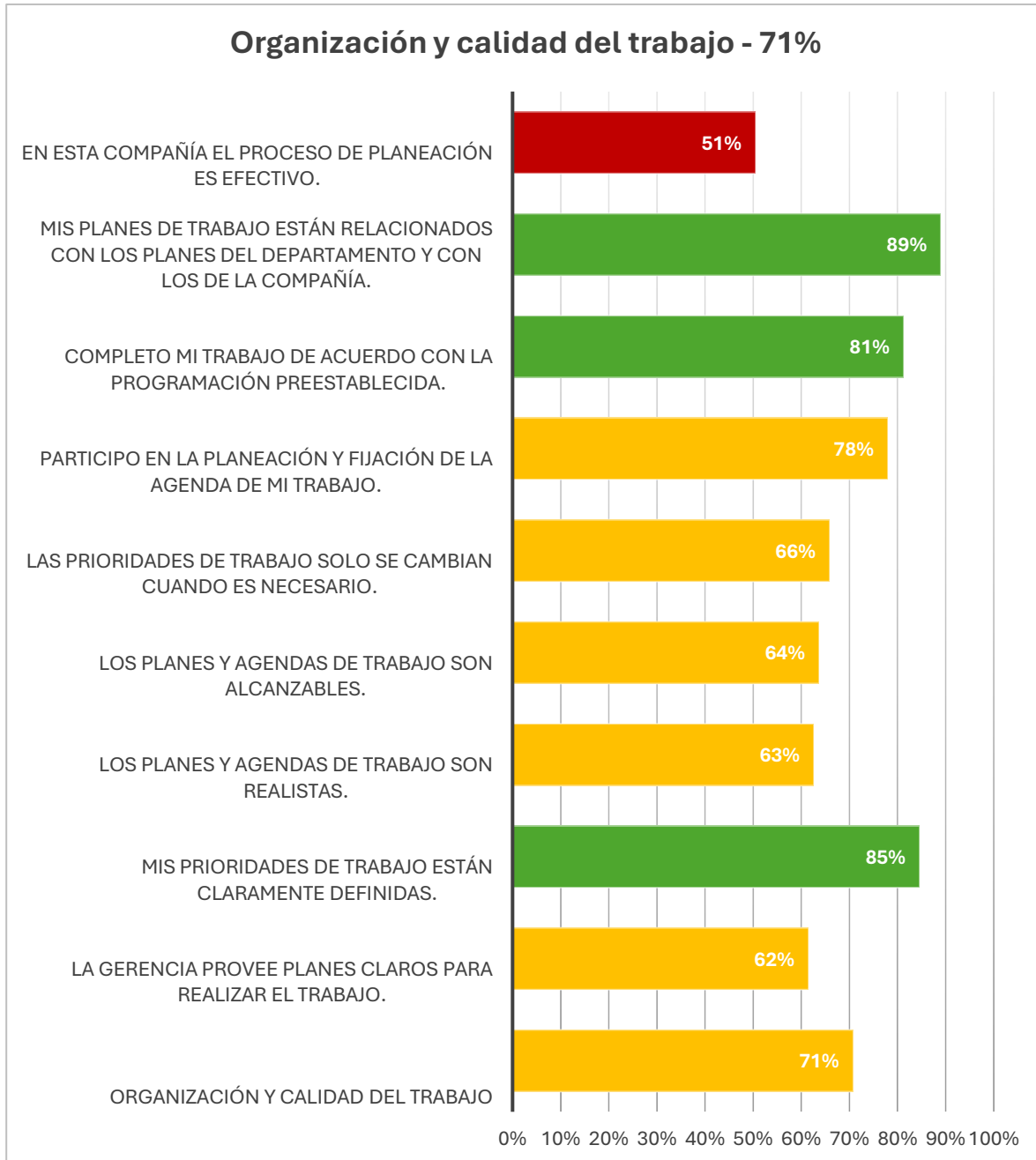


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.2 Organización y Calidad del Trabajo

Esta dimensión mide la percepción sobre la estructura, planificación y ejecución de las tareas en la organización.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Mis planes de trabajo están relacionados con los planes del departamento y con los de la Compañía" obtuvo la puntuación más alta (89%), lo que indica una alineación estratégica fuerte.
- "Mis prioridades de trabajo están claramente definidas" (85%).
- "Participo en la planeación y fijación de la agenda de mi trabajo" (78%).

Áreas de mejora:

- "En esta Compañía el proceso de planeación es efectivo" (51%), lo que sugiere una oportunidad de mejora en la estrategia y comunicación de la planificación organizacional.
- "La gerencia provee planes claros para realizar el trabajo" (62%), indicando que es necesario reforzar la claridad en la dirección estratégica y operativa.

Conclusión:

La dimensión Organización y Calidad del Trabajo refleja una estructura laboral con prioridades claras y alineación estratégica con los objetivos del departamento y la compañía.

La alta puntuación en la fijación de prioridades y la relación de los planes individuales con los organizacionales indica una gestión eficiente del trabajo.

Sin embargo, la baja percepción sobre la claridad de los planes de la gerencia y la efectividad del proceso de planeación sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación y estructura en la toma de decisiones estratégicas.

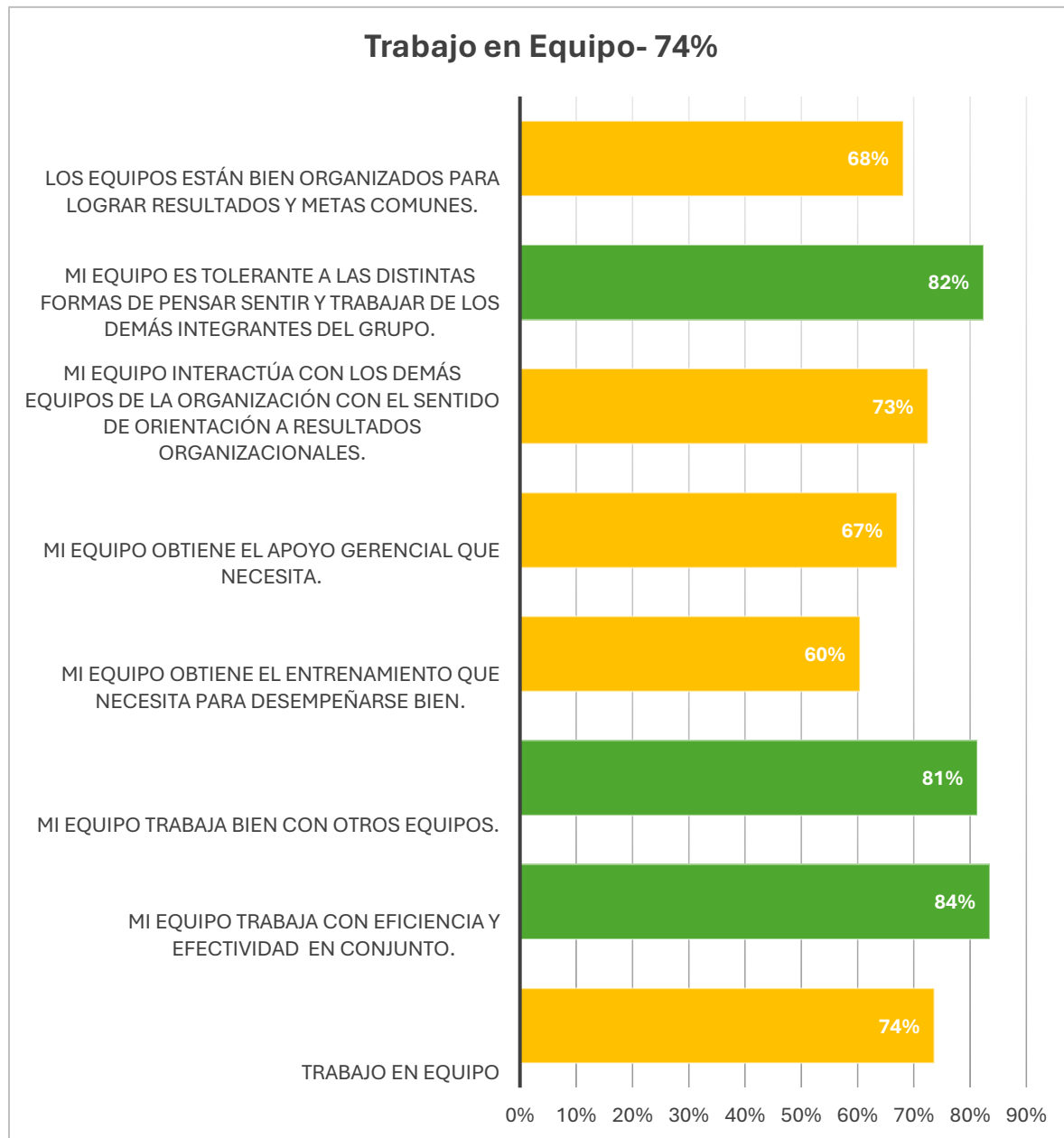


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.3 Trabajo en Equipo

Esta dimensión mide la percepción de los empleados sobre la colaboración, la eficiencia y la integración de los equipos de trabajo dentro de la organización.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Mi equipo trabaja con eficiencia y efectividad en conjunto" obtuvo la puntuación más alta (84%), lo que refleja un buen desempeño y coordinación interna.
- "Mi equipo es tolerante a las distintas formas de pensar, sentir y trabajar de los demás integrantes del grupo" (82%), lo que indica un ambiente laboral inclusivo y colaborativo.
- "Mi equipo trabaja bien con otros equipos" (81%), lo que sugiere que la comunicación y el trabajo interdepartamental es positivo.

Áreas de mejora:

- "Mi equipo obtiene el entrenamiento que necesita para desempeñarse bien" (60%), lo que indica una necesidad de mayor capacitación y desarrollo de habilidades.
- "Los equipos están bien organizados para lograr resultados y metas comunes" (68%), lo que sugiere una oportunidad para mejorar la planificación y coordinación entre equipos.
- "Mi equipo obtiene el apoyo gerencial que necesita" (67%), lo que refleja la importancia de un mayor respaldo y liderazgo en la gestión de los equipos.

Conclusión:

La dimensión Trabajo en Equipo muestra un entorno colaborativo positivo, con alta eficiencia en el desempeño conjunto y tolerancia a diversas formas de trabajo.

Sin embargo, el apoyo gerencial y la capacitación requieren mejoras para fortalecer la integración y el rendimiento de los equipos.

La interacción con otros equipos y la orientación a resultados organizacionales es buena, pero puede potenciarse con estrategias de trabajo interdisciplinario y programas de desarrollo de equipo.

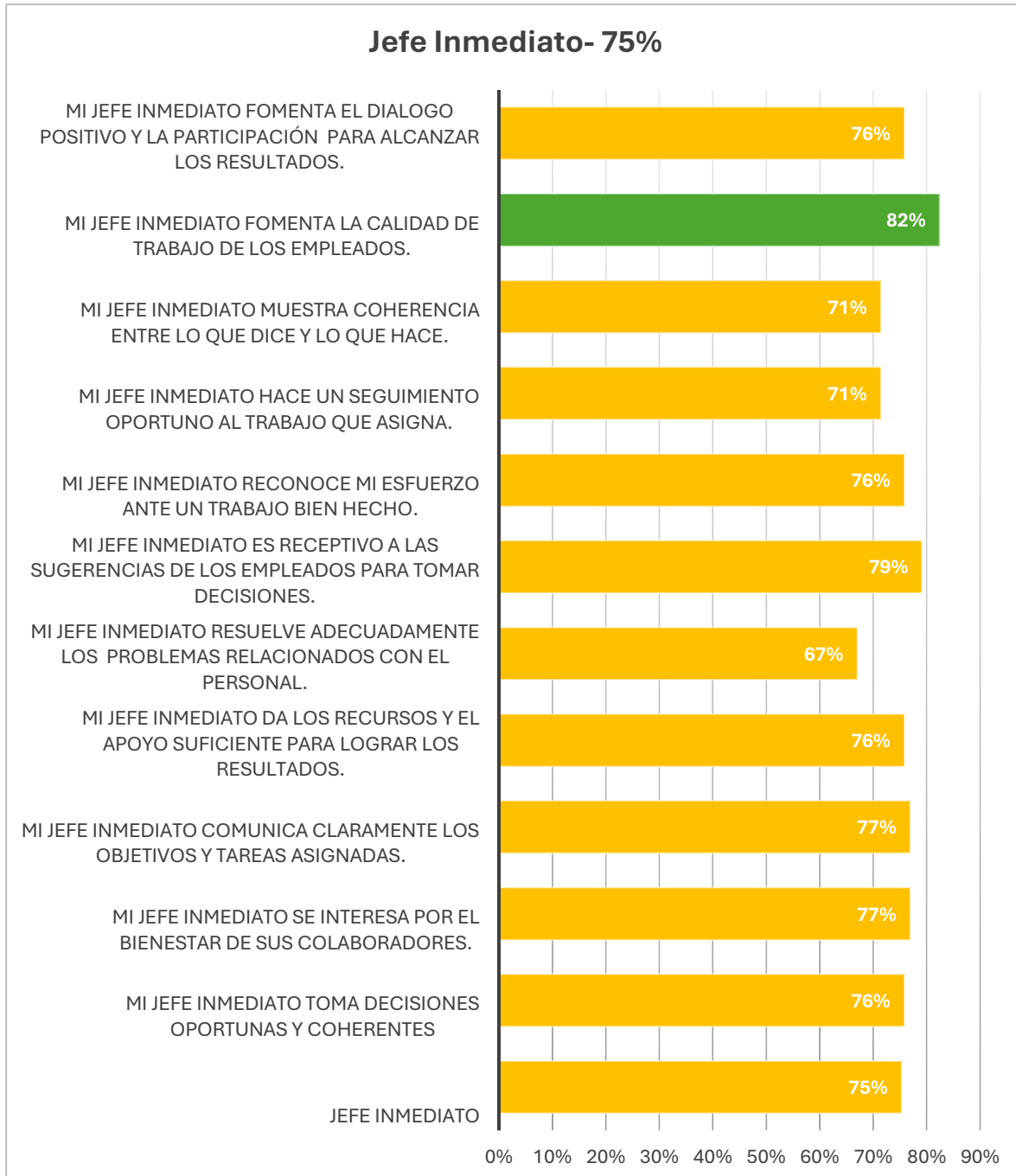


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.4 Jefe Inmediato

Esta dimensión mide la percepción de los empleados sobre el liderazgo, la comunicación y el apoyo brindado por sus superiores directos.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Mi jefe inmediato fomenta la calidad de trabajo de los empleados" obtuvo la puntuación más alta (82%), lo que indica un fuerte compromiso con la excelencia en el desempeño laboral.
- "Mi jefe inmediato es receptivo a las sugerencias de los empleados para tomar decisiones" (79%), reflejando una apertura a la participación y retroalimentación.
- "Mi jefe inmediato comunica claramente los objetivos y tareas asignadas" y "Mi jefe inmediato se interesa por el bienestar de sus colaboradores" (77%), lo que sugiere un liderazgo con enfoque en el desarrollo y bienestar del equipo.

Áreas de mejora:

- "Mi jefe inmediato resuelve adecuadamente los problemas relacionados con el personal" (67%), lo que indica oportunidades para mejorar la gestión de conflictos.
- "Mi jefe inmediato hace un seguimiento oportuno al trabajo que asigna" y "Mi jefe inmediato muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace" (71%), lo que sugiere la necesidad de fortalecer la alineación entre acciones y discursos.
- "Mi jefe inmediato da los recursos y el apoyo suficiente para lograr los resultados" (76%), lo que, aunque positivo, puede mejorar aún más para maximizar el desempeño del equipo.

Conclusión:

La dimensión Jefe Inmediato refleja un liderazgo que prioriza la calidad, la comunicación y la apertura a la retroalimentación de los empleados.

Sin embargo, se observan áreas de mejora en la gestión de conflictos, el seguimiento al trabajo asignado y la coherencia en la toma de decisiones.

Para fortalecer esta dimensión, se recomienda reforzar la capacitación en liderazgo, promover una comunicación más efectiva y garantizar un mayor alineamiento entre las expectativas del equipo y la gestión de los líderes inmediatos.

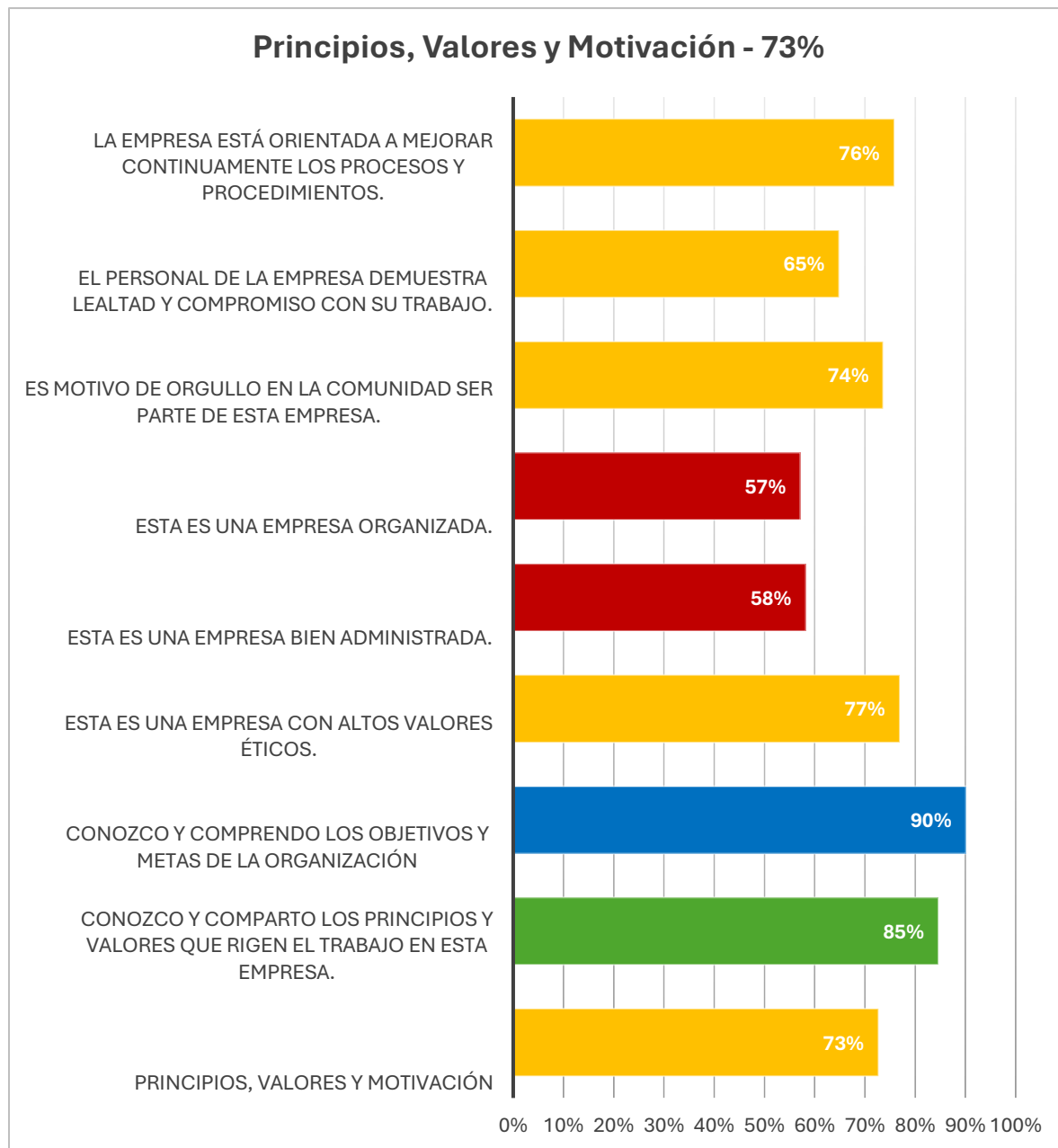


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.5 Principios, Valores y Motivación

Esta dimensión evalúa el conocimiento, la alineación y la vivencia de los valores organizacionales por parte de los colaboradores, así como su percepción sobre la ética y la administración de la empresa.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Conozco y comprendo los objetivos y metas de la organización" obtuvo la puntuación más alta (90%), lo que indica una clara comunicación de la dirección estratégica.
- "Conozco y comparto los principios y valores que rigen el trabajo en esta empresa" (85%), reflejando una alineación con la cultura organizacional.
- "Esta es una empresa con altos valores éticos" (77%), lo que muestra una percepción positiva sobre la integridad institucional.

Áreas de mejora:

- "Esta es una empresa bien administrada" (58%) y "Esta es una empresa organizada" (57%), lo que sugiere que algunos empleados perciben oportunidades para mejorar la gestión interna.
- "El personal de la empresa demuestra lealtad y compromiso con su trabajo" (65%), lo que indica una oportunidad para fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia.

Conclusión:

La dimensión Principios, Valores y Motivación refleja una sólida identificación de los colaboradores con los valores institucionales y los objetivos organizacionales.

Sin embargo, la percepción sobre la administración y la organización interna sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y ejecución de estrategias de gestión.

Para fortalecer esta dimensión, se recomienda reforzar la cultura organizacional a través de iniciativas que promuevan el compromiso y la transparencia en la administración.

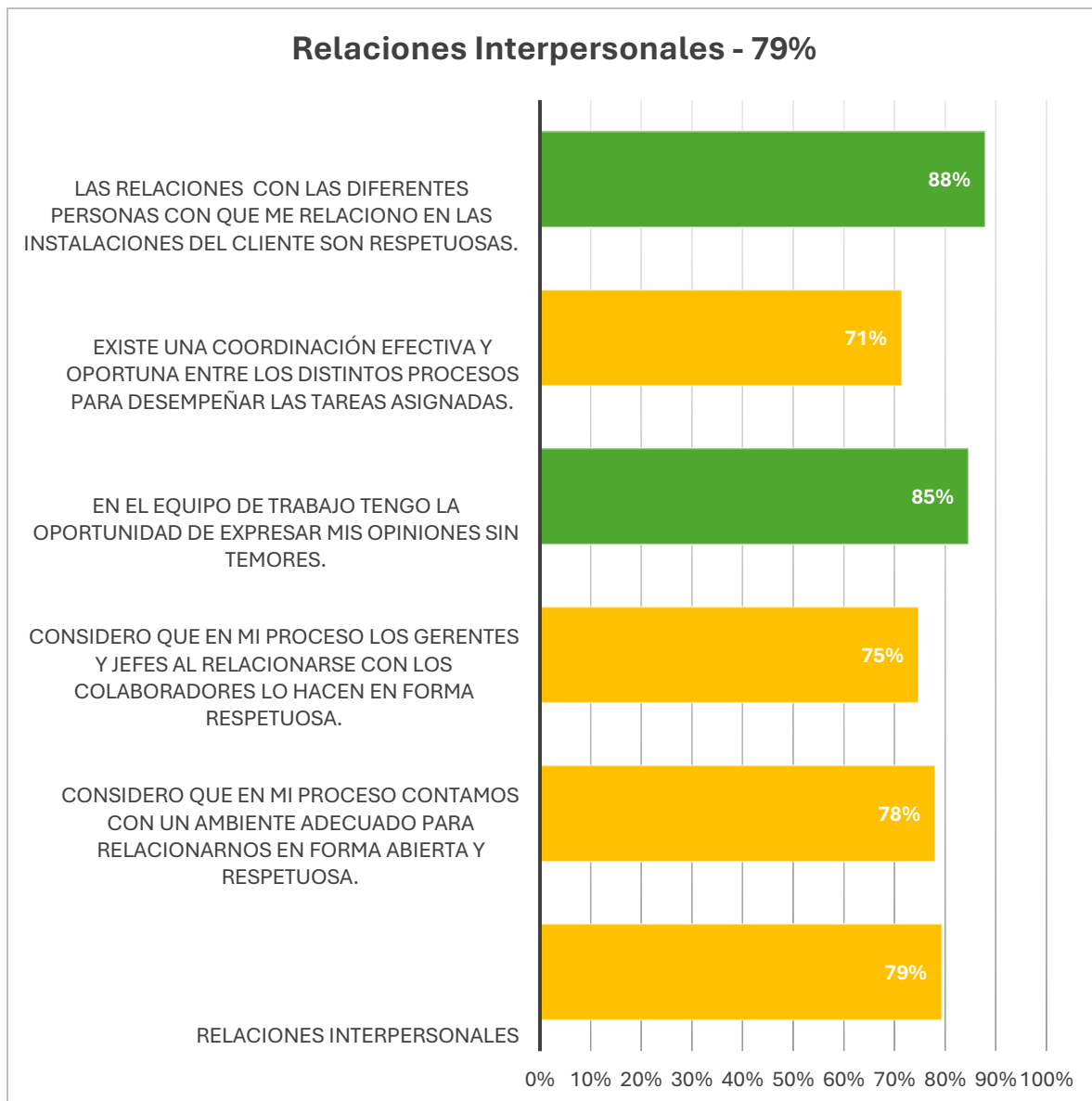


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.6 Relaciones Interpersonales

Esta dimensión evalúa la calidad de las relaciones laborales, el respeto y la apertura en la comunicación entre los colaboradores y las diferentes áreas de la organización.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Las relaciones con las diferentes personas con que me relaciono en las instalaciones del cliente son respetuosas" obtuvo la puntuación más alta (88%), reflejando un trato adecuado y cordial en el entorno laboral.
- "En el equipo de trabajo tengo la oportunidad de expresar mis opiniones sin temores" (85%), lo que indica una cultura de apertura y respeto en la comunicación interna.
- "Considero que en mi proceso contamos con un ambiente adecuado para relacionarnos en forma abierta y respetuosa" (78%), reforzando una percepción positiva sobre la convivencia organizacional.

Áreas de mejora:

- "Considero que en mi proceso los gerentes y jefes al relacionarse con los colaboradores lo hacen en forma respetuosa" (75%), lo que sugiere que algunos empleados perciben oportunidades para mejorar la interacción con el liderazgo.
- "Existe una coordinación efectiva y oportuna entre los distintos procesos para desempeñar las tareas asignadas" (71%), lo que indica que la colaboración entre áreas puede fortalecerse mediante estrategias de comunicación y alineación de procesos.

Conclusión:

La dimensión Relaciones Interpersonales refleja una percepción mayormente positiva respecto a la calidad de la interacción entre los colaboradores, con un fuerte sentido de respeto y apertura en la comunicación interna.

Sin embargo, es necesario mejorar la percepción sobre la relación entre los gerentes y los colaboradores, así como fortalecer la coordinación efectiva entre procesos para optimizar el desempeño organizacional.

Para ello, se recomienda fomentar espacios de diálogo entre equipos, capacitación en liderazgo empático y estrategias de comunicación interdepartamental más fluidas.

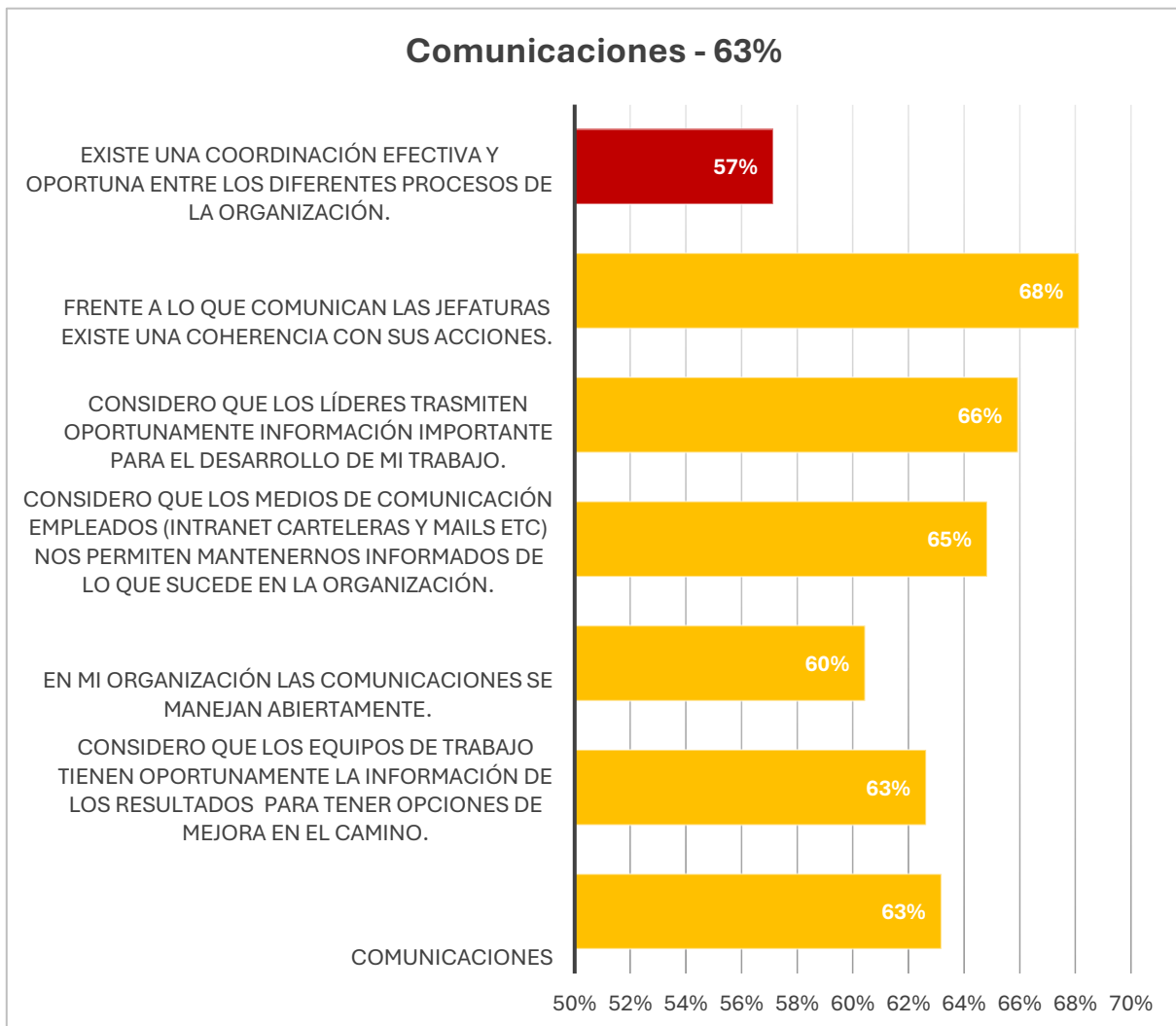


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.7 Comunicaciones

Esta dimensión evalúa la claridad, efectividad y oportunidad en la transmisión de información dentro de la organización, incluyendo el acceso a información clave para el desempeño laboral y la alineación entre las comunicaciones y las acciones organizacionales.





¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Frente a lo que comunican las jefaturas existe una coherencia con sus acciones" obtuvo la puntuación más alta (68%), lo que indica una relativa confianza en la transparencia y alineación de los mensajes organizacionales.
- "Considero que los líderes transmiten oportunamente información importante para el desarrollo de mi trabajo" (66%), reflejando un esfuerzo en la transmisión de información relevante.
- "Considero que los medios de comunicación empleados (Intranet, carteleros, Mails, etc.) nos permiten mantenernos informados de lo que sucede en la organización" (65%), mostrando una aceptación general de los canales de comunicación internos.

Áreas de mejora:

- "Existe una coordinación efectiva y oportuna entre los diferentes procesos de la organización" (57%), lo que indica una necesidad de mejorar la fluidez de la comunicación interdepartamental.
- "En mi organización las comunicaciones se manejan abiertamente" (60%), reflejando oportunidades para fomentar un entorno donde la información fluya de manera más libre y accesible.
- "Considero que los equipos de trabajo tienen oportunamente la información de los resultados para tener opciones de mejora en el camino" (63%), lo que sugiere que la retroalimentación podría optimizarse para apoyar la mejora continua.

Conclusión:

La dimensión Comunicaciones refleja una percepción moderada sobre la transparencia y efectividad en la transmisión de información dentro de la organización.

Si bien los empleados valoran la coherencia en la comunicación de las jefaturas y el acceso a medios de información, existen oportunidades de mejora en la fluidez de la información y la coordinación entre áreas.

Para mejorar esta dimensión, se recomienda fortalecer los canales de comunicación, fomentar espacios de retroalimentación y promover la apertura en la difusión de información relevante para el desempeño laboral.

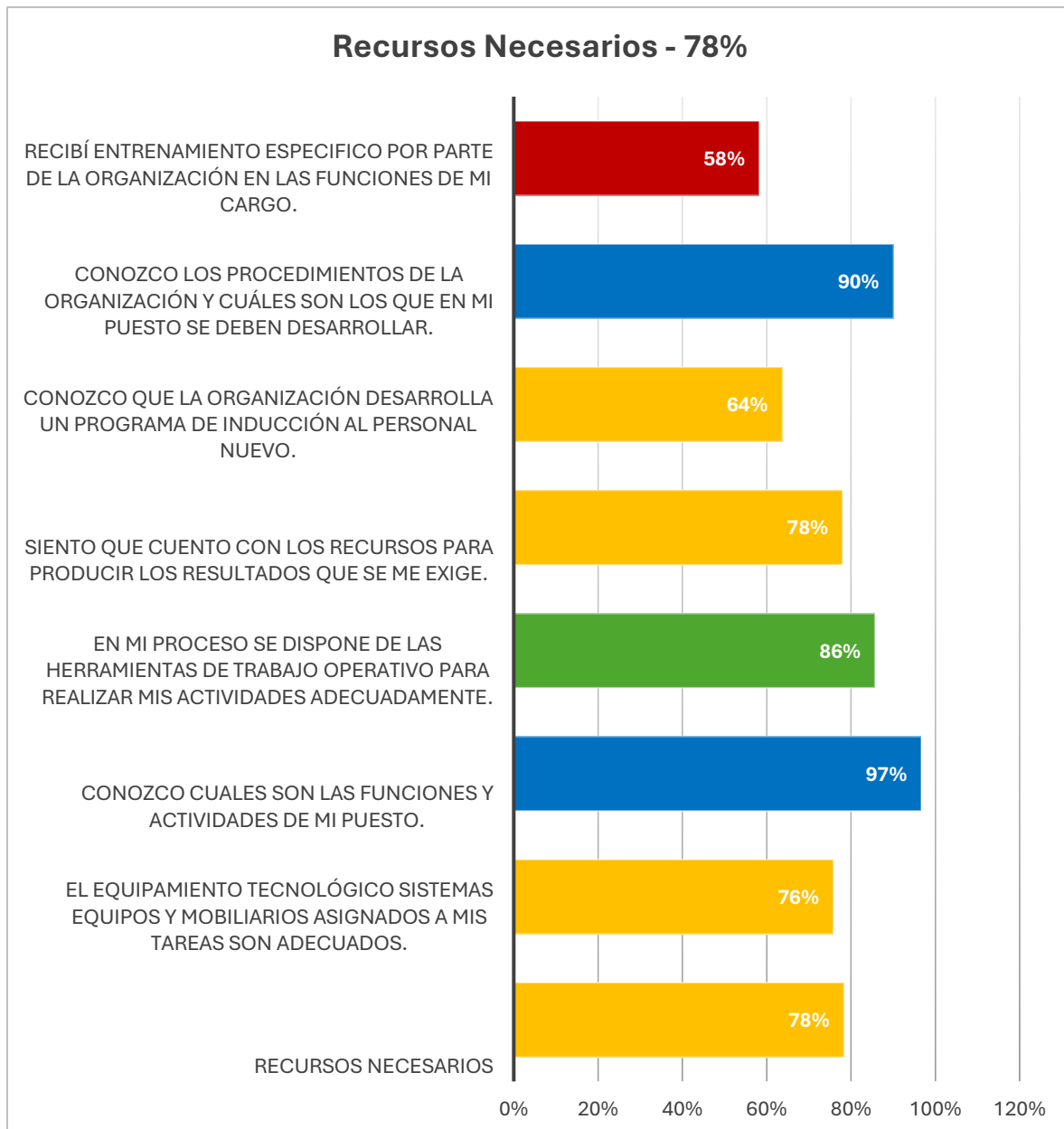


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.8 Recursos Necesarios

Esta dimensión evalúa la percepción de los colaboradores sobre la disponibilidad de herramientas, infraestructura y recursos necesarios para el desarrollo eficiente de sus funciones dentro de la organización.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Conozco cuáles son las funciones y actividades de mi puesto" obtuvo la puntuación más alta (97%), lo que indica un alto nivel de claridad en las responsabilidades laborales.
- "Conozco los procedimientos de la organización y cuáles son los que en mi puesto se deben desarrollar" (90%), lo que refleja un entendimiento sólido de las normativas internas.
- "En mi proceso se dispone de las herramientas de trabajo operativo para realizar mis actividades adecuadamente" (86%), indicando una disponibilidad generalizada de recursos.

Áreas de mejora:

- "Recibí entrenamiento específico por parte de la organización en las funciones de mi cargo" (58%), lo que sugiere una necesidad de fortalecer los programas de formación interna.
- "Conozco que la organización desarrolla un programa de inducción al personal nuevo" (64%), reflejando oportunidades para mejorar la integración de nuevos colaboradores.
- "El equipamiento tecnológico, sistemas, equipos y mobiliarios asignados a mis tareas son adecuados" (76%), lo que, aunque positivo, puede optimizarse para garantizar un mejor desempeño en el trabajo.

Conclusión:

La dimensión Recursos Necesarios muestra una percepción general favorable sobre la disponibilidad de herramientas y claridad en los procesos organizacionales.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la capacitación específica y los programas de inducción, lo que podría fortalecer la preparación de los colaboradores para sus funciones.

Para mejorar esta dimensión, se recomienda reforzar la formación en el puesto de trabajo, actualizar el programa de inducción y optimizar el acceso a equipamiento y recursos tecnológicos cuando sea necesario.

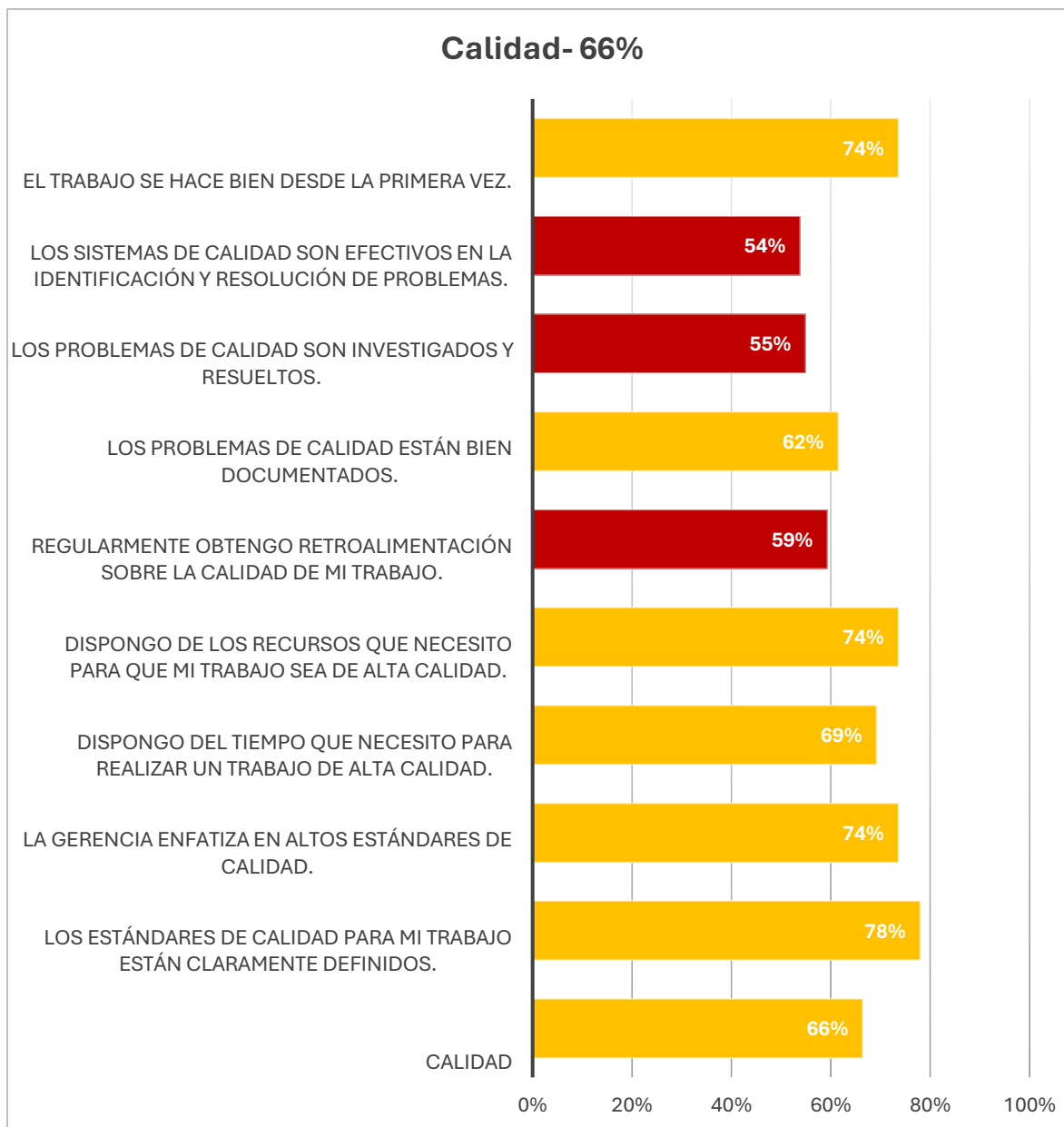


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.9 Calidad

Esta dimensión evalúa la percepción de los colaboradores sobre los estándares de calidad en el trabajo, la disponibilidad de recursos para mantener altos niveles de desempeño y la efectividad de los sistemas de calidad en la organización.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Los estándares de calidad para mi trabajo están claramente definidos" obtuvo la puntuación más alta (78%), lo que indica que los colaboradores comprenden lo que se espera de ellos en términos de calidad.
- "El trabajo se hace bien desde la primera vez" (74%), lo que refleja un compromiso con la excelencia en la ejecución de tareas.
- "Dispongo de los recursos que necesito para que mi trabajo sea de alta calidad" (74%), lo que sugiere que la mayoría de los empleados cuentan con los medios adecuados para cumplir con los estándares de calidad.

Áreas de mejora:

- "Los sistemas de calidad son efectivos en la identificación y resolución de problemas" (54%), lo que sugiere una necesidad de fortalecer los mecanismos de mejora continua.
- "Los problemas de calidad son investigados y resueltos" (55%), indicando oportunidades para optimizar la gestión de incidencias relacionadas con la calidad.
- "Regularmente obtengo retroalimentación sobre la calidad de mi trabajo" (59%), lo que sugiere la necesidad de mejorar la retroalimentación y el seguimiento sobre el desempeño.

Conclusión:

La dimensión Calidad refleja que los empleados cuentan con estándares de trabajo bien definidos y recursos adecuados para garantizar un desempeño óptimo.

Sin embargo, la percepción sobre la efectividad de los sistemas de calidad y la gestión de problemas sugiere oportunidades de mejora en los procesos de monitoreo y retroalimentación.

Para mejorar esta dimensión, se recomienda fortalecer los sistemas de calidad, establecer mecanismos de evaluación continua y fomentar una cultura de mejora continua basada en la retroalimentación efectiva.

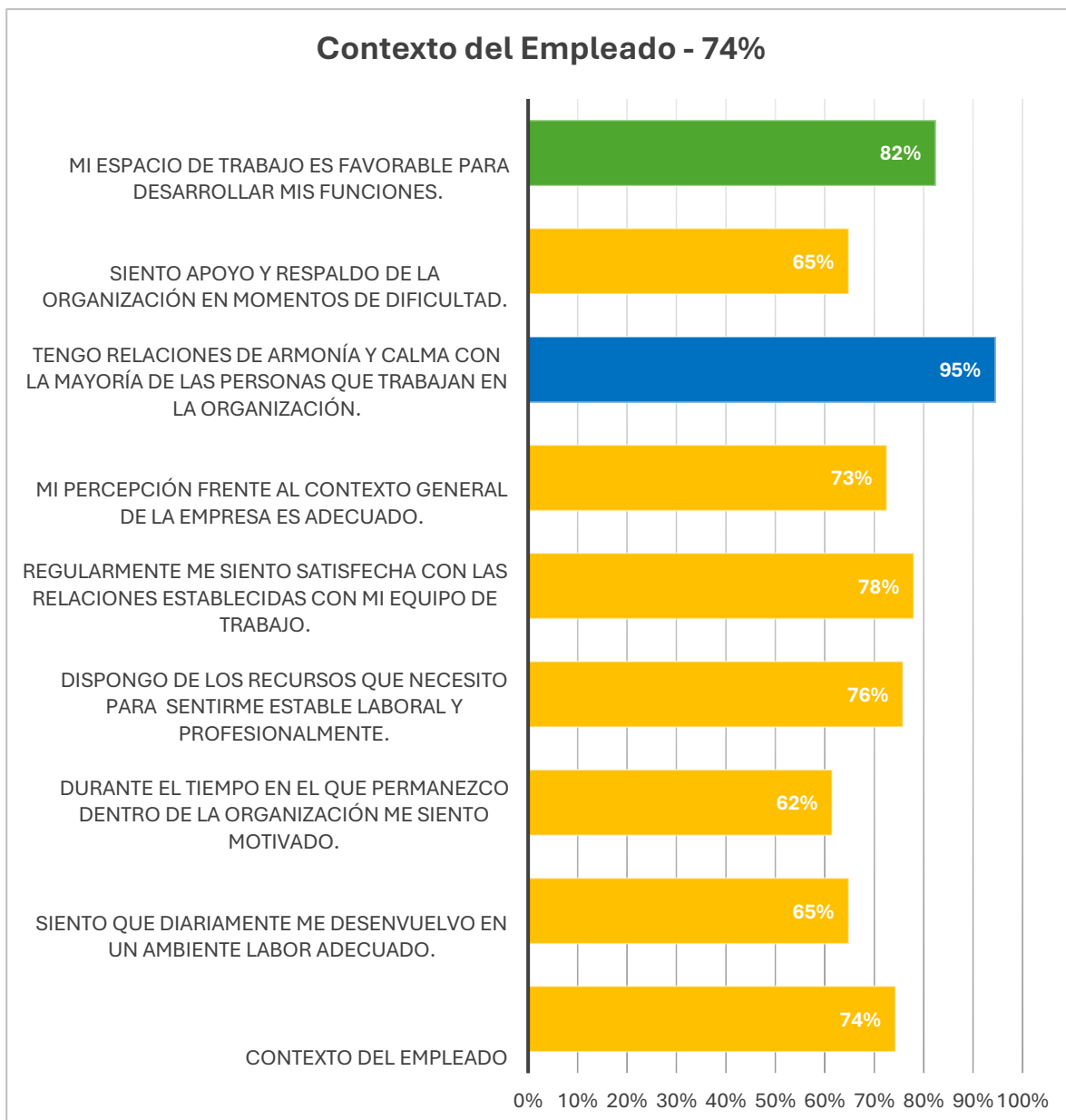


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.10 Contexto del Empleado

Esta dimensión evalúa la percepción de los empleados sobre su entorno laboral, considerando aspectos como la estabilidad, el apoyo organizacional y la calidad del ambiente de trabajo.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Tengo relaciones de armonía y calma con la mayoría de las personas que trabajan en la organización" obtuvo la puntuación más alta (95%), lo que refleja un ambiente laboral armonioso y positivo.
- "Mi espacio de trabajo es favorable para desarrollar mis funciones" (82%), lo que indica que la infraestructura y condiciones físicas son adecuadas para el desempeño laboral.
- "Regularmente me siento satisfecha con las relaciones establecidas con mi equipo de trabajo" (78%), lo que sugiere una percepción positiva sobre la convivencia y trabajo en equipo.

Áreas de mejora:

- "Siento que diariamente me desenvuelvo en un ambiente laboral adecuado" (65%), lo que indica que algunos empleados perciben oportunidades para mejorar el entorno laboral.
- "Siento apoyo y respaldo de la organización en momentos de dificultad" (65%), lo que sugiere que la empresa podría reforzar sus estrategias de bienestar y apoyo emocional.
- "Durante el tiempo en el que permanezco dentro de la organización me siento motivado" (62%), lo que indica una oportunidad para fortalecer la motivación y el compromiso del personal.

Conclusión:

La dimensión Contexto del Empleado muestra una percepción mayormente positiva sobre el ambiente laboral, destacando la armonía en las relaciones y las condiciones físicas del trabajo.

Sin embargo, la percepción de estabilidad emocional y motivación laboral presenta oportunidades de mejora.

Para fortalecer esta dimensión, se recomienda implementar estrategias de bienestar laboral, fomentar la motivación a través de programas de reconocimiento y reforzar el apoyo organizacional en situaciones de dificultad.

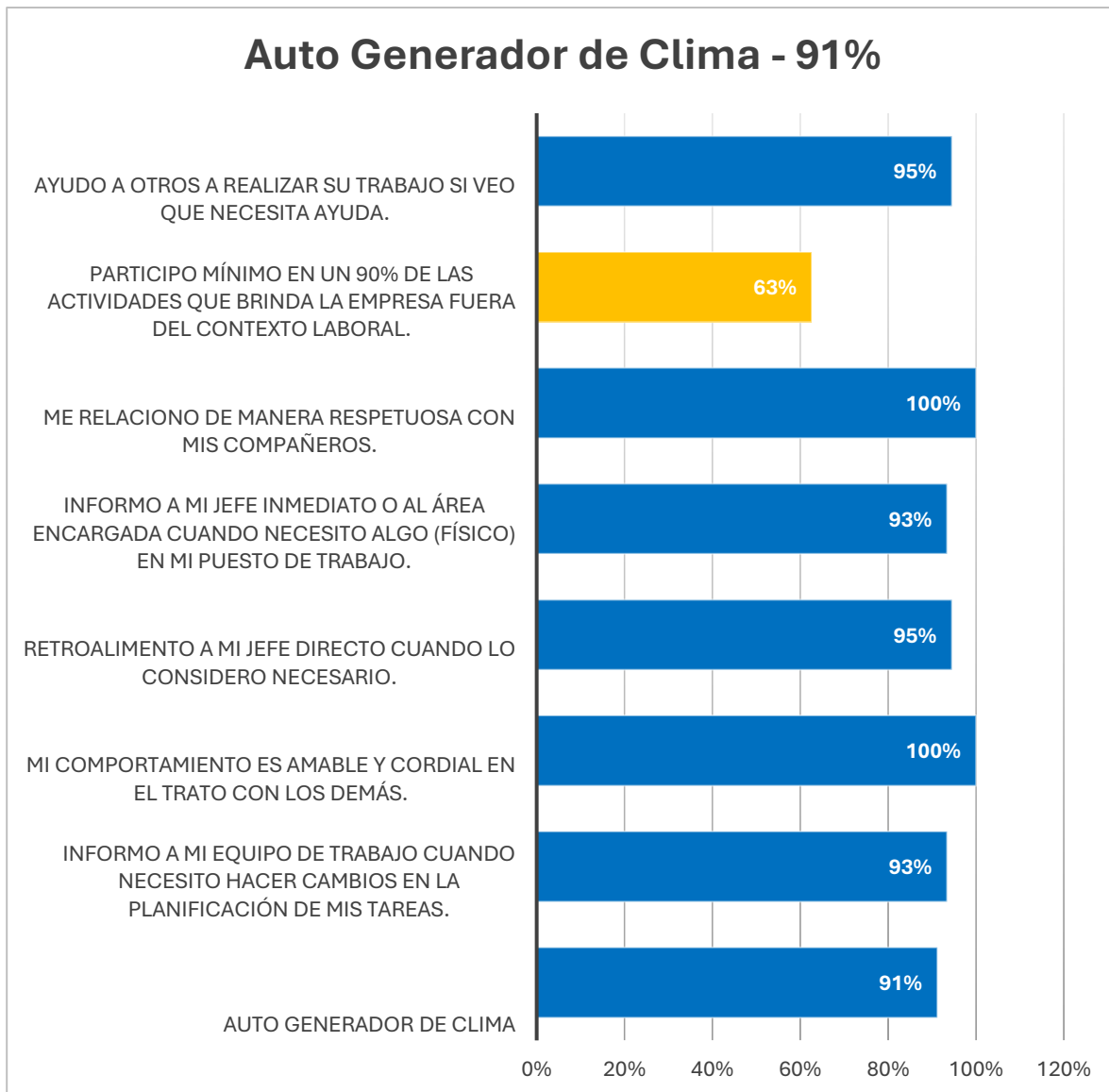


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.3.11 Auto Generador de Clima

Esta dimensión evalúa el grado en que los empleados contribuyen activamente al clima organizacional a través de su comportamiento, comunicación y colaboración con sus compañeros y líderes.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

Fortalezas:

- "Mi comportamiento es amable y cordial en el trato con los demás" y "Me relaciono de manera respetuosa con mis compañeros" obtuvieron la puntuación más alta (100%), lo que demuestra un alto nivel de convivencia positiva dentro de la organización.
- "Retroalimentación a mi jefe directo cuando lo considero necesario" (95%), reflejando una cultura de comunicación abierta y constructiva con los líderes.
- "Ayudo a otros a realizar su trabajo si veo que necesita ayuda" (95%), lo que sugiere una fuerte cultura de apoyo y colaboración.
- "Informo a mi equipo de trabajo cuando necesito hacer cambios en la planificación de mis tareas" (93%), indicando un nivel alto de responsabilidad y transparencia en la gestión del trabajo.

Áreas de mejora:

- "Participo mínimo en un 90% de las actividades que brinda la empresa fuera del contexto laboral" (63%), lo que sugiere que hay oportunidad para mejorar la integración de los empleados en actividades organizacionales más allá de sus funciones diarias.

Conclusión:

La dimensión Auto Generador de Clima muestra una percepción altamente positiva, con los empleados desempeñando un papel activo en la construcción de un ambiente laboral armonioso y colaborativo.

La comunicación efectiva con compañeros y líderes es un aspecto fuerte, reforzando una cultura organizacional basada en el respeto y la cooperación.

Para mejorar esta dimensión, se recomienda incentivar la participación en actividades organizacionales fuera del contexto laboral, promoviendo iniciativas que refuercen el sentido de comunidad y pertenencia dentro de la empresa.

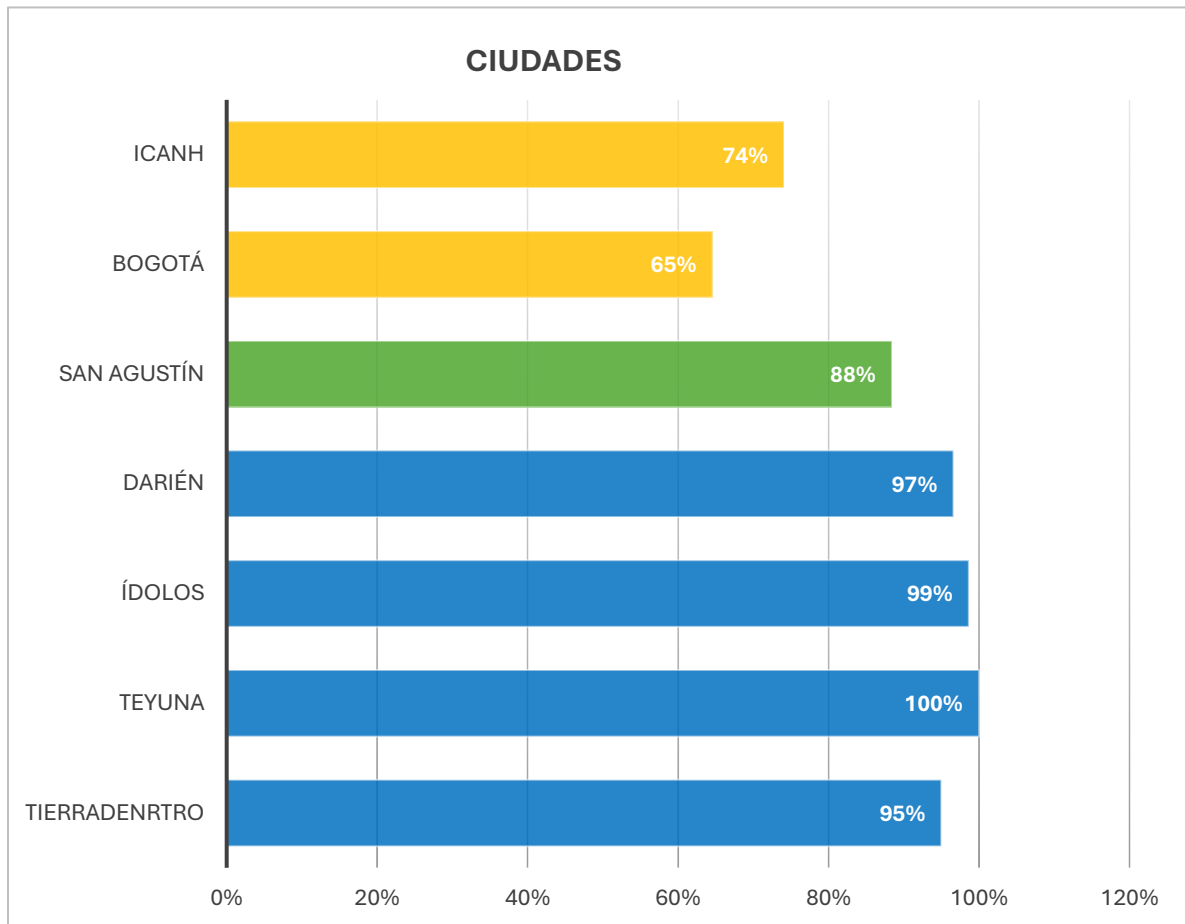


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4 Resultado General por Ciudad y Departamento

Esta sección vemos el puntaje general por ciudad y con esto pasamos al siguiente punto para ver el resultado por dimensión de cada ciudad y sus departamentos.



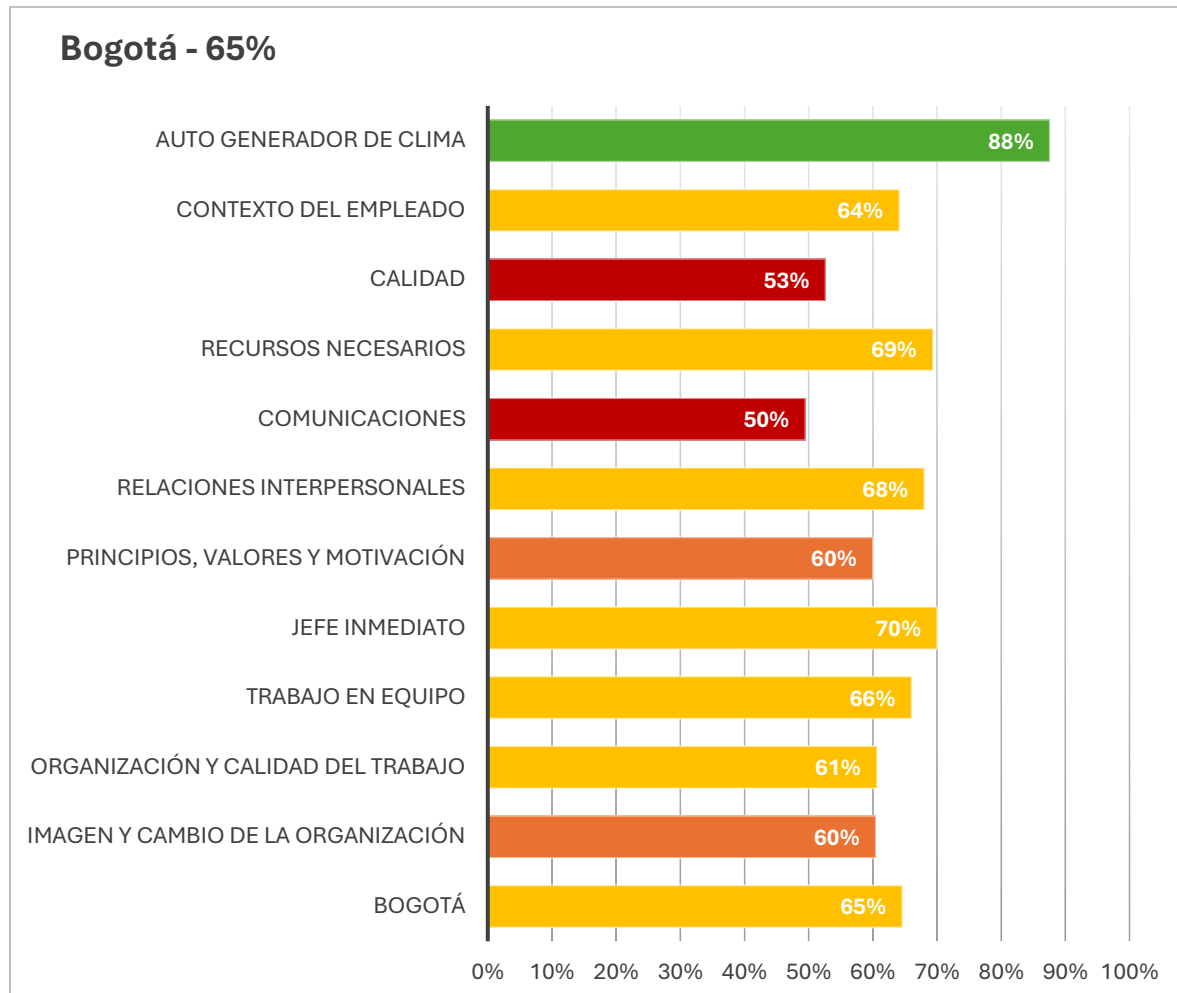


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.1 Bogotá | Dimensiones

Esta sección analiza los resultados específicos de Bogotá, identificando las dimensiones con mejor desempeño y aquellas que requieren mejora.



Fortalezas:

- **Auto Generador de Clima** (88%), lo que indica una alta participación de los empleados en la generación de un ambiente positivo dentro de la organización.
- **Jefe Inmediato** (70%), reflejando una percepción favorable sobre el liderazgo y la gestión de los supervisores.
- **Trabajo en Equipo** (66%), mostrando que la colaboración entre los empleados es eficiente.



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

- **Relaciones Interpersonales** (68%), lo que sugiere que las interacciones entre compañeros son en su mayoría respetuosas y armoniosas.

Áreas de Mejora:

- **Comunicaciones** (50%), lo que indica deficiencias en la claridad, fluidez y acceso a la información dentro de la organización.
- **Calidad** (53%), señalando la necesidad de fortalecer los estándares y el seguimiento de los procesos para mejorar el desempeño general.
- **Imagen y Cambio de la Organización** (60%), reflejando que existe incertidumbre sobre la dirección estratégica y los cambios implementados.
- **Principios, Valores y Motivación** (60%), lo que indica la necesidad de reforzar la identidad organizacional y la alineación con los valores institucionales.

Conclusión:

Bogotá presenta un clima organizacional con fortalezas en la generación de un ambiente positivo y en la relación entre empleados y líderes.

Sin embargo, hay oportunidades de mejora en la comunicación interna y en la percepción sobre la calidad y dirección estratégica de la organización.

Se recomienda implementar estrategias para mejorar la fluidez de la información, fortalecer los procesos de calidad y reforzar la alineación con los valores organizacionales para mejorar la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados en Bogotá.

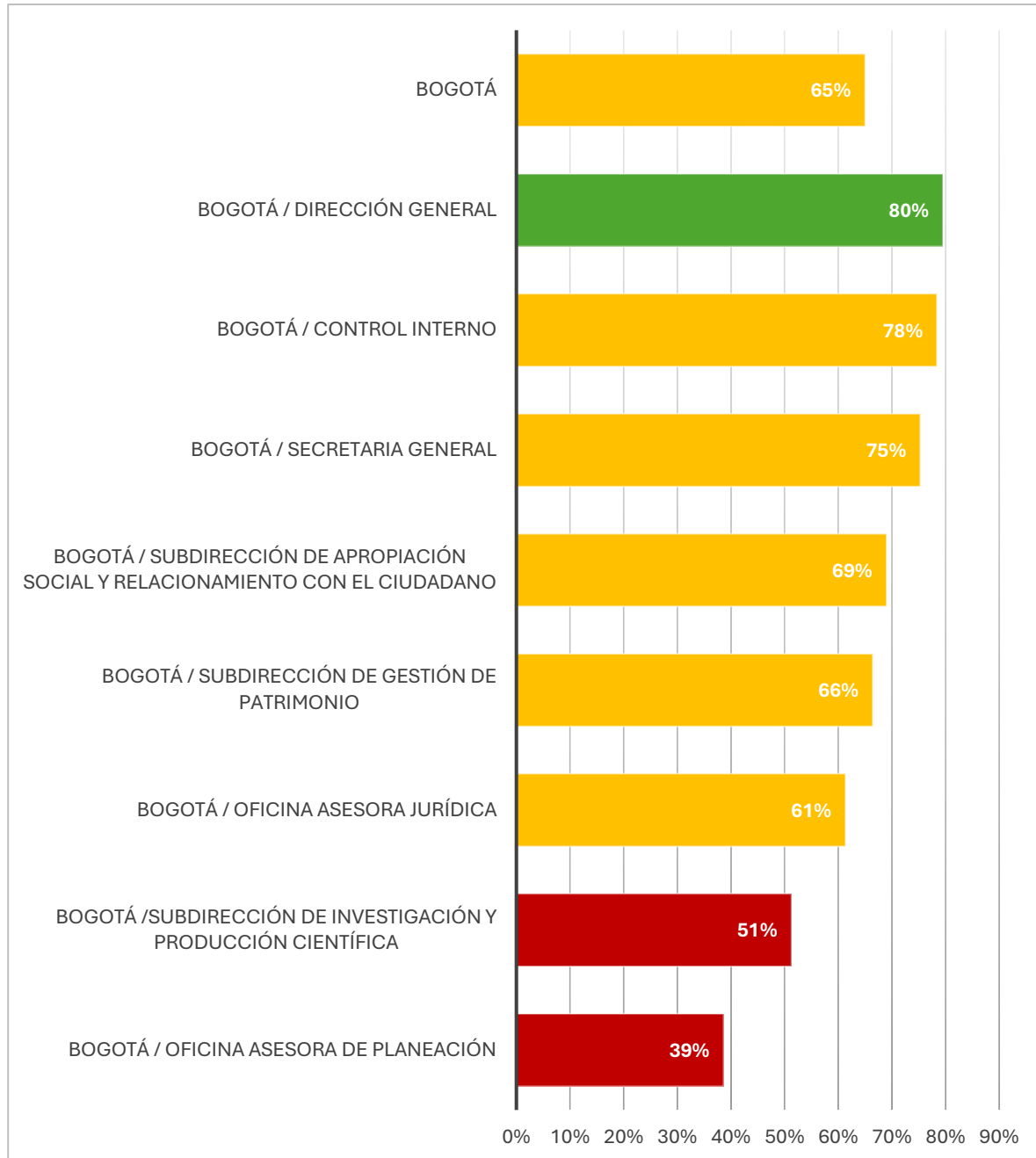


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

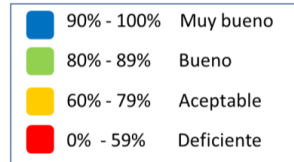
3.4.2 Bogotá | Departamentos

Esta sección analiza los resultados específicos de Bogotá, en comparación entre los departamentos con mejor desempeño y aquellos que requieren mejora.

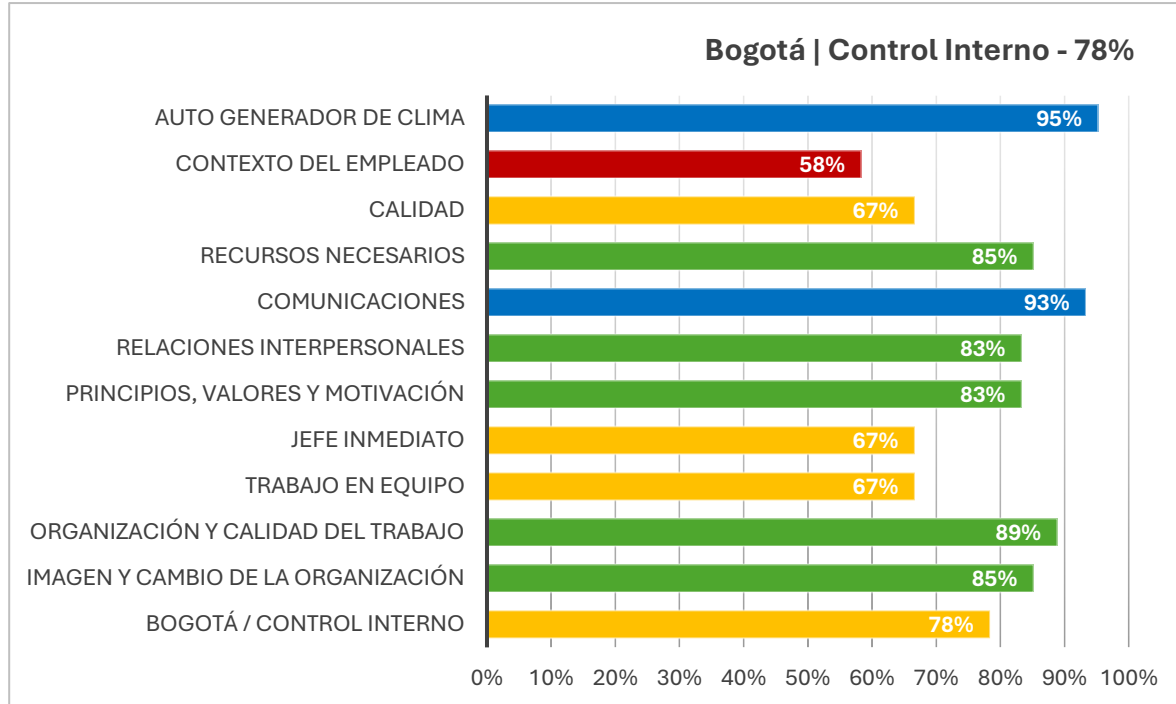




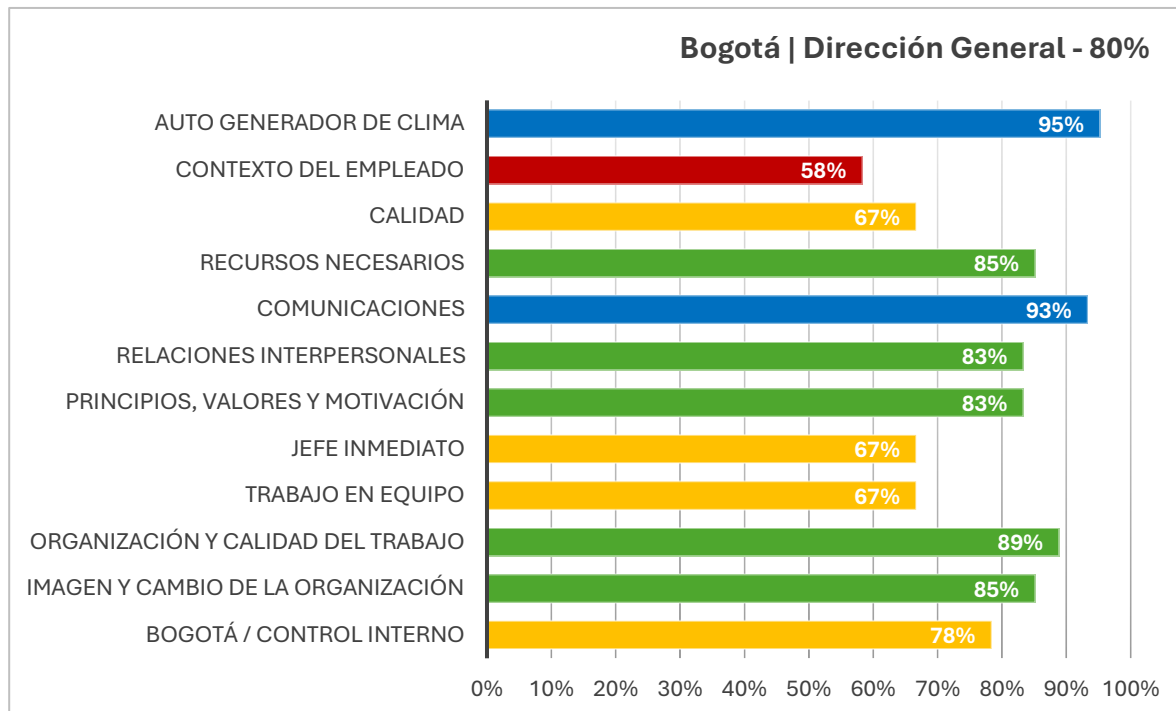
¡Somos parte de la solución!



3.4.2.1 Bogotá | Control Interno

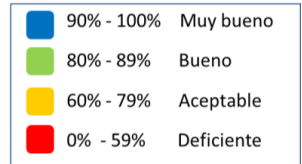


3.4.2.2 Bogotá | Dirección General

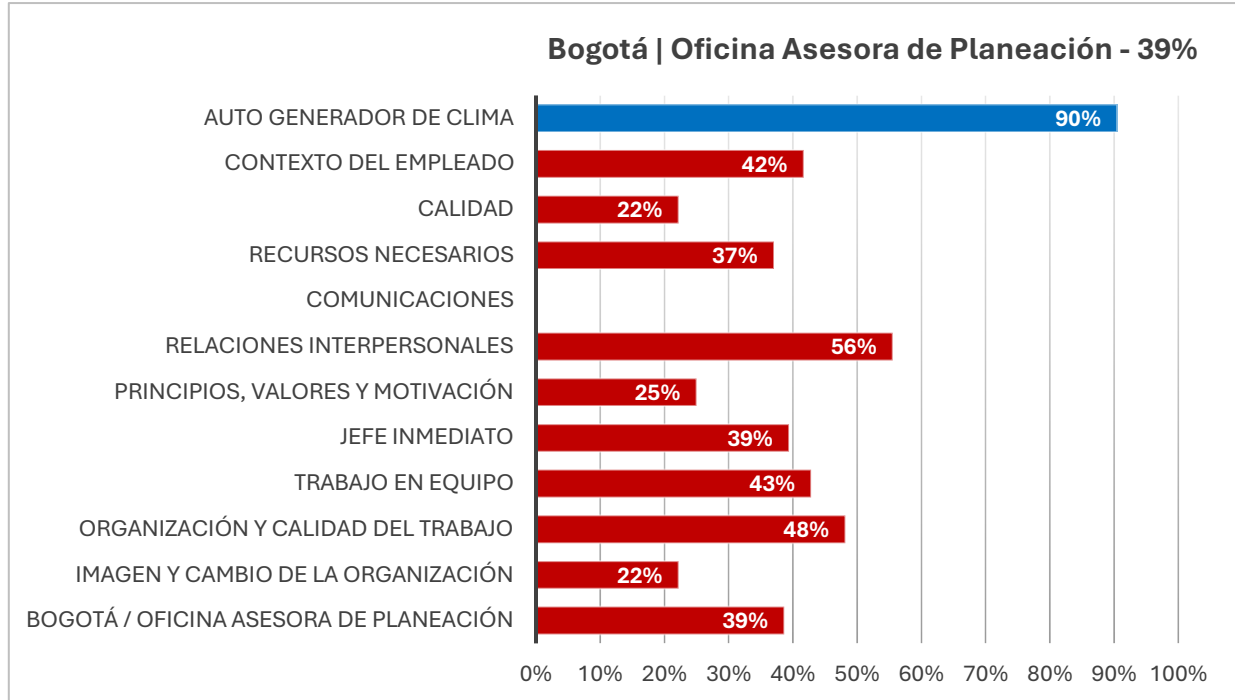




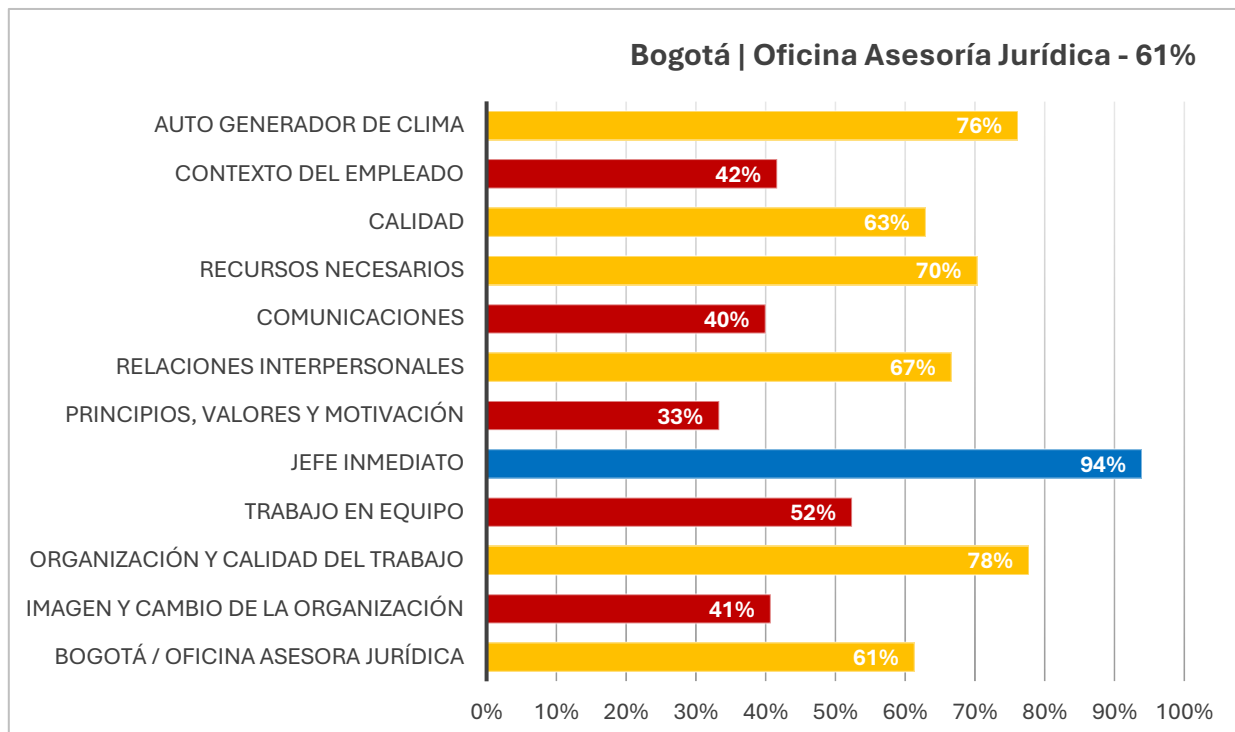
¡Somos parte de la solución!



3.4.2.3 Bogotá | Oficina Asesora de Planeación

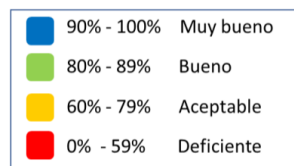


3.4.2.4 Bogotá | Oficina Asesoría Jurídica

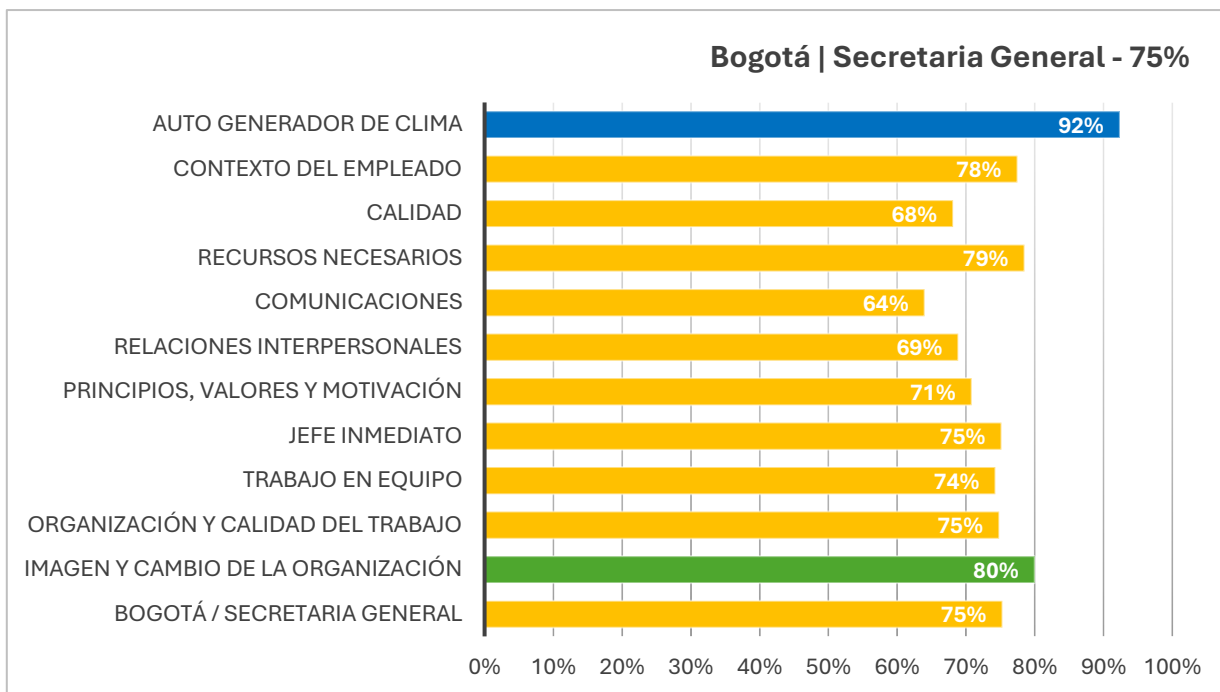




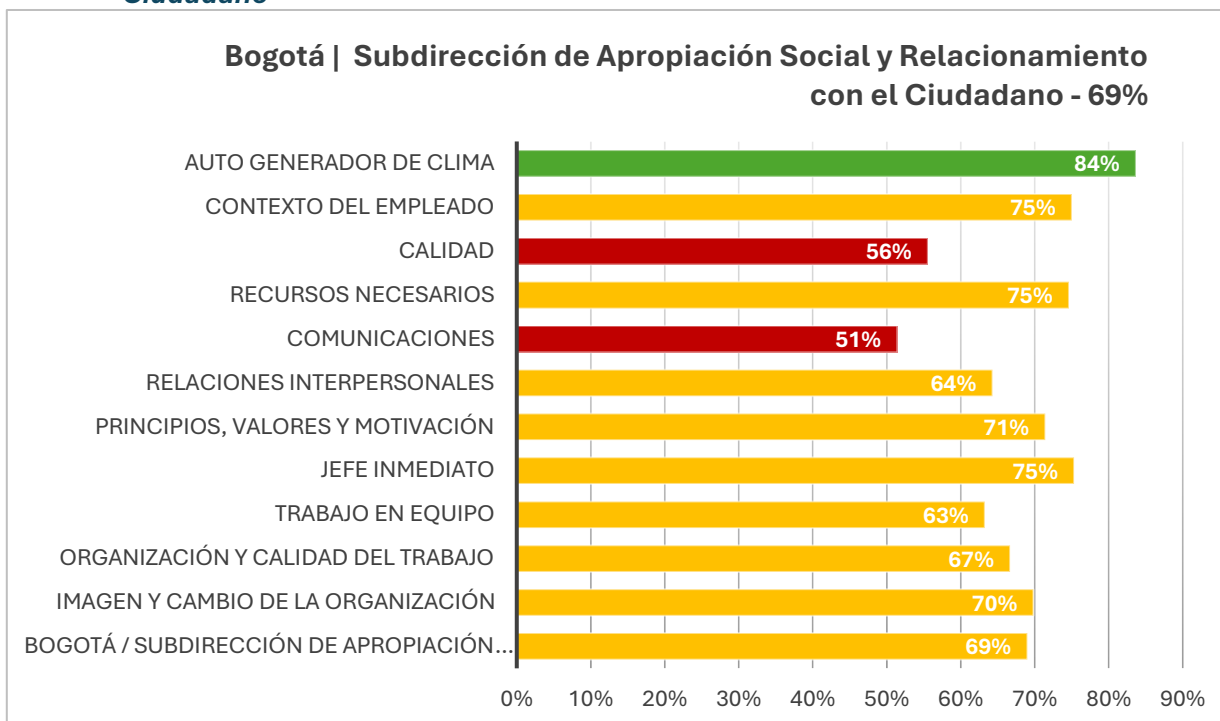
¡Somos parte de la solución!



3.4.2.5 Bogotá | Secretaria General



3.4.2.6 Bogotá | Subdirección de Apropiación Social y Relacionamiento con el Ciudadano

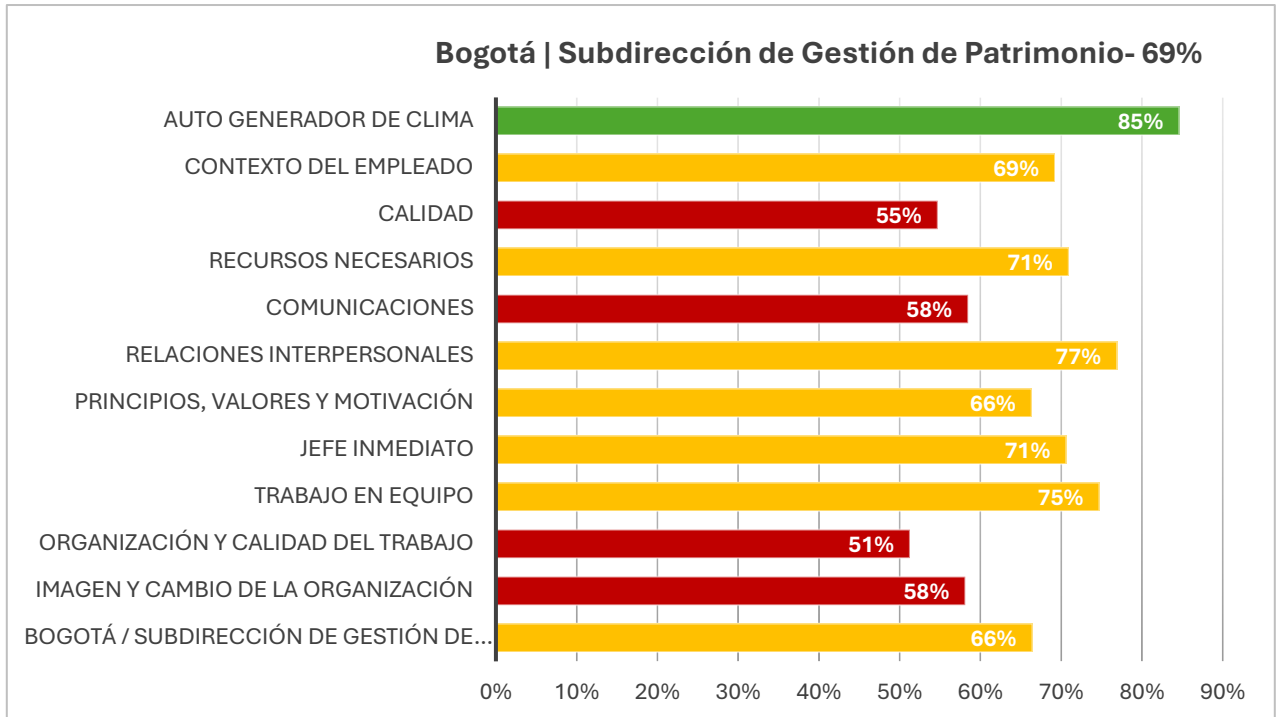




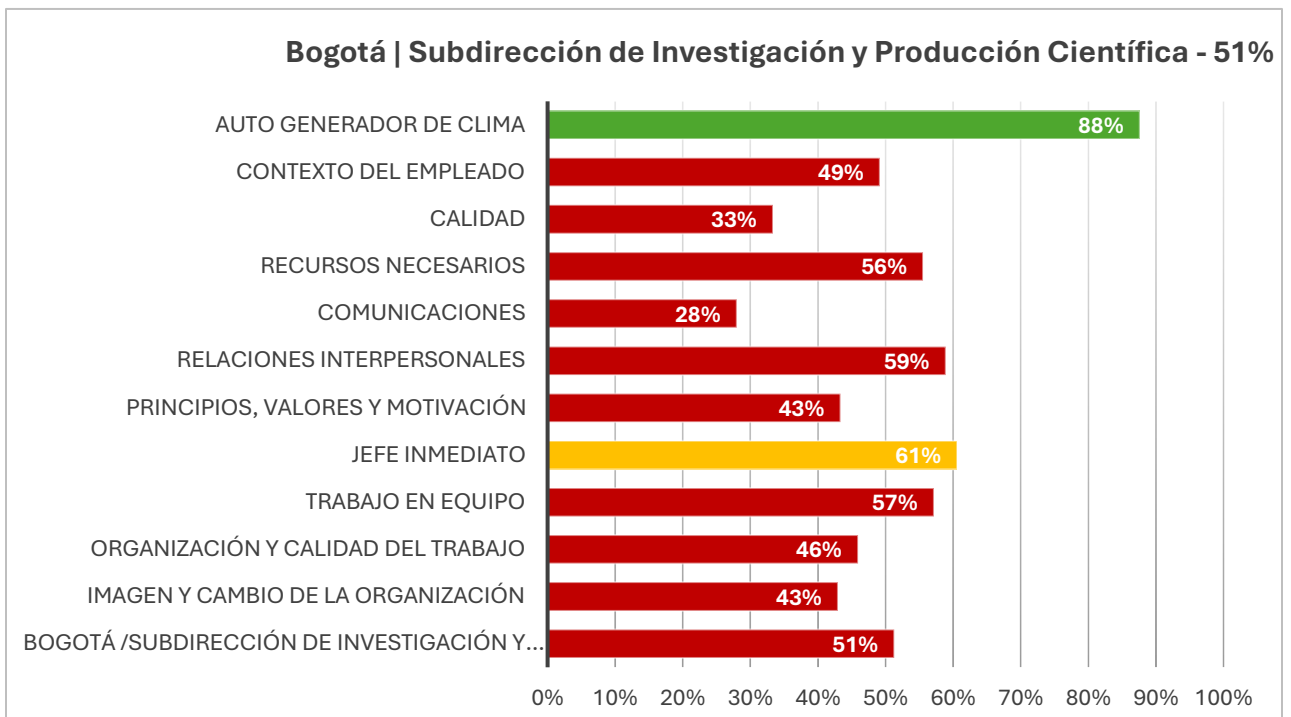
¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.2.7 Bogotá | Subdirección de Gestión de Patrimonio



3.4.2.8 Bogotá | Subdirección de Investigación y Producción Científica





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.3 Conclusión General Bogotá | Departamentos

Análisis General de Departamentos

Los resultados por departamento en Bogotá muestran variaciones significativas en la percepción del clima organizacional, destacando áreas con alto desempeño y otras que requieren atención prioritaria.

Departamentos con Mejor Desempeño:

- **Dirección General (80%):** Se destaca por su liderazgo efectivo, alta disponibilidad de recursos y un ambiente laboral favorable.
- **Control Interno (78%):** Presenta resultados sobresalientes en comunicación, organización del trabajo y alineación con los valores institucionales.
- **Secretaría General (75%):** Refleja un clima organizacional equilibrado, con buenas relaciones interpersonales y claridad en la gestión.

Departamentos con Desempeño Medio:

- **Subdirección de Apropiación Social y Relacionamento con el Ciudadano (69%):** Aunque muestra buenos resultados en liderazgo y motivación, presenta oportunidades de mejora en la comunicación interna.
- **Subdirección de Gestión de Patrimonio (66%):** Destaca en trabajo en equipo y relaciones interpersonales, pero necesita fortalecer la organización del trabajo y la calidad.
- **Oficina Asesora Jurídica (61%):** Presenta fortalezas en liderazgo inmediato y organización del trabajo, pero requiere mejorar la percepción sobre los valores institucionales y la comunicación.

Departamentos con Desempeño Bajo:

- **Subdirección de Investigación y Producción Científica (51%):** Necesita mejoras significativas en comunicación, calidad y percepción de la dirección estratégica.
- **Oficina Asesora de Planeación (39%):** Presenta los resultados más bajos, con deficiencias en casi todas las dimensiones evaluadas, especialmente en comunicación y percepción de los valores organizacionales.



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

Conclusión General por Departamentos:

Los resultados indican que, aunque hay áreas con desempeño sólido en Bogotá, existen departamentos que requieren atención inmediata para mejorar el clima organizacional.

Se recomienda implementar planes de acción específicos para los departamentos con desempeño bajo, enfocados en mejorar la comunicación, reforzar la alineación con los valores organizacionales y fortalecer los procesos de calidad.

Asimismo, es fundamental compartir las mejores prácticas de los departamentos con alto desempeño para fomentar una cultura organizacional coherente y alineada en toda la sede de Bogotá.

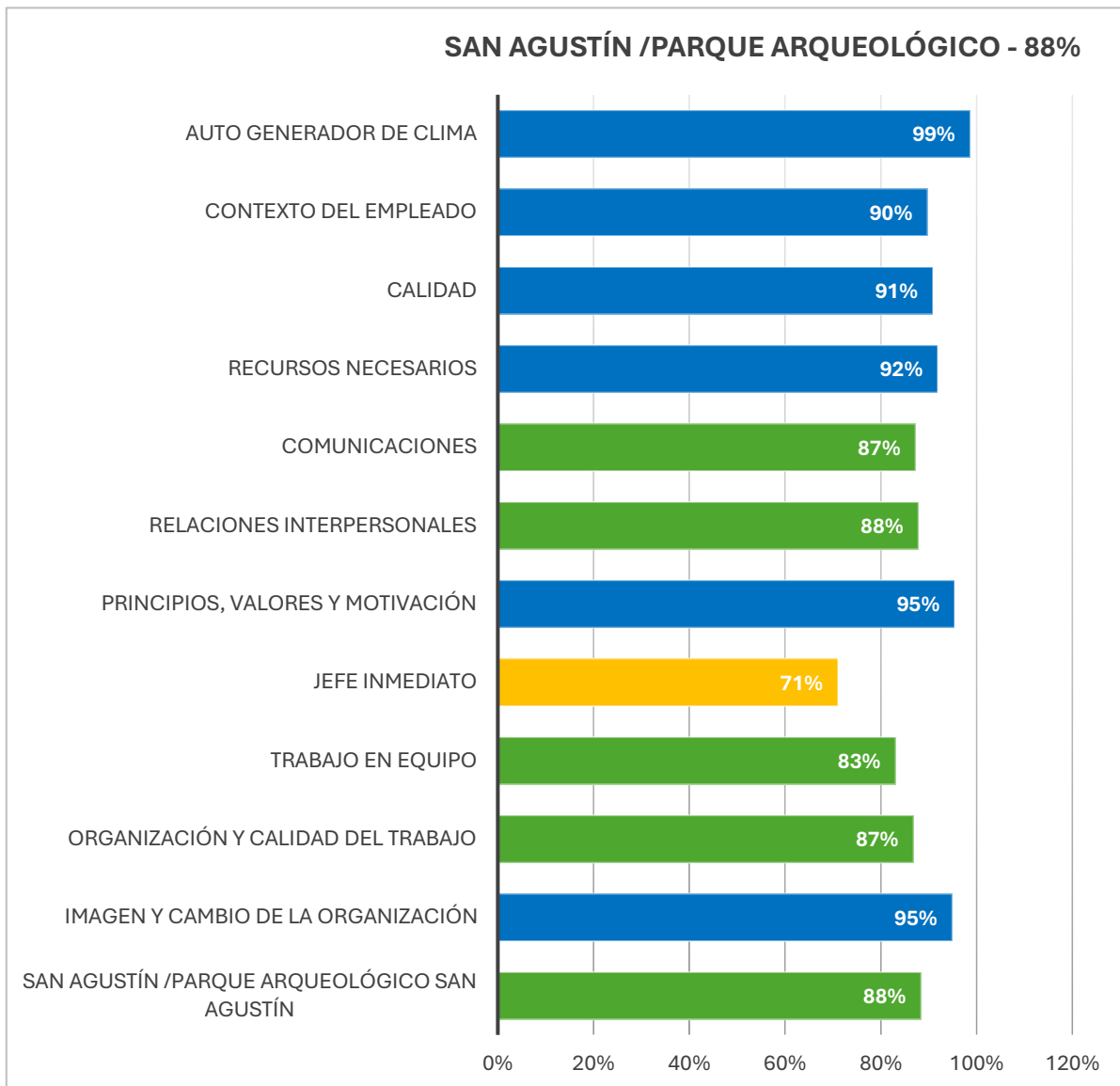


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.4 San Agustín | Dimensiones

Esta sección analiza los resultados específicos de San Agustín, identificando las dimensiones con mejor desempeño y aquellas que requieren mejora.





¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

El Parque Arqueológico de San Agustín se destaca por presentar uno de los climas organizacionales buenos dentro del ICANH, con un puntaje global del **88%**.

Fortalezas:

- **Auto Generador de Clima** (99%), lo que demuestra un alto compromiso personal de los empleados en la construcción de un entorno laboral positivo.
- **Imagen y Cambio de la Organización y Principios, Valores y Motivación** (95% en ambas dimensiones), reflejando un fuerte sentido de pertenencia y alineación con los objetivos institucionales.
- **Recursos Necesarios** (92%) y **Calidad** (91%), indicando que los empleados cuentan con las herramientas adecuadas para realizar su trabajo y mantener altos estándares de desempeño.
- **Contexto del Empleado** (90%) y **Relaciones Interpersonales** (88%), mostrando un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Áreas de Mejora:

- **Jefe Inmediato** (71%), aunque positivo, es la dimensión más baja en este departamento, sugiriendo oportunidades para mejorar la comunicación y el apoyo del liderazgo directo.

Conclusión:

El Parque Arqueológico de San Agustín presenta un clima organizacional muy favorable, con altos niveles de satisfacción en casi todas las dimensiones evaluadas.

Las fortalezas en la alineación con los valores organizacionales, la disponibilidad de recursos y la calidad del trabajo posicionan a este departamento como un ejemplo a seguir dentro del ICANH.

Se recomienda trabajar en la mejora continua del liderazgo inmediato para mantener el alto rendimiento y la satisfacción del equipo.

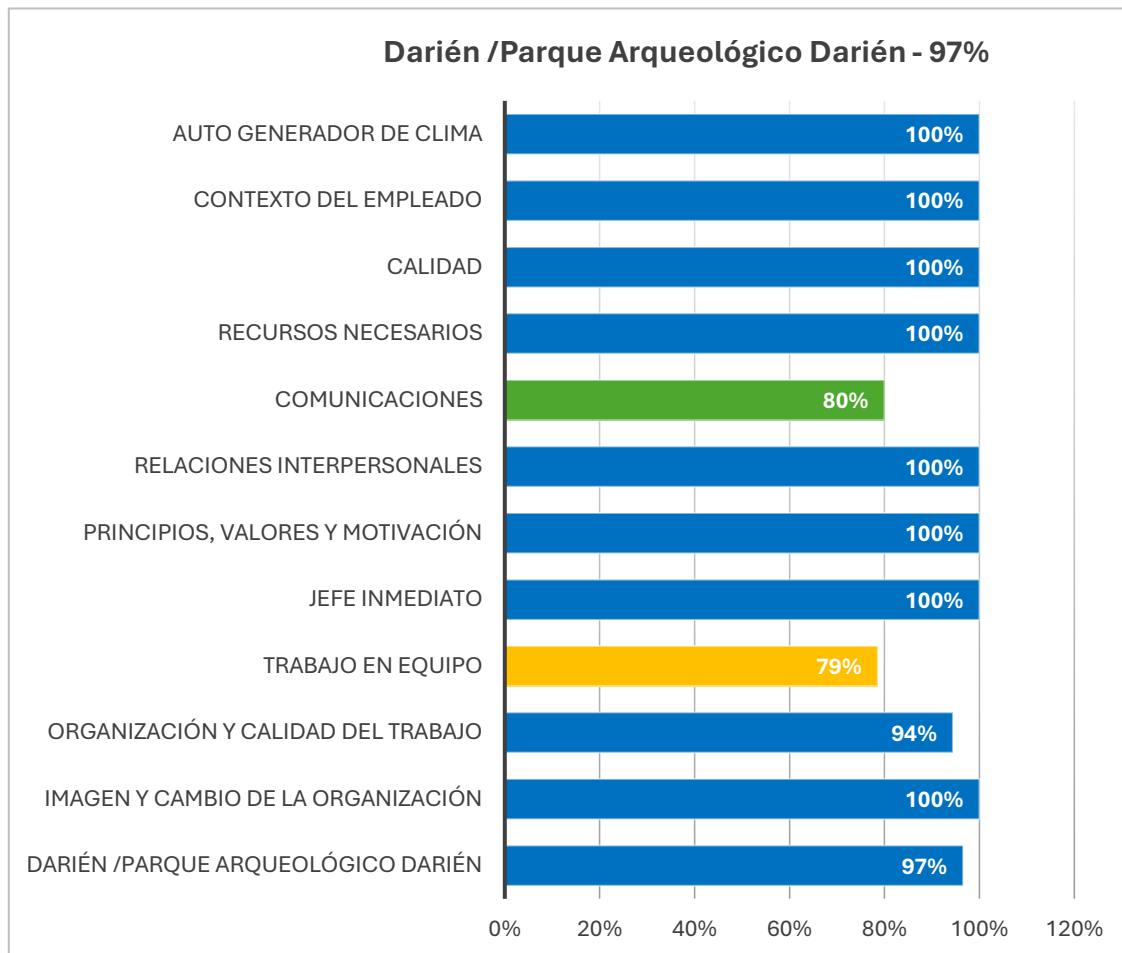


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.5 Darién /Parque Arqueológico Darién

Esta sección analiza los resultados específicos de Darién, identificando las dimensiones con mejor desempeño y aquellas que requieren mejora.



El Parque Arqueológico de Darién destaca como uno de los departamentos con el clima organizacional más alto dentro del ICANH, alcanzando un puntaje global del **97%**.

Fortalezas:

- **Imagen y Cambio de la Organización, Jefe Inmediato, Principios, Valores y Motivación, Relaciones Interpersonales, Recursos Necesarios, Calidad, Contexto del Empleado y Auto Generador de Clima** (100% en todas estas)



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

dimensiones), lo que indica una excelencia en la gestión, alineación con los valores institucionales y satisfacción general de los empleados.

- **Organización y Calidad del Trabajo** (94%), reflejando una planificación eficiente y ejecución efectiva de las tareas.
- **Comunicaciones** (80%), mostrando un buen manejo de la información interna y la transparencia en la comunicación organizacional.

Áreas de Mejora:

Aunque el departamento muestra resultados sobresalientes en casi todas las dimensiones, **Trabajo en Equipo** (79%) es la dimensión con la puntuación más baja, lo que sugiere una oportunidad para fortalecer aún más la colaboración entre los miembros del equipo.

Conclusión:

El Parque Arqueológico de Darién representa un modelo de excelencia organizacional dentro del ICANH, con resultados perfectos en la mayoría de las dimensiones evaluadas.

La combinación de un liderazgo efectivo, recursos adecuados, alineación con los valores institucionales y un ambiente laboral positivo contribuye a la alta satisfacción y motivación de los empleados.

Se recomienda mantener las prácticas actuales y continuar fortaleciendo el trabajo en equipo para asegurar la sostenibilidad de este entorno laboral excepcional.

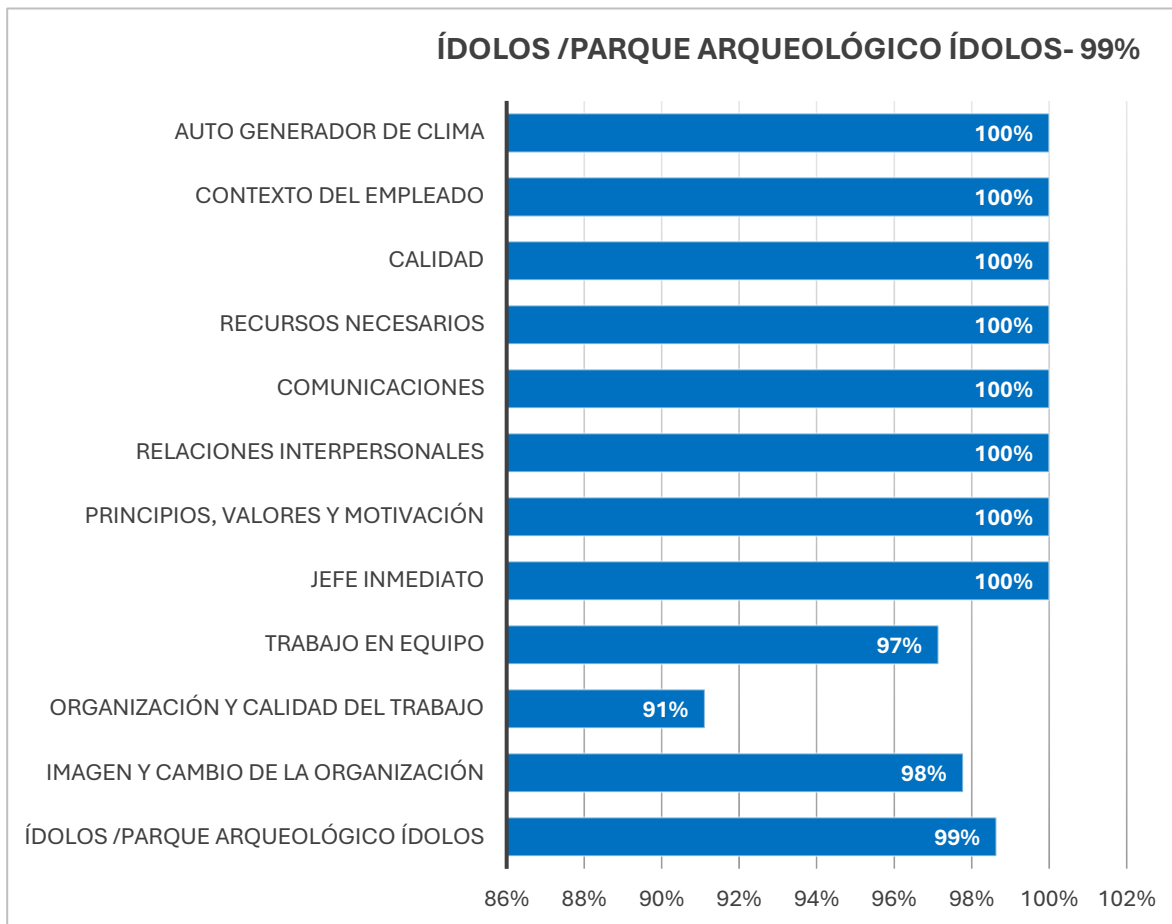


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.6 Ídolos | Parque Arqueológico Ídolos

Esta sección analiza los resultados específicos de Ídolos, identificando las dimensiones con mejor desempeño y aquellas que requieren mejora.



El Parque Arqueológico de Ídolos presenta uno de los climas organizacionales más destacados del ICANH, alcanzando un puntaje global del **99%**.

Fortalezas:

- **Jefe Inmediato, Principios, Valores y Motivación, Relaciones Interpersonales, Comunicaciones, Recursos Necesarios, Calidad, Contexto del Empleado y Auto Generador de Clima** (100% en todas estas dimensiones), lo que refleja un entorno laboral excepcionalmente positivo, con liderazgo fuerte y recursos óptimos.



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

- **Imagen y Cambio de la Organización** (98%) y **Trabajo en Equipo** (97%), indicando una alta identificación de los empleados con la misión y visión de la organización, así como una colaboración efectiva.
- **Organización y Calidad del Trabajo** (91%), demostrando una estructura y planificación eficientes.

Áreas de Mejora:

- Dado que todas las dimensiones presentan resultados sobresalientes, no se identifican áreas críticas de mejora. No obstante, se recomienda mantener la vigilancia sobre la **Organización y Calidad del Trabajo** (91%) para garantizar la sostenibilidad de estos resultados.

Conclusión:

El Parque Arqueológico de Ídolos se posiciona como un referente dentro del ICANH, con un clima organizacional excepcional en todas las dimensiones.

La combinación de un liderazgo fuerte, recursos adecuados, y una cultura organizacional sólida ha resultado en un ambiente de trabajo altamente satisfactorio.

Se recomienda mantener las buenas prácticas actuales y fomentar la innovación para asegurar que este alto nivel de satisfacción y desempeño se sostenga a largo plazo.

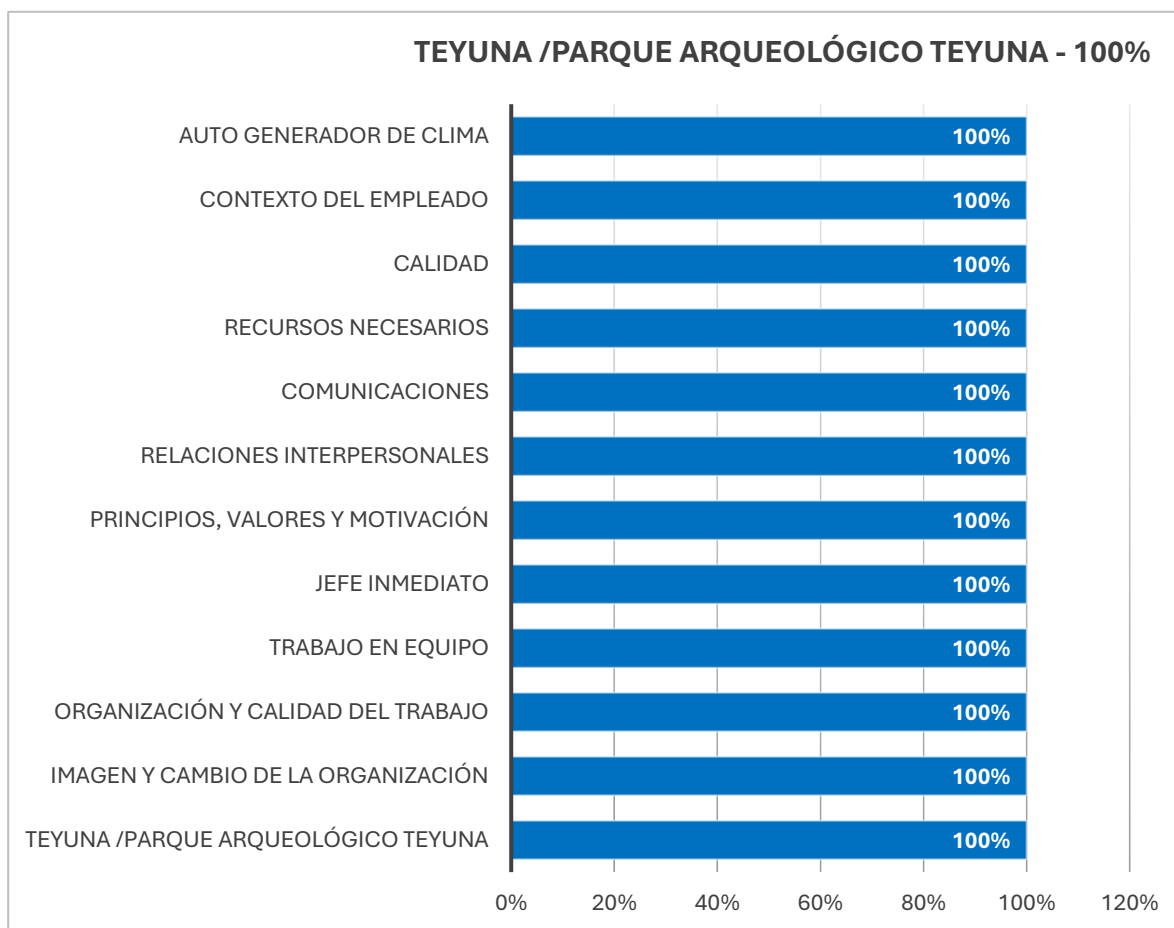


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.7 Teyuna /Parque Arqueológico Teyuna

Esta sección analiza los resultados específicos de Teyuna, identificando las dimensiones con mejor desempeño y aquellas que requieren mejora.



El Parque Arqueológico de Teyuna destaca por alcanzar un puntaje global perfecto del **100%**, reflejando un clima organizacional excepcional en todas las dimensiones evaluadas.

Fortalezas:

- **Imagen y Cambio de la Organización, Organización y Calidad del Trabajo, Trabajo en Equipo, Jefe Inmediato, Principios, Valores y Motivación, Relaciones Interpersonales, Comunicaciones, Recursos Necesarios, Calidad, Contexto del Empleado y Auto Generador de Clima** (100% en todas estas)



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

dimensiones), lo que indica una excelencia integral en la gestión, el liderazgo, la colaboración y el compromiso organizacional.

Áreas de Mejora:

- No se identifican áreas de mejora en este departamento, dado que todos los indicadores alcanzaron el máximo puntaje posible. Sin embargo, es importante mantener un monitoreo constante para asegurar la sostenibilidad de estos resultados.

Conclusión:

El Parque Arqueológico de Teyuna se consolida como un ejemplo de excelencia dentro del ICANH, con un clima organizacional que refleja la máxima satisfacción y compromiso de sus colaboradores.

La combinación de liderazgo efectivo, recursos adecuados, cultura organizacional sólida y un ambiente laboral positivo ha contribuido al éxito de este departamento.

Se recomienda mantener las estrategias y prácticas actuales, así como fomentar la innovación continua para preservar este entorno laboral excepcional.

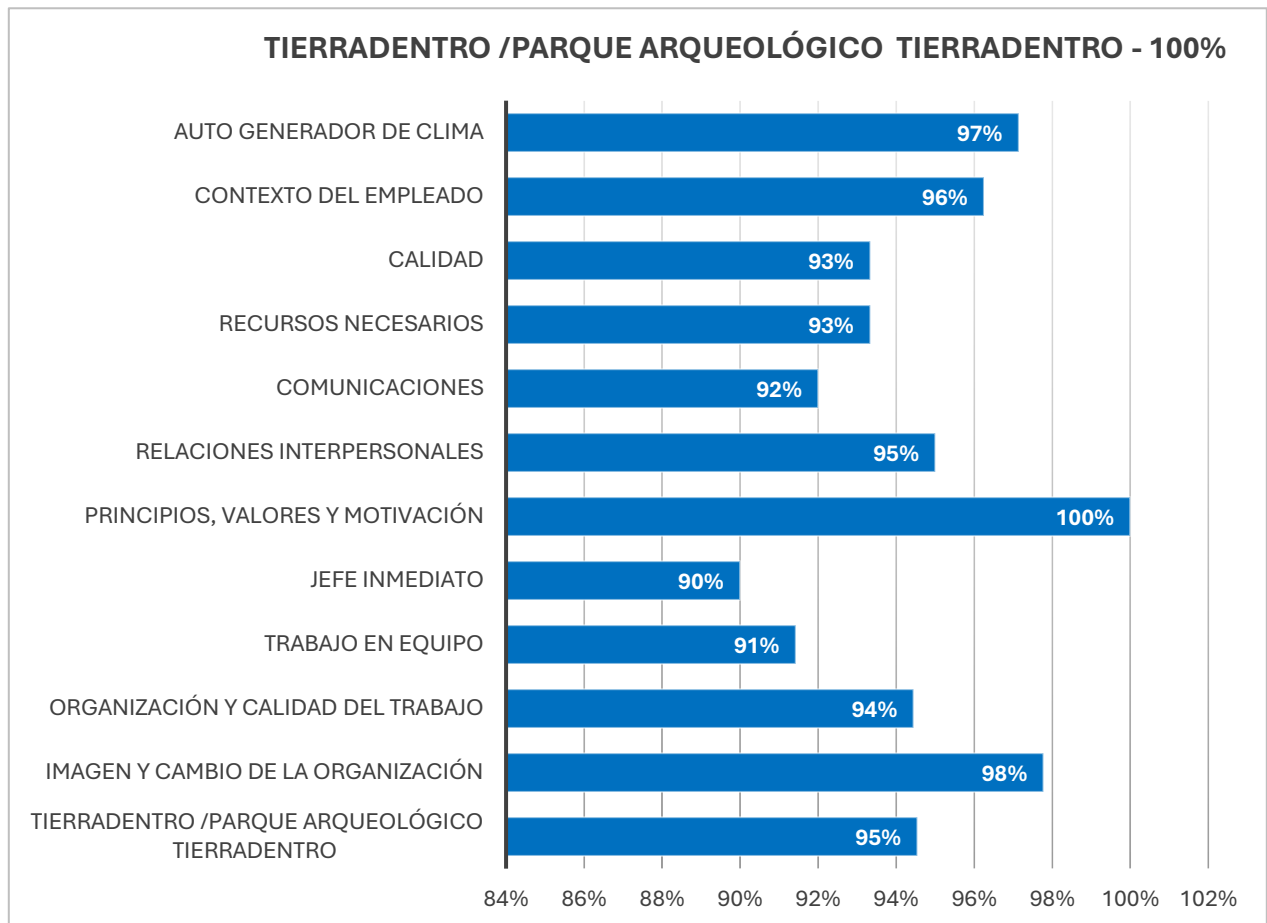


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

3.4.8 Tierradentro /Parque Arqueológico Tierradentro

Esta sección analiza los resultados específicos de Tierradentro, identificando las dimensiones con mejor desempeño y aquellas que requieren mejora.



El Parque Arqueológico de Tierradentro presenta un clima organizacional sobresaliente con un puntaje global del **95%**, destacándose en múltiples dimensiones clave.

Fortalezas:

- **Principios, Valores y Motivación** (100%), reflejando una fuerte alineación de los empleados con la misión, visión y valores de la organización.
- **Imagen y Cambio de la Organización** (98%), indicando una percepción positiva sobre la evolución y reputación de la organización.



¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

- **Relaciones Interpersonales** (95%), **Contexto del Empleado** (96%) y **Auto Generador de Clima** (97%), lo que sugiere un entorno de trabajo armonioso y un alto compromiso personal con el ambiente laboral.
- **Comunicaciones** (92%) y **Recursos Necesarios** (93%), destacando la efectividad en la transmisión de información y la disponibilidad de herramientas adecuadas para el trabajo.

Áreas de Mejora:

- **Jefe Inmediato** (90%) y **Trabajo en Equipo** (91%) son las dimensiones con los puntajes más bajos, aunque aún se consideran altos. Estas áreas podrían beneficiarse de estrategias para fortalecer la cohesión del equipo y optimizar la gestión del liderazgo directo.

Conclusión:

El Parque Arqueológico de Tierradentro mantiene un clima organizacional excepcional, con altos niveles de satisfacción y compromiso en casi todas las dimensiones.

La alineación con los valores organizacionales, la calidad de las relaciones interpersonales y la disponibilidad de recursos son pilares fundamentales de este desempeño positivo.

Se recomienda mantener las prácticas que han llevado a estos resultados y trabajar en la optimización continua del liderazgo inmediato y la dinámica de equipo para asegurar la sostenibilidad del éxito organizacional.



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

4 Plan de Acción y Recomendaciones para el Cierre de Brechas

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional del **ICANH**, se proponen las siguientes acciones y recomendaciones para cerrar las brechas identificadas y fortalecer las áreas de oportunidad:

1. Fortalecimiento de la Comunicación Interna

Acciones:

- Implementar canales de comunicación más efectivos y accesibles, como boletines informativos internos, reuniones periódicas y actualizaciones digitales.
- Fomentar la retroalimentación bidireccional mediante encuestas periódicas y espacios de diálogo abiertos entre líderes y colaboradores.
- Establecer políticas claras de comunicación para asegurar que la información relevante llegue a todos los niveles de la organización.

Responsable: Dirección de Comunicaciones

Plazo: Corto plazo (3-6 meses)

2. Mejora en la Gestión del Liderazgo Inmediato

Acciones:

- Realizar capacitaciones periódicas en habilidades de liderazgo, gestión de equipos y comunicación efectiva para los jefes inmediatos.
- Implementar programas de mentoría y coaching para fortalecer las competencias de los líderes en todos los niveles.
- Establecer evaluaciones de desempeño que incluyan la percepción de los colaboradores sobre la gestión de sus supervisores.

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Plazo: Mediano plazo (6-12 meses)



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

3. Optimización de los Procesos de Calidad

Acciones:

- Revisar y actualizar los procedimientos y estándares de calidad en todas las áreas de la organización.
- Establecer comités de calidad que monitoreen y garanticen el cumplimiento de los estándares definidos.
- Fomentar una cultura de mejora continua mediante la capacitación en gestión de calidad y la implementación de auditorías internas periódicas.

Responsable: Unidad de Control de Calidad

Plazo: Mediano plazo (6-12 meses)

4. Fomento de la Identidad y Valores Organizacionales

Acciones:

- Desarrollar programas de integración y actividades que refuercen la cultura y los valores institucionales.
- Comunicar de manera constante la misión, visión y valores del ICANH a través de campañas internas y actividades de sensibilización.
- Incluir la evaluación de la alineación con los valores organizacionales en los procesos de selección y desarrollo de personal.

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Plazo: Corto plazo (3-6 meses)

5. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo

Acciones:

- Implementar dinámicas y talleres de team building para mejorar la cohesión y colaboración entre los equipos.
- Fomentar proyectos interdepartamentales que promuevan la integración y el trabajo conjunto entre diferentes áreas.
- Evaluar periódicamente la efectividad de los equipos mediante encuestas de clima y rendimiento grupal.

Responsable: Coordinadores de Área

Plazo: Corto a mediano plazo (3-9 meses)



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

5 Conclusión General Clima Organizacional

El análisis del clima organizacional en el **ICANH** ha permitido identificar tanto las fortalezas como las áreas que requieren atención para optimizar el ambiente laboral. Los resultados reflejan un compromiso generalizado por parte de los colaboradores, especialmente en los Parques Arqueológicos, donde se observa un clima organizacional altamente positivo.

Sin embargo, en áreas como Bogotá y algunos departamentos específicos, se identifican oportunidades significativas de mejora en la comunicación, la gestión del liderazgo inmediato y la calidad de los procesos. La implementación de las acciones propuestas contribuirá a cerrar estas brechas, fortaleciendo la cohesión interna y mejorando la satisfacción y el compromiso de todos los miembros de la organización.

Se recomienda realizar un seguimiento continuo de las acciones implementadas y llevar a cabo futuras mediciones para evaluar el impacto de las mejoras, asegurando así la sostenibilidad de un entorno laboral saludable y productivo.

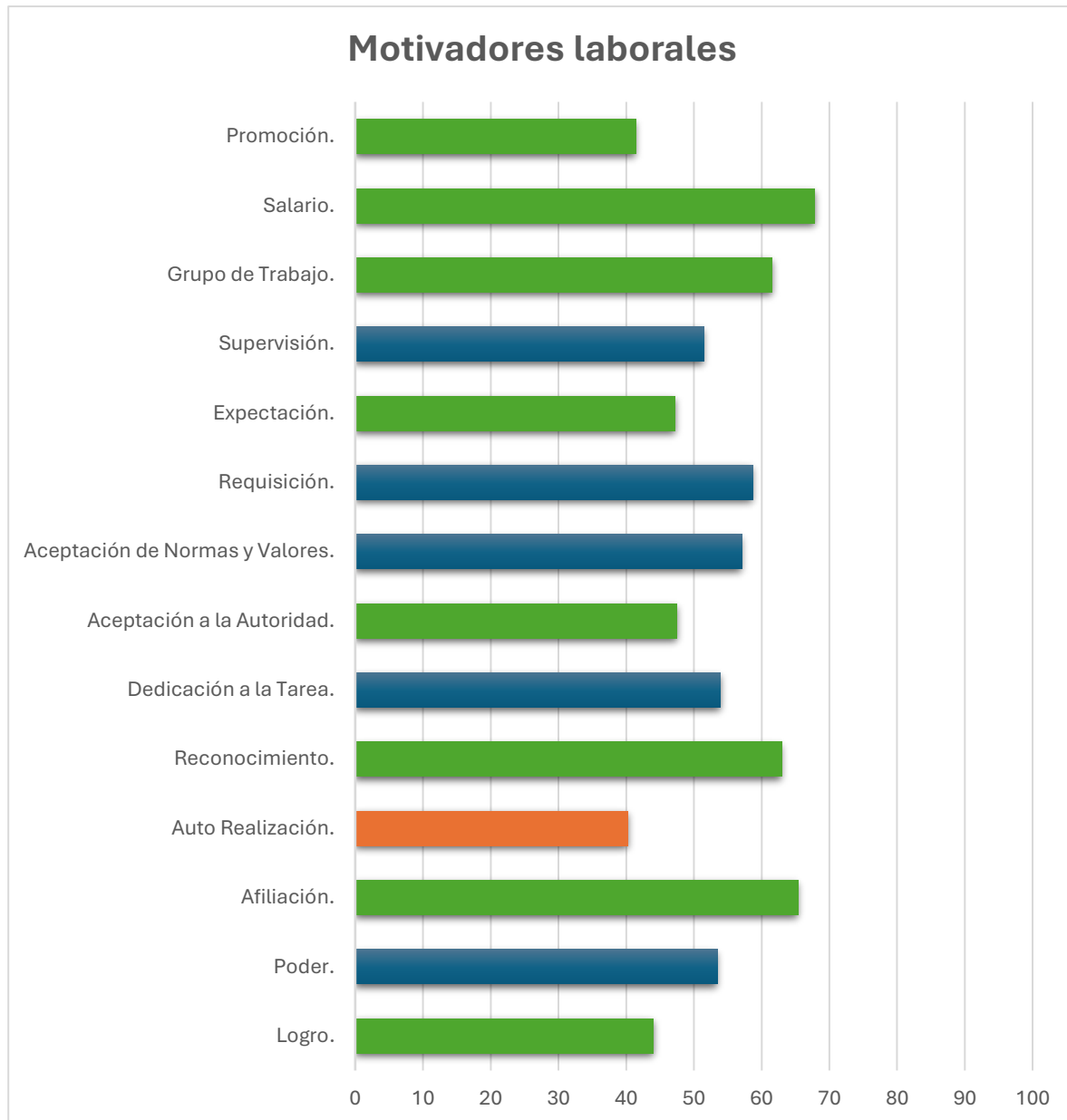


¡Somos parte de la solución!

90% - 100%	Muy bueno
80% - 89%	Bueno
60% - 79%	Aceptable
0% - 59%	Deficiente

6 Evaluación de la Motivación de los Empleados

La evaluación de la motivación de los empleados del ICANH se llevó a cabo considerando tres grandes dimensiones: **Condiciones Motivacionales Internas, Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo y Condiciones Motivacionales Externas**. Los resultados obtenidos permiten comprender las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores.





¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

6.1 Condiciones Motivacionales Internas

Estas condiciones representan características individuales que influyen en cómo los empleados experimentan su entorno laboral.

- **Afiliación (65%):** La necesidad de establecer y mantener relaciones interpersonales amigables es la más alta dentro de esta categoría, reflejando un fuerte deseo de camaradería y colaboración.
- **Reconocimiento (63%):** Los empleados valoran significativamente el ser reconocidos por sus logros y esfuerzos.
- **Poder (53%) y Logro (44%):** Aunque se perciben moderadamente, existe una menor tendencia hacia la búsqueda de liderazgo y el éxito personal.
- **Auto Realización (40%):** El puntaje más bajo en esta dimensión sugiere que los empleados no sienten que están utilizando o desarrollando plenamente sus habilidades y conocimientos.

6.2 Medios Preferidos para Obtener Retribuciones Deseadas en el Trabajo

Esta dimensión analiza cómo los empleados buscan alcanzar sus metas y recompensas en el entorno laboral.

- **Requisición (59%) y Aceptación de Normas y Valores (57%):** Los empleados tienden a influenciar o persuadir para alcanzar sus objetivos y muestran una buena disposición a seguir las normas organizacionales.
- **Dedicación a la Tarea (54%):** Refleja un compromiso moderado con el esfuerzo y el tiempo dedicado al trabajo.
- **Aceptación a la Autoridad (47%) y Expectación (47%):** Los niveles bajos en estas áreas indican una menor inclinación hacia la dependencia de la autoridad y una actitud menos pasiva frente a las decisiones organizacionales.

6.3 Condiciones Motivacionales Externas

Estas condiciones están asociadas a factores externos relacionados con el puesto de trabajo y las recompensas.

- **Salario (68%):** Es el factor externo más valorado, reflejando la importancia de la compensación económica para la motivación.



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

- **Grupo de Trabajo** (62%): La interacción con compañeros es altamente valorada, destacando la relevancia del trabajo en equipo.
- **Supervisión** (51%): La percepción sobre la calidad del liderazgo y la retroalimentación recibida es moderada.
- **Promoción** (41%): Este es el factor menos valorado, lo que puede indicar una percepción limitada sobre las oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Conclusión de la Evaluación de Motivación

*La evaluación de la motivación revela que los empleados del ICANH valoran especialmente **la afiliación, el reconocimiento y la compensación económica**. Sin embargo, existe una oportunidad de mejora en aspectos relacionados con la auto realización y la promoción profesional. Esto sugiere la necesidad de desarrollar programas que fortalezcan el desarrollo profesional, la utilización de habilidades y la creación de oportunidades de crecimiento dentro de la organización.*

Asimismo, se recomienda fortalecer la gestión del liderazgo para mejorar la percepción sobre la supervisión y fomentar una mayor aceptación de la autoridad y las normas, promoviendo un equilibrio entre la autonomía individual y el alineamiento organizacional.

7 Manejo de la Información Confidencial

Se recomienda que toda la información derivada de esta **Medición de Clima Organizacional** sea manejada con la mayor confidencialidad posible. La distribución de estos datos debe ser controlada y limitada exclusivamente al área de **Recursos Humanos**, asegurando que la información sensible no se divulgue de manera inapropiada. Esto garantiza la protección de la privacidad de los colaboradores y la integridad del proceso.



¡Somos parte de la solución!

■ 90% - 100%	Muy bueno
■ 80% - 89%	Bueno
■ 60% - 79%	Aceptable
■ 0% - 59%	Deficiente

Créditos del Proceso

*Este proceso de medición y análisis del clima organizacional fue realizado por el equipo de **Synergy Partners**, bajo el liderazgo de Lina Zarta, Líder y Gerente de Proyectos de Recursos Humanos.*
