



COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO

GESTION INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS

**Resultados comparativos
Estudios de Clima Organizacional**

CUC-DAF-GIRH-01-2020

Presentado a: Consejo Directivo

Febrero, 2020

INDICE

	Página
Justificación	3
Estudio de Cultura y Clima Organizacional	3
Dimensión Trabajo Colaborativo	6
Dimensión Liderazgo	8
Dimensión Comunicación	10
Dimensión Transparencia	13
Dimensión Respeto	15
Dimensión Equidad e Inclusión	17
Dimensión Excelencia	21
Dimensión General	23

1. JUSTIFICACIÓN

El Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos recibe solicitud formal para que presente una gráfica comparativa de los resultados de los estudios de clima organizacional de los últimos cinco años en concordancia con el Acuerdo CUC-CD-04-3631-2020 emitido por el Consejo Directivo.

2. ESTUDIO DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2019

Para plantear el formulario del estudio de cultura y clima 2019 que fue aplicado en el mes de noviembre, se realizó un análisis de los resultados de algunas variables de los estudios de años anteriores, de donde se podía inferir que si bien el resultado del clima en términos generales es favorable porque los porcentajes así lo demostraban, si se pudo determinar que al promediar las respuestas de la pregunta –clima laboral del CUC- y –clima laboral de la unidad administrativa- en algunas existen variaciones considerables en las dos calificaciones, donde la calificación del CUC es más baja con respecto a la de su Unidad, tendencia que se mantenido en los últimos estudios, siendo un indicador que si bien se trabaja en un buen clima laboral en la unidad administrativa no así a nivel institucional, lo cual queda demostrado porque al terminar la jornada laboral la gran mayoría de los funcionarios contestaron que se sienten alegres, satisfechos y motivados y en menor grado estresados o desmotivados.

De ahí la importancia de plantear para el año 2019 un instrumento que mida nuevamente algunas dimensiones del clima organizacional y que

además incluya dimensiones de la cultura organizacional -factores que pueden influir en las percepciones -determinantes directos sobre las actitudes y comportamientos- las cuales pueden estar causando fragmentación en la estructura organizacional siendo un factor de riesgo para el cumplimiento de objetivos y metas estratégicas.

Es por ello que el formulario 2019 contó con las siguientes dimensiones:

Estudio de Cultura y Clima Organizacional 2019	
Clima Organizacional (*)	Liderazgo
	Trabajo Colaborativo
	Comunicación
Cultura Organizacional (**)	Transparencia (Valor Estratégico)
	Respeto (Valor Conductual)
	Equidad e Inclusión (Valor Estratégico)
	Excelencia (Valor Estratégico)
Dimensión General	Esta sección mide nuevamente el clima laboral del CUC, clima laboral de la unidad y cómo se siente el funcionario al terminar su jornada laboral, factores sobre los cuales hicimos recomendaciones en el estudio del año 2018.

(*) Las dimensiones de clima organizacional fue importante medirlas nuevamente porque la comunicación organizacional se puede estar viendo afectada por la fragmentación que existe en el trabajo colaborativo entre las unidades administrativas lo cual quedó evidenciado.

De acuerdo al capítulo XVIII del RAT "Deberes y obligaciones de los funcionarios con cargo de jefatura", inciso 10, "*Crear y mantener una cultura de calidad, orientada a estimular en sus funcionarios el trabajo en equipo por procesos y productos, la creatividad, y la anticipación a los cambios, todo acorde con los valores institucionales*", donde queda evidenciada la importancia de medir la dimensión de liderazgo ya que los líderes son un pilar fundamental para alcanzar la metas estratégicas a través de un clima laboral positivo y sano.

(**) Es importante acotar que la redacción de las preguntas de la dimensión cultura organizacional están basadas en los artículos del Código de Ética del Colegio Universitario de Cartago y los mismos están señalados al final de cada pregunta del estudio. De esta dimensión no existe comparativo histórico.

Trabajo Colaborativo

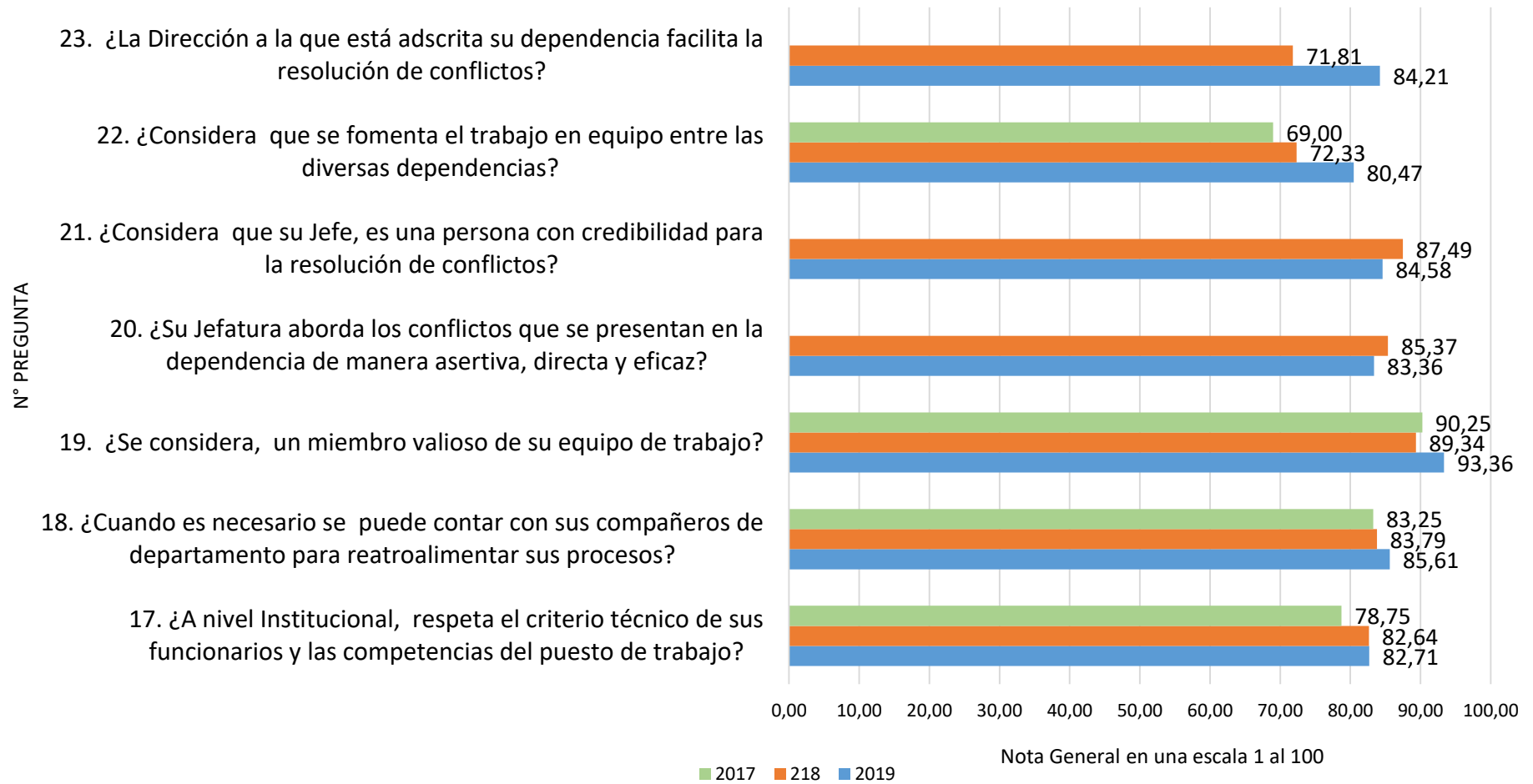
El trabajo colaborativo es la capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar en conjunto la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros y generar y mantener un buen clima de trabajo.

El trabajo colaborativo es una de las ventajas para la productividad. Lo más importante de los equipos de trabajo es el fomento a lo cooperativo, las habilidades a desarrollar de los integrantes en el trabajo, los puntos de vista y esfuerzos son aspectos fundamentales sobre el trabajo. Permite combinar y complementar las ideas o habilidades de cada uno de los integrantes.

Si en la organización no existe un buen clima para el trabajo colaborativo los integrantes no tienen un objetivo compartido, cada miembro trabaja separado generando división y una competencia entre ellos. No se respeta las aportaciones ni los puntos de vista, mucho menos el esfuerzo y la energía que cada uno pone para alcanzar un objetivo.

La comunicación podría estar caracterizada por poca tolerancia, respeto y confianza; donde no se validan las diferencias y mucho menos se resaltan las habilidades individuales influyendo directamente en la productividad y competitividad reflejándose en el logro de metas propuestas para un período.

DIMENSION TRABAJO COLABORATIVO



Fuente: Estudios de Clima Organizacional aplicados por GIRH en los años 2017, 2018, 2019

Liderazgo

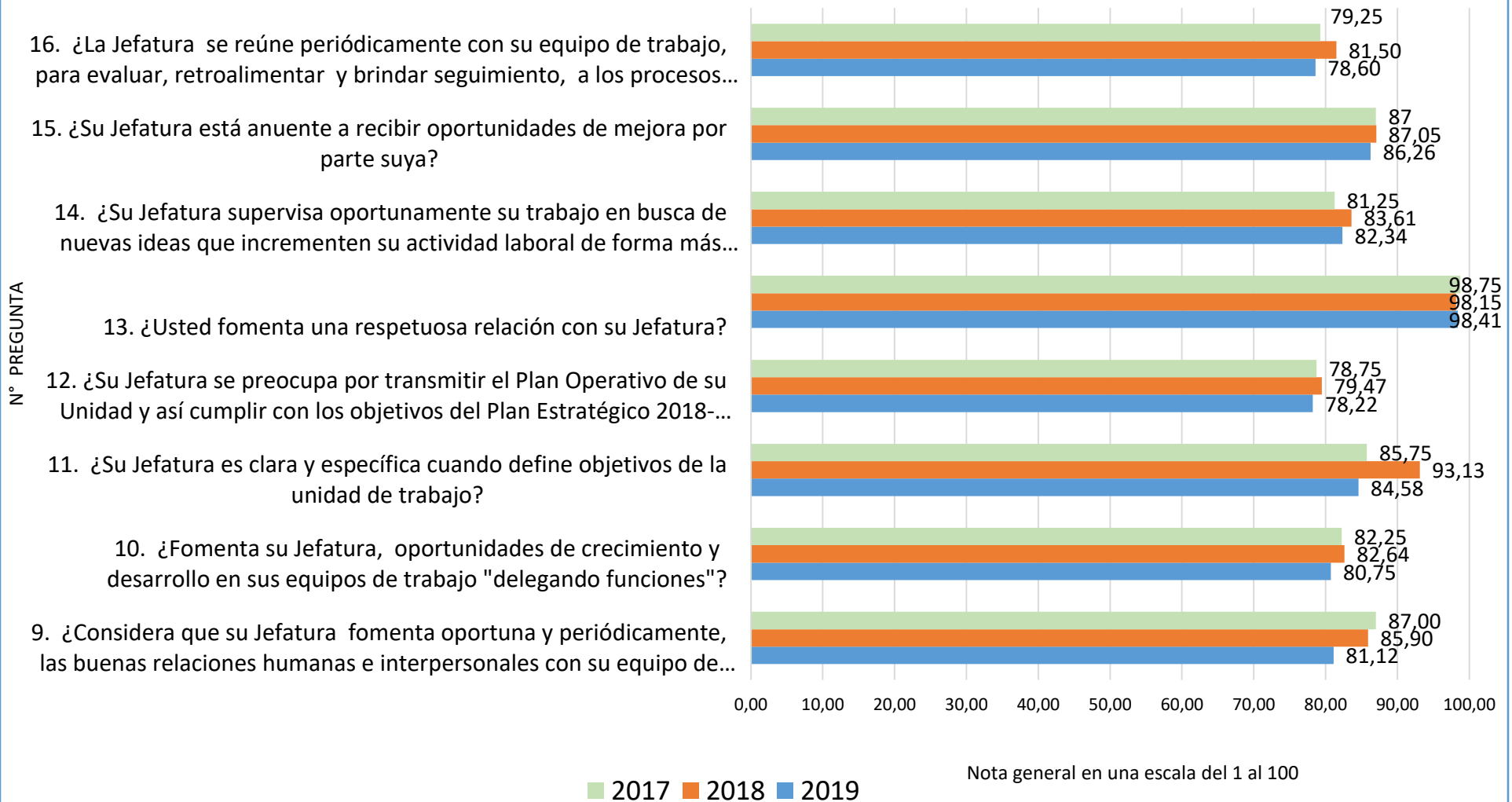
El liderazgo es un proceso de influencia en las actividades de individuos y grupos para el logro de metas comunes. Es apoyar los procesos para que se trabaje con entusiasmo desarrollando capacidad para la toma de decisiones gerenciales, además de, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

El líder debe mantener un adecuado equilibrio entre su inteligencia racional y emocional. Muestra conocimientos y pericia analítica en diversos campos: recursos, financieros, tecnología, entre otras.

El papel del líder no es solamente gestionar el negocio, sino que es responsable de crear una cultura corporativa basada en valores sólidos y de garantizar la continuidad de la organización.

Es la capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento y lograr y mantener un clima organizacional armónico

DIMENSIÓN LIDERAZGO



Comunicación

La comunicación organizacional es una actividad propia de todas las organizaciones, es una forma de gestión para el conocimiento y corrección de acciones que podría transgredir los sistemas productivos interviniendo directamente en interacción de la estructura organizacional.

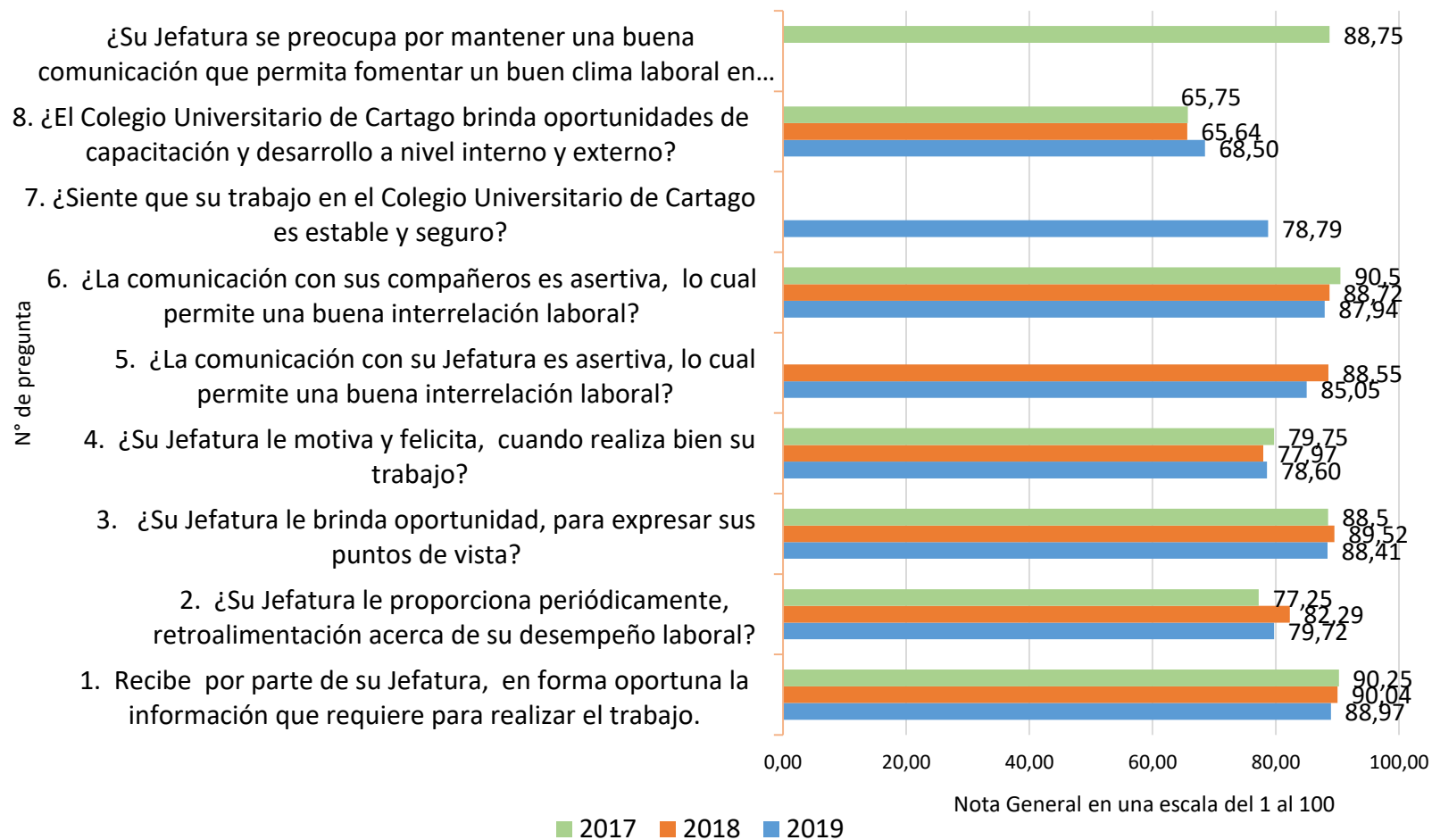
La comunicación adecuada promueve la confianza y es la clave para que las relaciones personales, laborales y sociales sean fructíferas. La comunicación eficaz hace que las personas se sientan importantes y estables logrando equipos cohesionados direccionados a alcanzar el mayor desarrollo de sus habilidades y competencias.

Las fallas en la comunicación, por la razón que fuere, producen desavenencias que a menudo son difíciles de reparar y crean más muros que puentes.

La confusión y el miedo salen a la superficie cuando la comunicación es deficiente afectando las metas y objetivos organizacionales, interfiriendo en la identificación del trabajador, en su motivación y participación, lo que, a su vez, origina una disminución en la productividad y una insatisfacción personal.

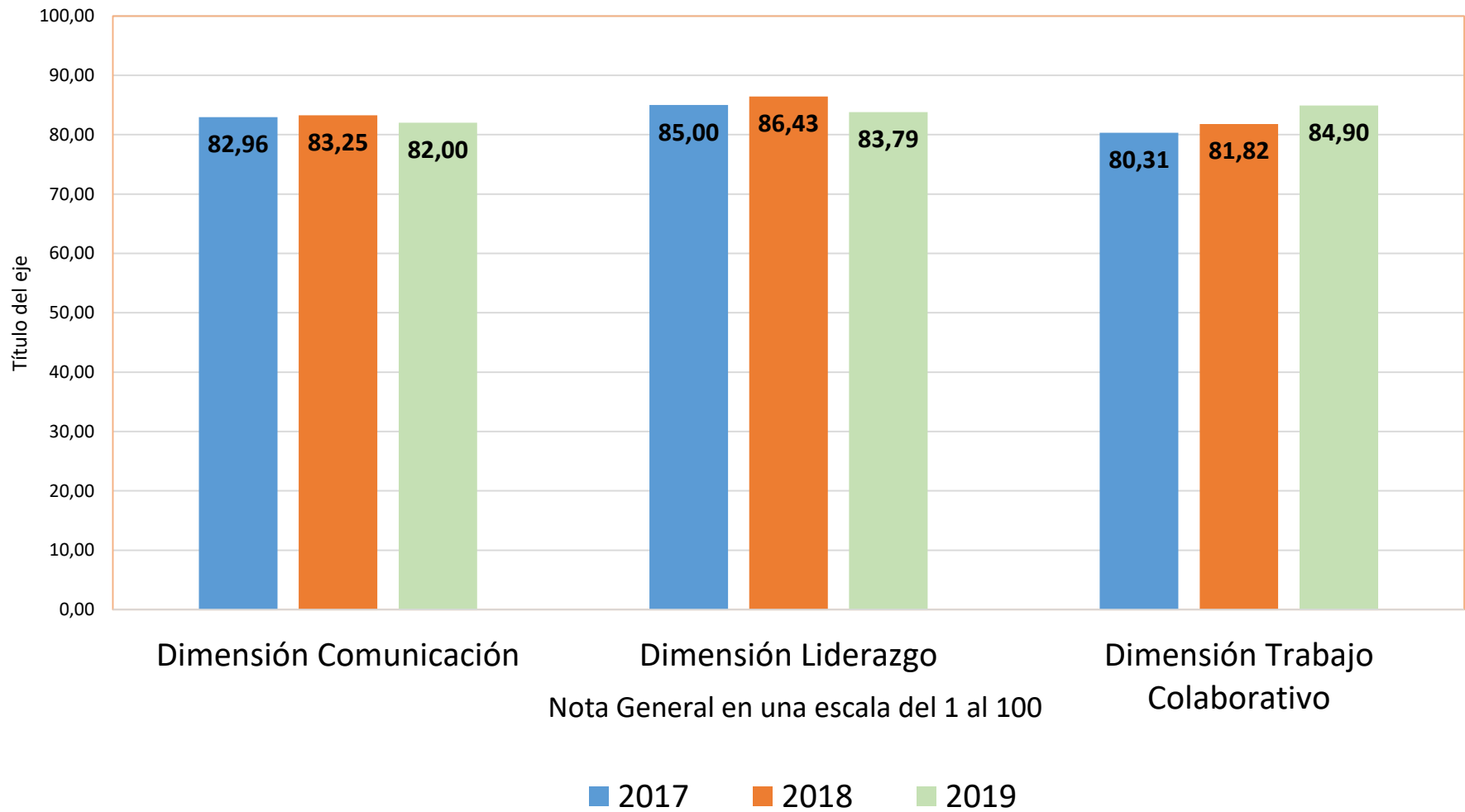
Asimismo, distorsiona las relaciones con otras unidades organizativas causando conflictos y produciendo desconocimiento de los avances y posibles mejoras.

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN



Fuente: Estudios de Clima Organizacional aplicados por GIRH en los años 2017, 2018, 2019.

Nota anual por Dimensión 2017-2018-2019



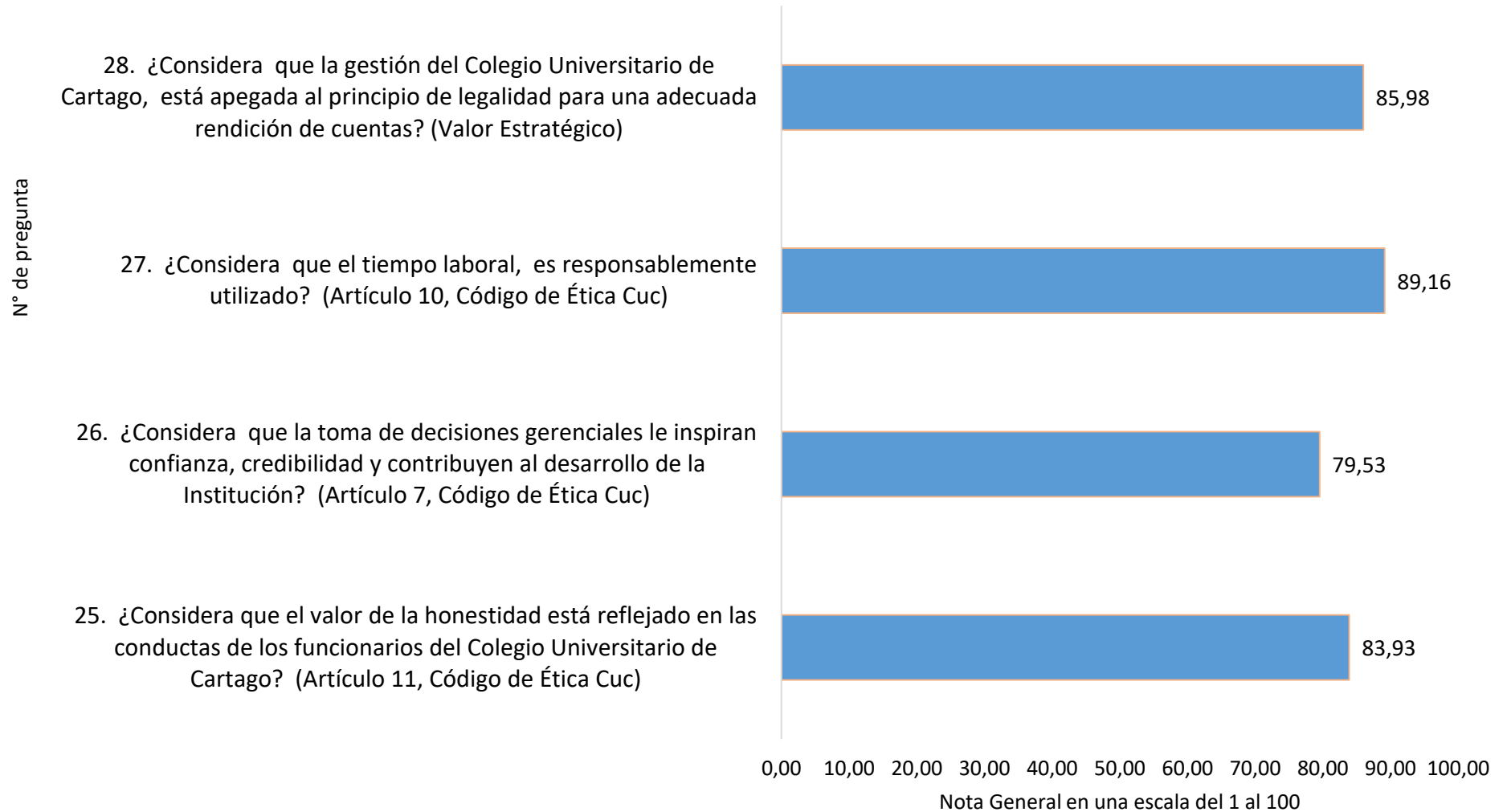
Fuente: Estudios de Clima Organizacional aplicados por GIRH en los años 2017, 2018, 2019.

Dimensión Transparencia (Valor Estratégico)

Orientar la gestión a la satisfacción del interés público en apego al principio de legalidad en la administración de los recursos públicos que permitan una adecuada rendición de cuentas.

Fuente: Plan Estratégico 2018-2023

Estudio de Cultura y Clima Organizacional 2019
Dimensión Transparencia



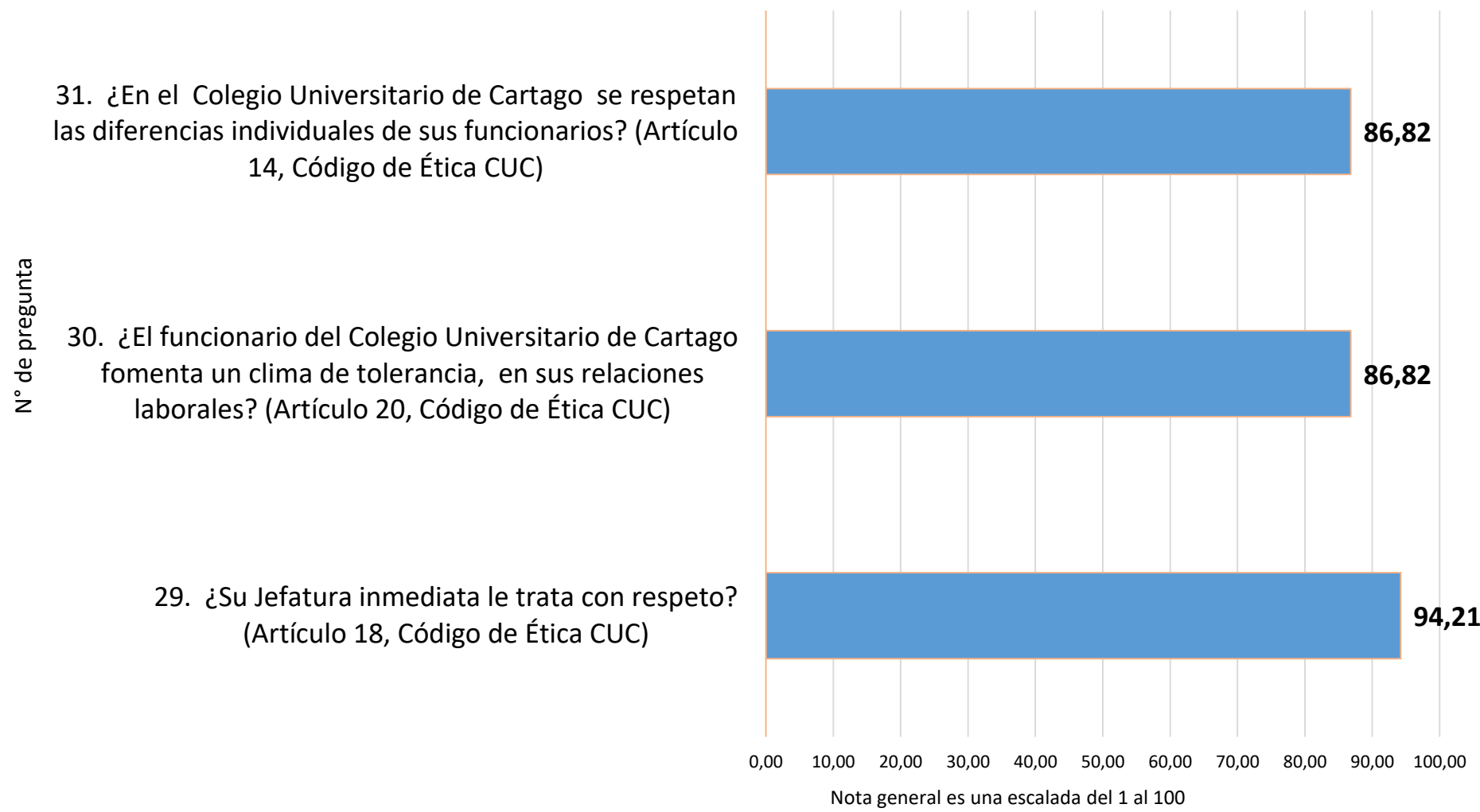
Fuente: Estudio de Cultura y Clima Organizacional aplicados por GIRH 2019

Dimensión Respeto (Valor Conductual)

Capacidad para dar a los otros y a uno mismo un trato digno, franco y tolerante, comportándose de acuerdo con los valores morales.

Fuente: Plan Estratégico 2018-2023

Estudio de Cultura y Clima Organizacional 2019
Dimensión Respeto



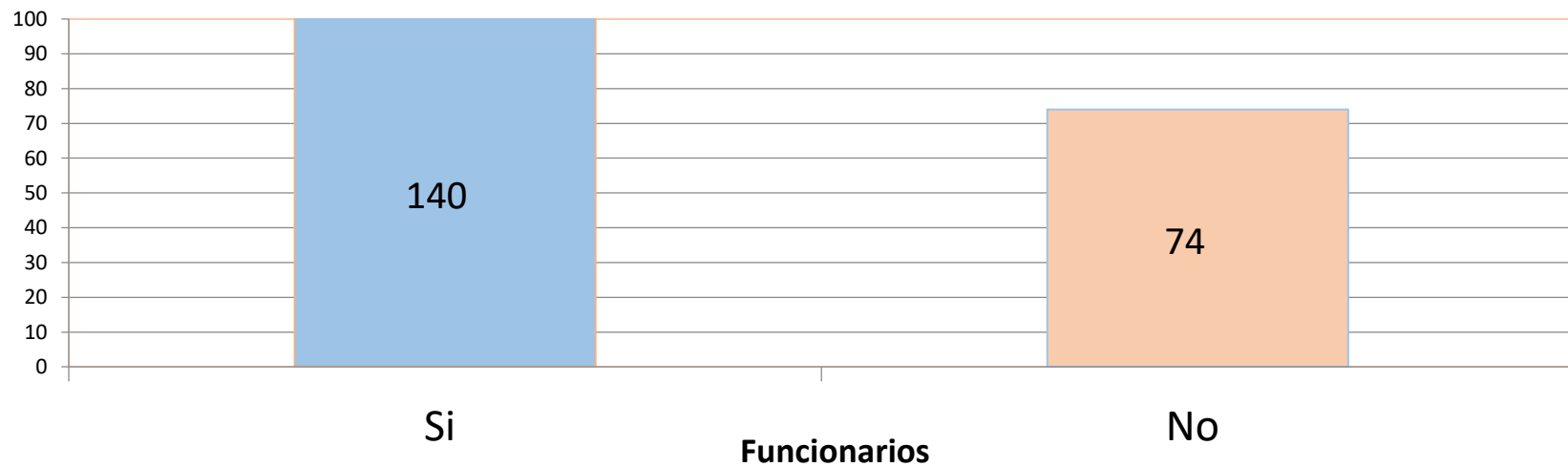
Fuente: Estudio de Cultura y Clima Organizacional aplicado por GIRH 2019.

Dimensión Equidad e Inclusión (Valor Estratégico)

Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales para contribuir al desarrollo de la comunidad a través de la cultura, el respeto y la conciencia social.

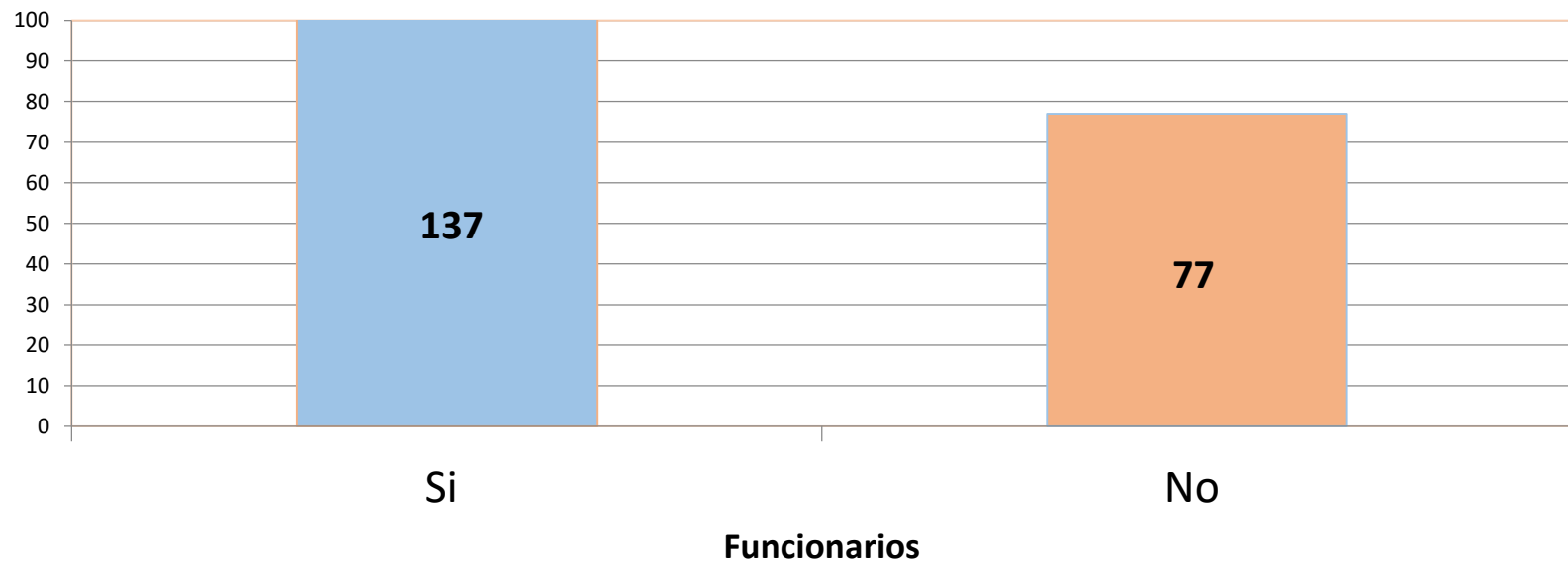
Fuente: Plan Estratégico 2018-2023

Estudio de Cultura y Clima Organizacional 2019
Dimensión Equidad e Inclusión
¿Considera Usted que existe equidad en el
desarrollo de la carrera administrativa?
(Artículo 14, Código de Ética CUC)



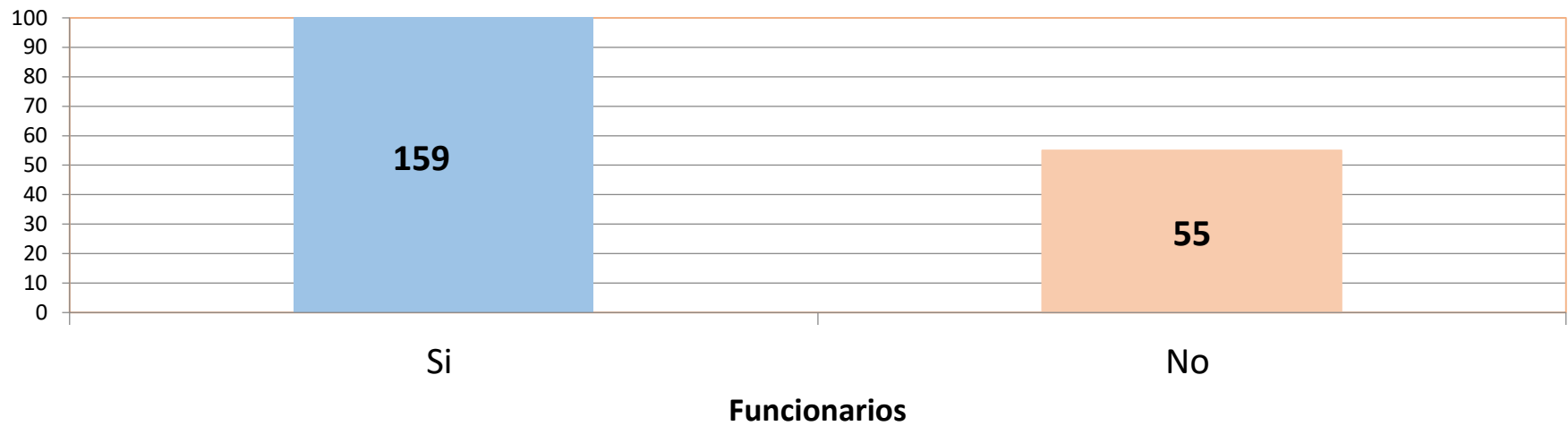
Fuente: Estudio de Cultura y Clima Organizacional aplicados por GIRH 2019

Estudio de Cultura y Clima Organizacional 2019
Dimensión Equidad e Inclusión
¿Considera que los procesos administrativos a los que podemos recurrir en caso de disconformidad o apelación, son equitativos para todos los funcionarios?
(Artículo 14, Código de Ética)



Fuente: Estudios de Cultura y Clima Organizacional aplicados por GIRH 2019

Estudio de Cultura y Clima Organizacional
Dimensión Equidad e Inclusión
¿Considera Usted que recibe un trato justo
y equitativo en relación con otros funcionarios?
(Artículo 14, Código de Ética CUC)



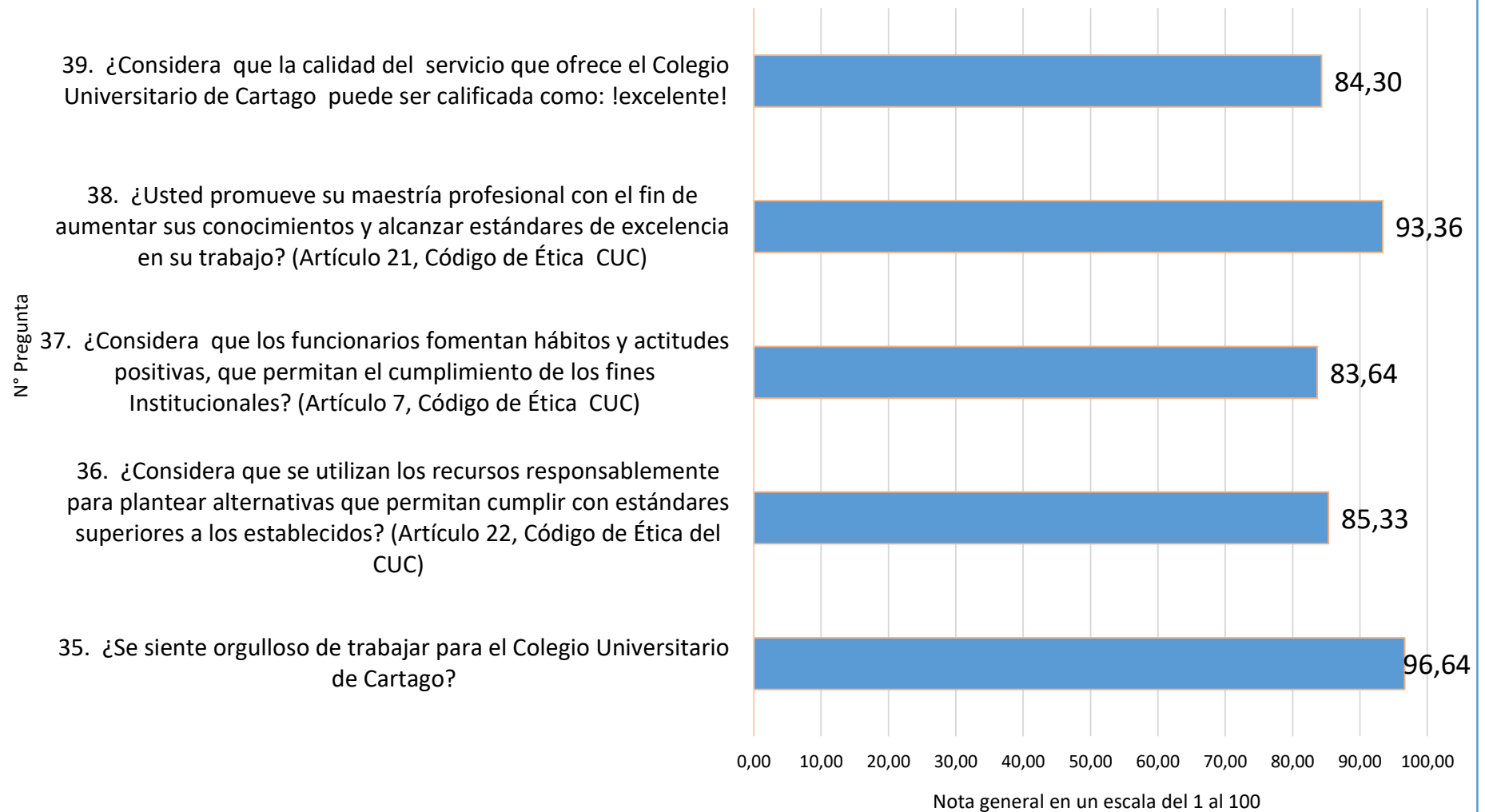
Fuente: Estudio de Cultura y Clima Organizacional aplicados por GIRH 2019.

Dimensión Excelencia
(Valor Estratégico)

Capacidad para cumplir con estándares superiores a los establecidos.

Fuente: Plan Estratégico 2018-2023

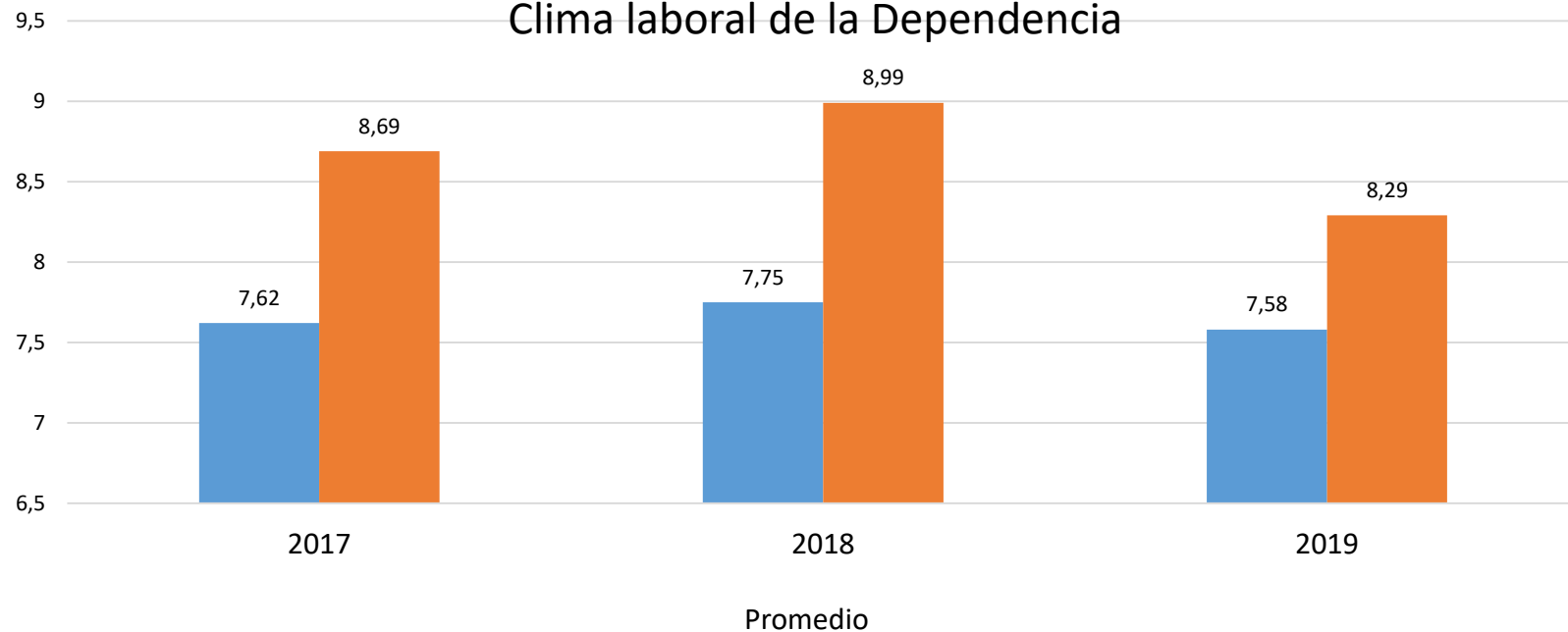
Estudio de Cultura y Clima Organizacional 2019
Dimensión Excelencia



Fuente: Estudio de Cultura y Clima Organizacional aplicado por GIRH 2019.

DIMENSIÓN GENERAL

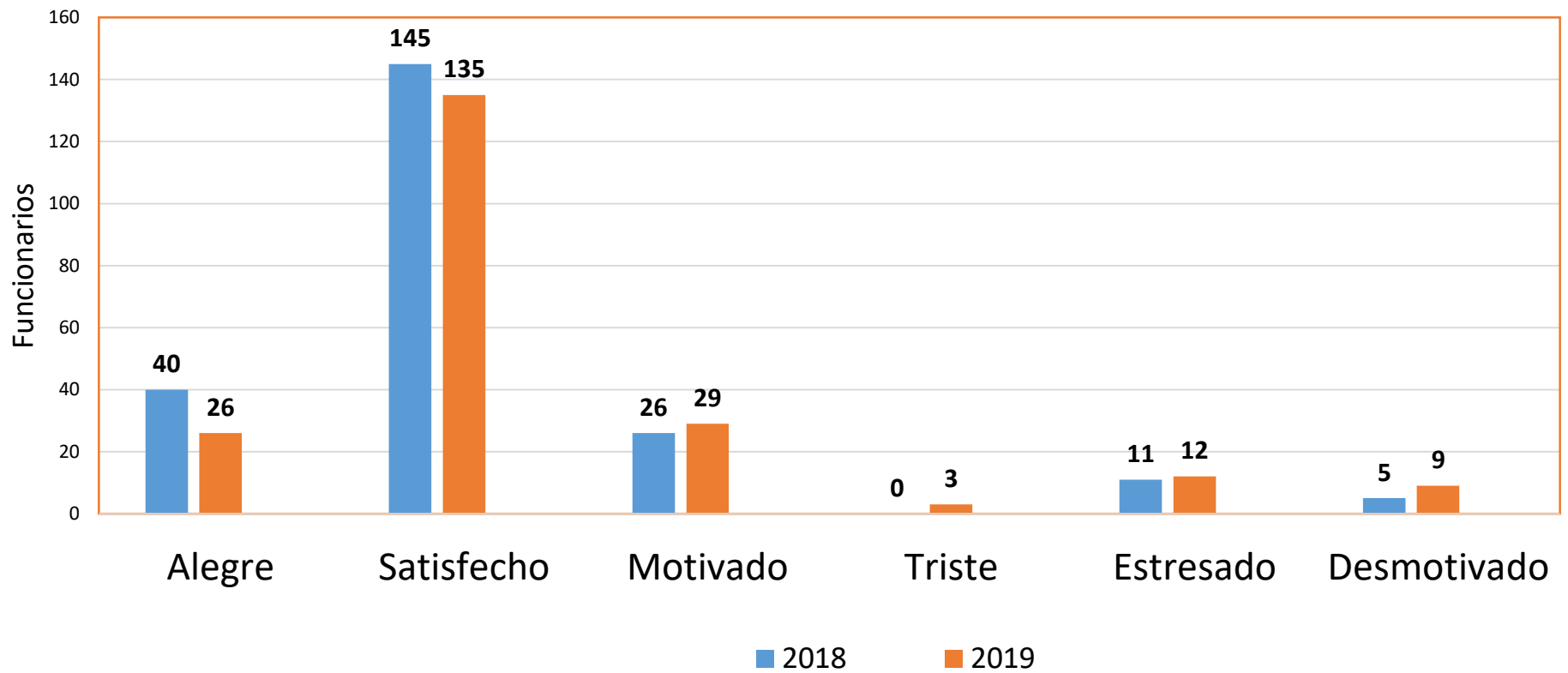
Dimensión de General
Clima laboral del CUC
Clima laboral de la Dependencia



- En una escala del 1 al 10, donde 1 representa el valor mas bajo y el 10 representa el valor más alto, ¿Cómo califica el clima laboral del CUC?
- En una escala del 1 al 10, donde 1 representa el valor mas bajo y el 10 representa el valor más alto, ¿Cómo califica el clima laboral de su Dependencia?

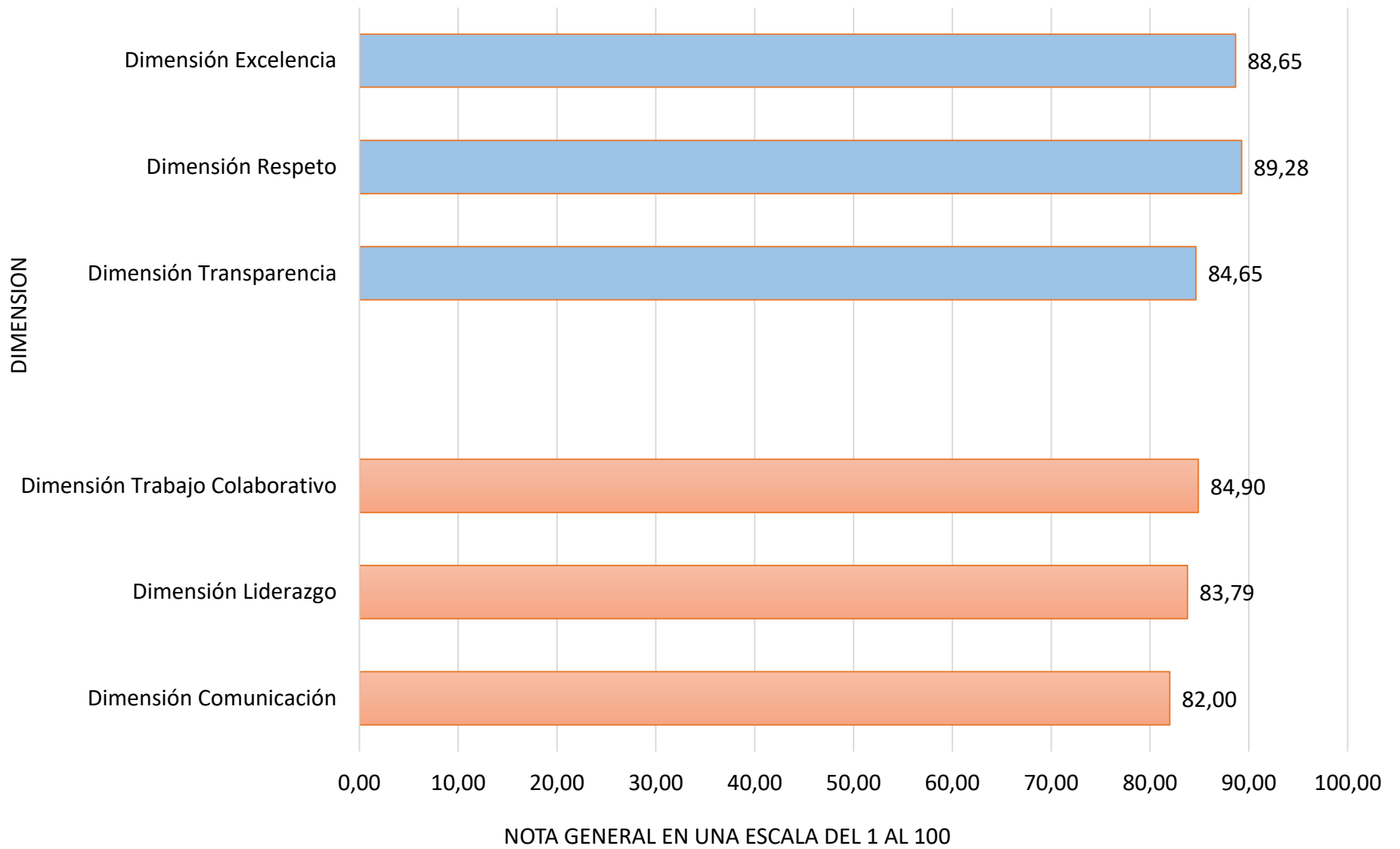
Fuente: Estudio de Cultura y Clima Organizacional aplicado por GIRH 2019.

Dimensión General Al terminar su jornada de trabajo, ¿cómo se siente anímicamente?

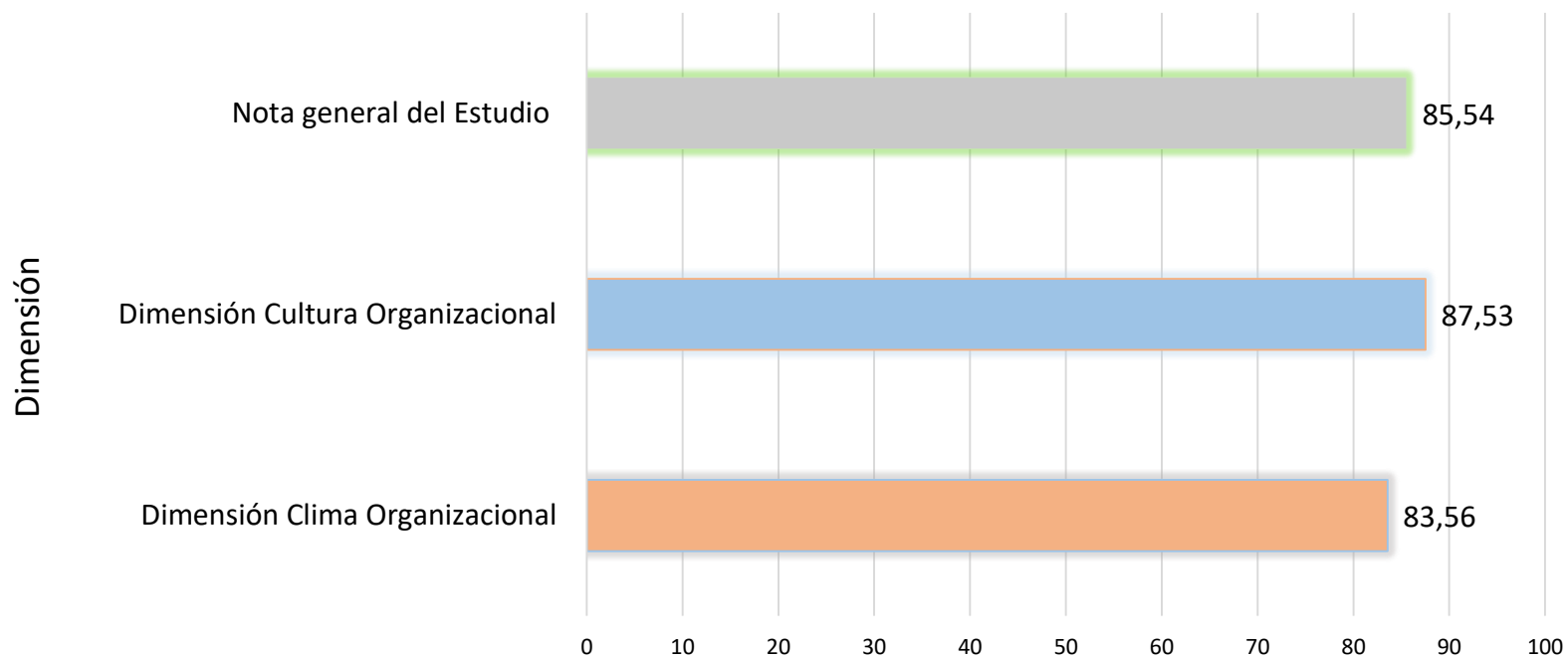


Fuente: Estudios de Clima Organizacional aplicado por GIRH 2018 y 2019.

Estudio de Cultura y Clima Organizacional 2019



Estudio de Cultura y Clima 2019



NOTA GENERAL EN UNA ESCALA DEL 1 AL 100