



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

Clima Organizacional

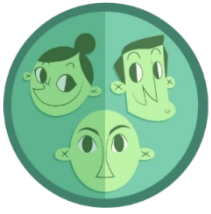
Corporación Universitaria Del Huila

Resultados Globales 2023

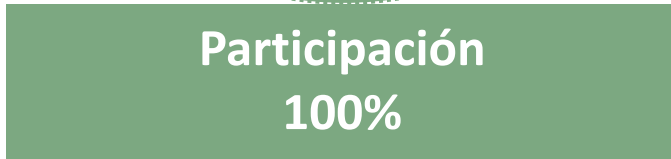
Información confidencial: Fuente Medición de Clima Corporación Universitaria Del Huila
Diciembre 2023. Realizada por Open Mind Consulting & Design - www.openmind-global.com



Ficha Técnica	
Tipo de Estudio	Medición del Clima Organizacional
Objetivo	Determinar el nivel de percepción compartida de los colaboradores sobre los principales factores y realidades de la Compañía y el trabajo.
Instrumento	Encuesta Medición de Clima Organizacional Basada en Actores: 3 actores 18 variables 123 ítems <small>*Propiedad Intelectual Openmind Consulting & Design</small>
Metodología	Aplicación Web (plataforma Openmindintelligence.com)
Aplicación	Octubre – Noviembre 2023
Población Estimada	314 colaboradores de la Corporación Universitaria Del Huila



Total Compañía



Esta cobertura permite leer la percepción de las dinámicas del ambiente laboral

Unidad	Participantes
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	53
Vicerrectoria Academica	216
Rectoría	41
Planeación	4

Enfoque De Gestión



Clima Organizacional



(Promueve y Estimula)

Motivación, Satisfacción y Compromiso



Desempeño y Logros



(Determina)

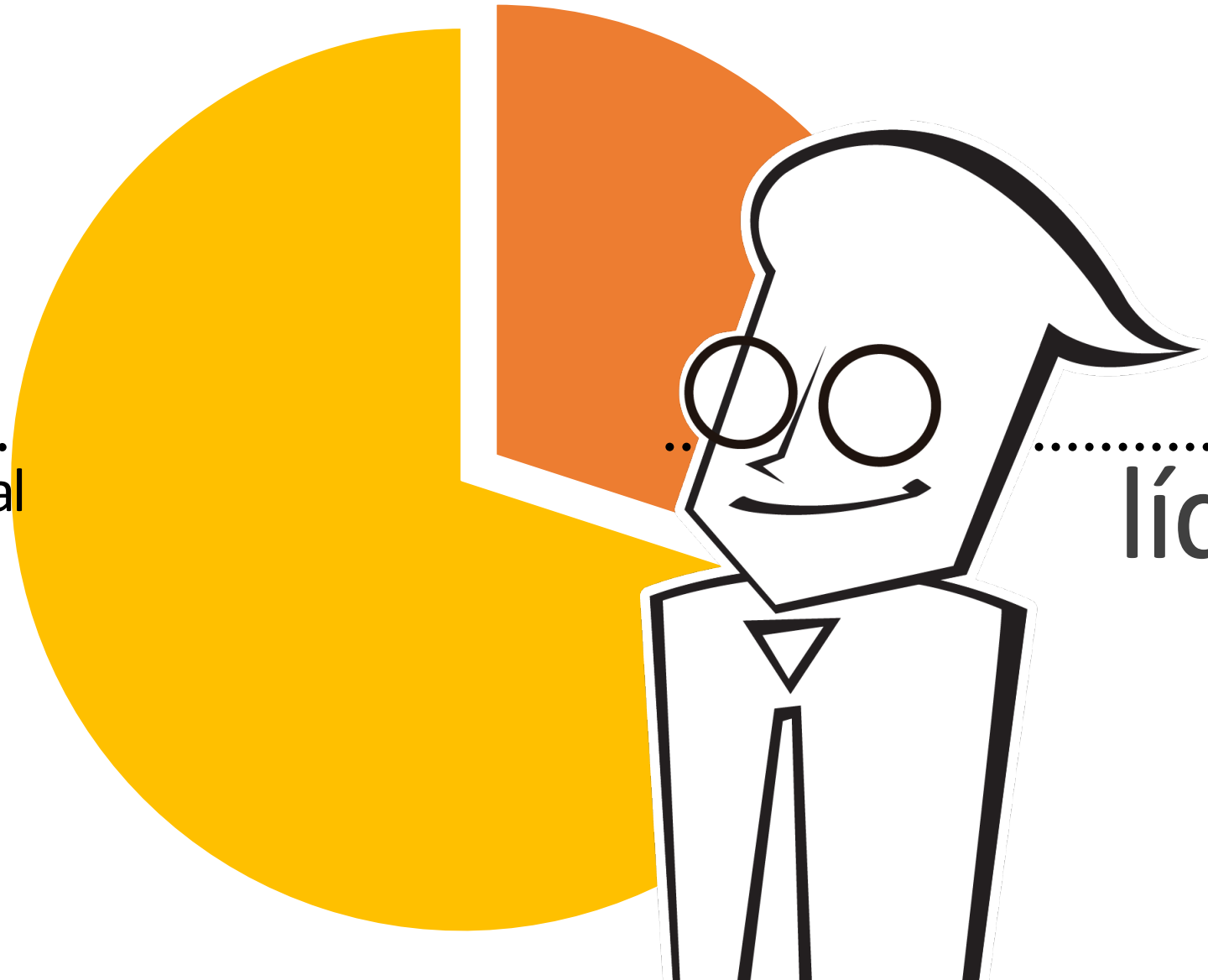
30%

Productividad

50%

70%

.....
del clima organizacional
de
tu compañía es
impactado por la
gestión de



..... Los
líderes

Modelo

Actores, Drivers
y Variables





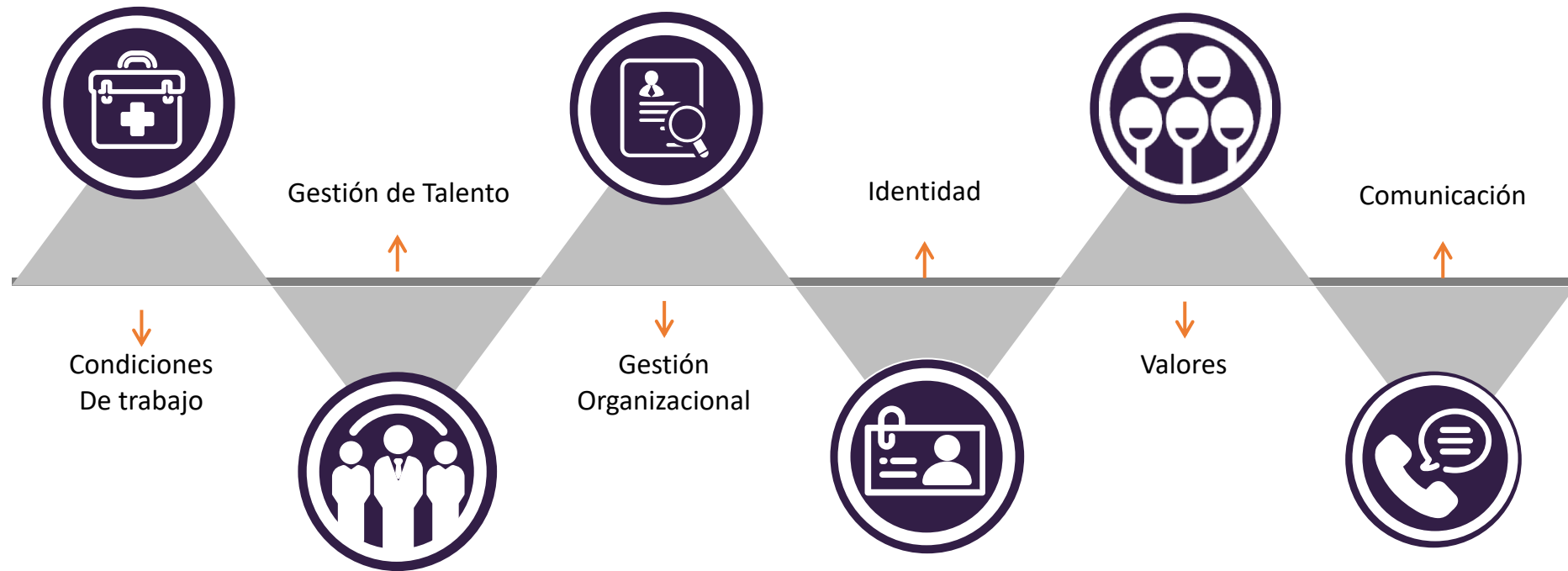
Modelo Por Actores

Organización

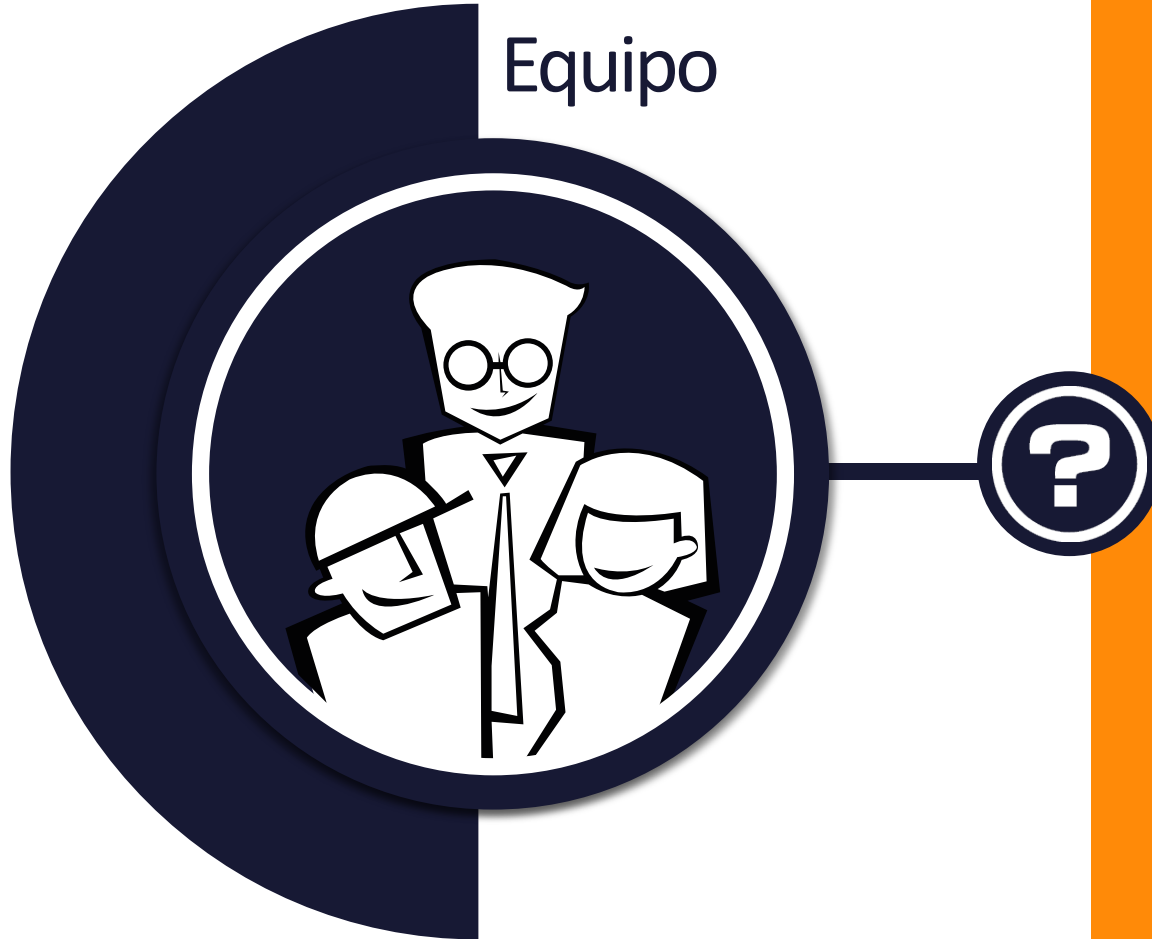


- Influyen directamente en el clima y la cultura
- Enmarcadas en los procesos y procedimientos de la compañía.
- Son gobernables por las directivas y la alta gerencia, no necesariamente por los líderes de segundo y tercer nivel.

Actor Organización

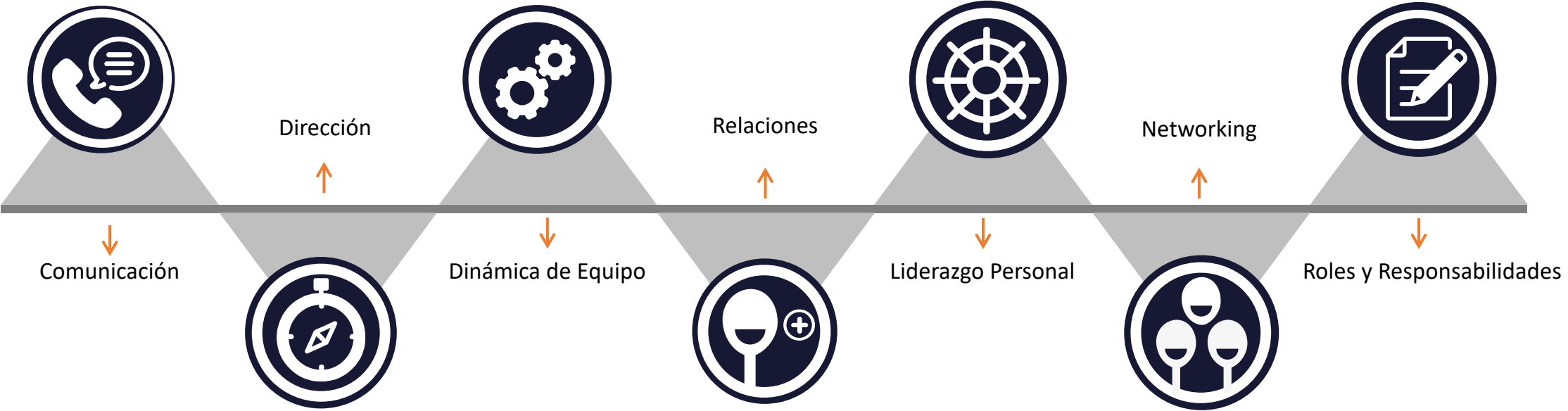


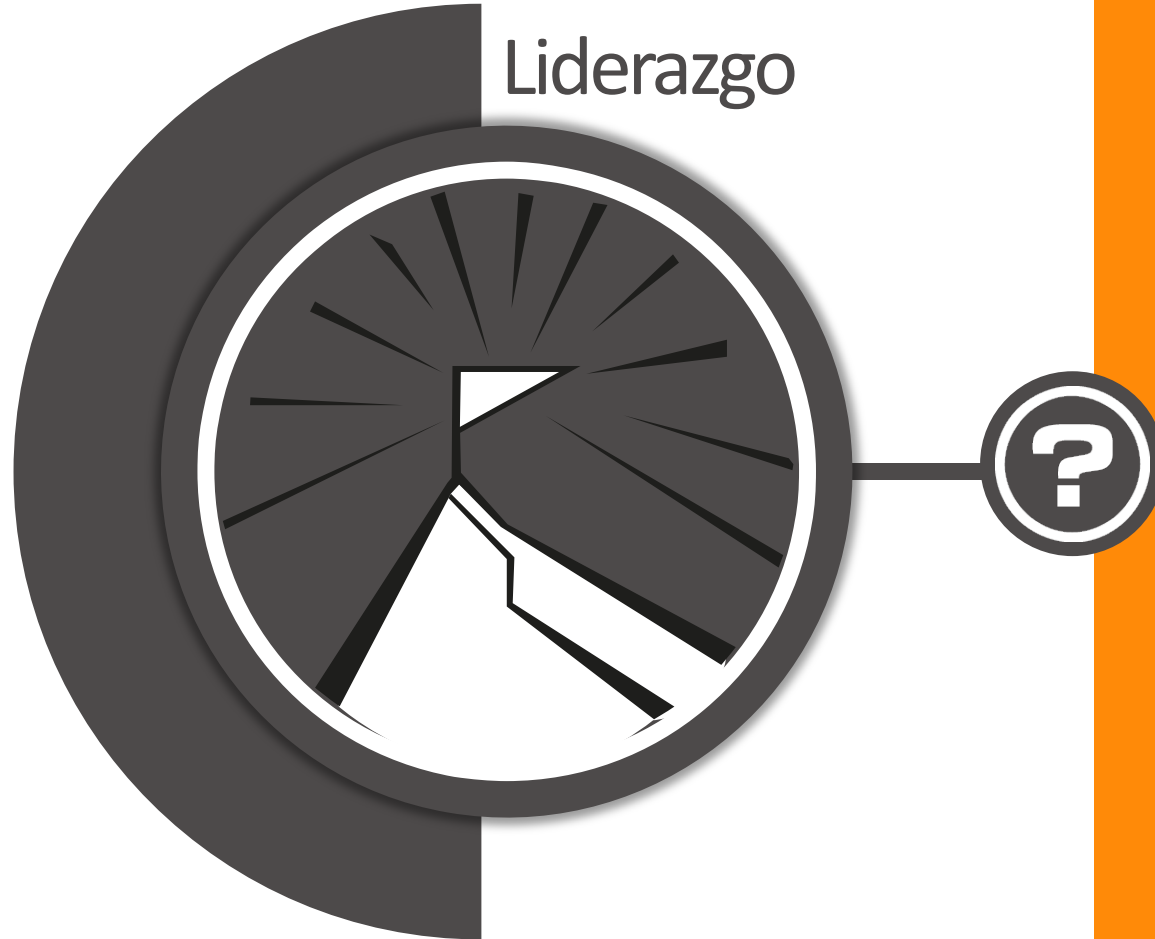
Equipo



- Percepción de los colaboradores sobre dinámicas que facilitan o dificultan el trabajo en el área o en su equipo de trabajo.
- 100% gobernables por el líder inmediato, su equipo de trabajo, genera acciones claras y contundentes.

Actor Equipo

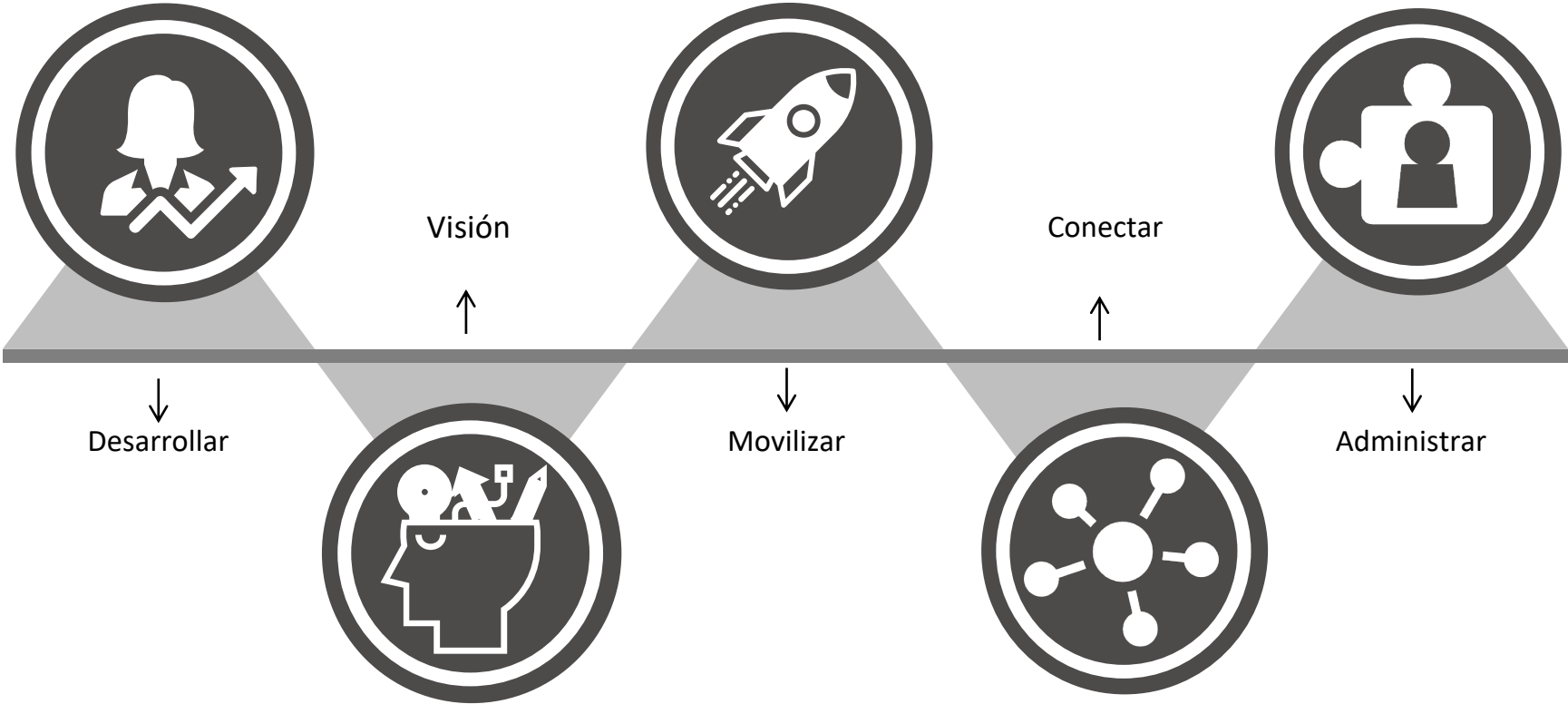




Liderazgo

- Los factores más importantes que un líder debe gestionar o gerenciar en la organización o en su equipo de trabajo.
- Gobernables al 100% por líderes.
- Generan el mayor impacto posible en los resultados de clima y cultura.

Actor Liderazgo



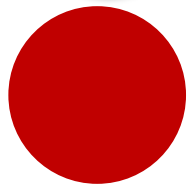
Interpretación Escala





Definición de la Escala

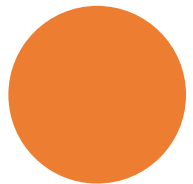
Descriptor



Crítico

0-50

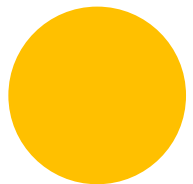
- Situaciones que generan gran insatisfacción
- Requiere acciones inmediatas
- Afectan directamente la cultura, el clima y los resultados de la organización



Debilidad

51-69

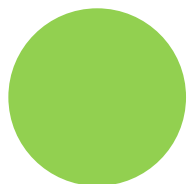
- Situaciones que generan insatisfacción
- Requiere acciones prontas, contundentes de seguimiento frecuente



Estable

70-79

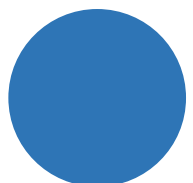
- Situaciones que generan conformidad, en un nivel de vulnerabilidad
- Requiere acciones de mantenimiento y seguimiento precisas para llevar al siguiente nivel



Superior

80-89

- Situaciones que generan satisfacción
- Estos aspectos son valorados y son soporte para manejo de aspectos débiles y críticos



Florecente

90-100

- Situaciones que generan satisfacción absoluta
- Generan plena identidad entre las personas y la organización
- Son pilares de cultura organizacional, involucra alto compromiso para llevar a la organización al siguiente nivel

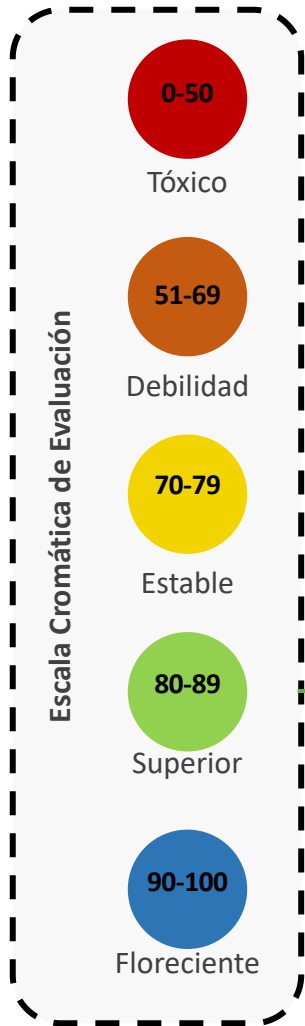
Resultado Global



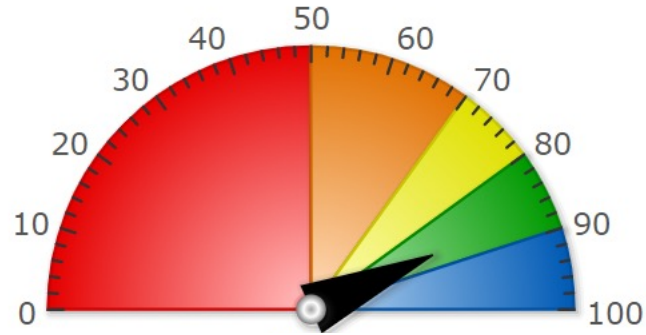


Global Clima Organización 2023

Actores

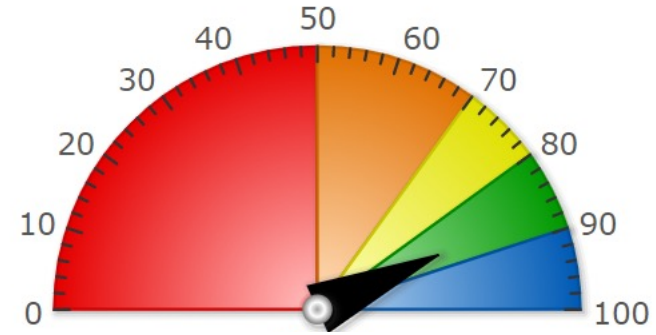


Total Clima



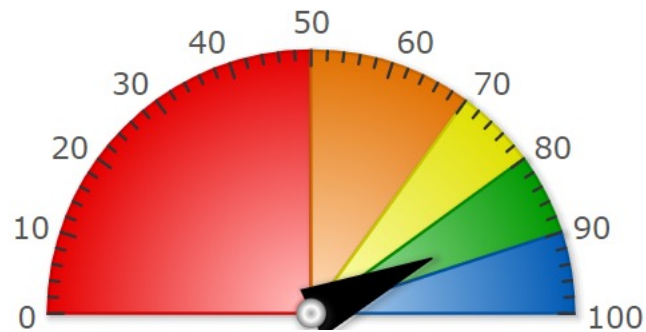
87,1

Organización



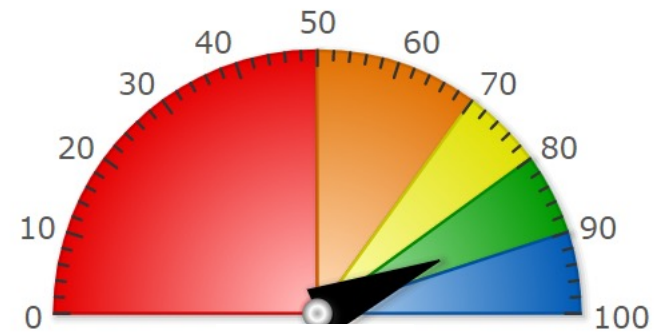
86,3

Equipo



87,1

Liderazgo



88,0



Global Clima Organización 2023

Variables

¡Todas las variables en nivel superior!

Destacado nivel de favorabilidad:
Identidad
(Organización)
Dirección y Roles y Responsabilidades,
(equipo)
Conectar, Desarrollar y Administrar
(liderazgo).

Escala Cromática de Evaluación



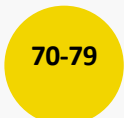
0-50

Tóxico



51-69

Debilidad



70-79

Estable



80-89

Superior



90-100

Floreciente

ACTOR	CORHUILA	TOTAL EMPRESA
	AÑO	2023
	N.	314
	TOTAL CLIMA	87,1
ORGANIZACIÓN	Condiciones de Trabajo	86,2
	Gestión de Talento	84,1
	Gestión Organizacional	85,2
	Valores	87,3
	Identidad	88,2
	Comunicación	86,9
	Total Organización	86,3
EQUIPO	Relaciones	87,3
	Dirección	89,2
	Comunicación	87,2
	Networking	83,7
	Roles y Responsabilidades	88,6
	Liderazgo Personal	87,7
	Dinámica de Equipo	85,9
Total Equipo	87,1	
LIDERAZGO	Conectar	88,0
	Visión	87,5
	Movilizar	87,9
	Desarrollar	88,4
	Administrar	88,0
Total Liderazgo	88,0	



Aspectos de mayor impacto



Clima Organización 2023

10 Aspectos con Mayor Nivel de Favorabilidad

VARIABLE	ITEM	TOTAL EMPRESA
Desarrollar	89. La relación con mi jefe inmediato es respetuosa.	93,9
Roles y Responsabilidades	46. Conozco claramente cuáles son mis funciones.	93,4
Sentido de pertenencia	86. Estoy orgulloso de decirles a otras personas que trabajo en CORHUILA.	92,3
Desarrollo Profesional	95. Las funciones de mi cargo, permiten un adecuado desarrollo mis capacidades.	91,4
Desarrollar	122. Mi jefe inmediato, demuestra interés por el desarrollo integral del proceso que lidera.	91,4
Sentido de pertenencia	123. En general considero que CORHUILA es un gran lugar para trabajar.	91,1
Sentido de pertenencia	106. Estoy satisfecho con el cargo que desempeño.	90,5
Imagen	94. En CORHUILA, tenemos claro el impacto de nuestra actividad en la sociedad.	90,2
Excelencia	78. En la Institución, somos eficientes en el cargo que desempeñamos.	90,2
Canales	100. En CORHUILA, las personas se enteran de las novedades institucionales a través de medios oficiales.	90,0



DIANA RODRÍGUEZ

GENERAL MANAGER

Móvil: (57) 3105516893

Mail: diana@openmind-global.com

Bogotá, Colombia

www.openmind-global.com

