



CORHUILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA
Vigilada Mineducación

Clima Organizacional

Corporación Universitaria Del Huila

Resultados Globales 2024

Información confidencial: Fuente Medición de Clima Corporación Universitaria Del Huila
Diciembre 2024. 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	Noviembre 2024
Población Estimada	252 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	50
Vicerrectoria Academica	156
Rectoría	42
Planeación	4

Enfoque De Gestión



Clima Organizacional



(Promueve y Estimula)

Motivación, Satisfacción y Compromiso



Desempeño y Logros



(Determina)

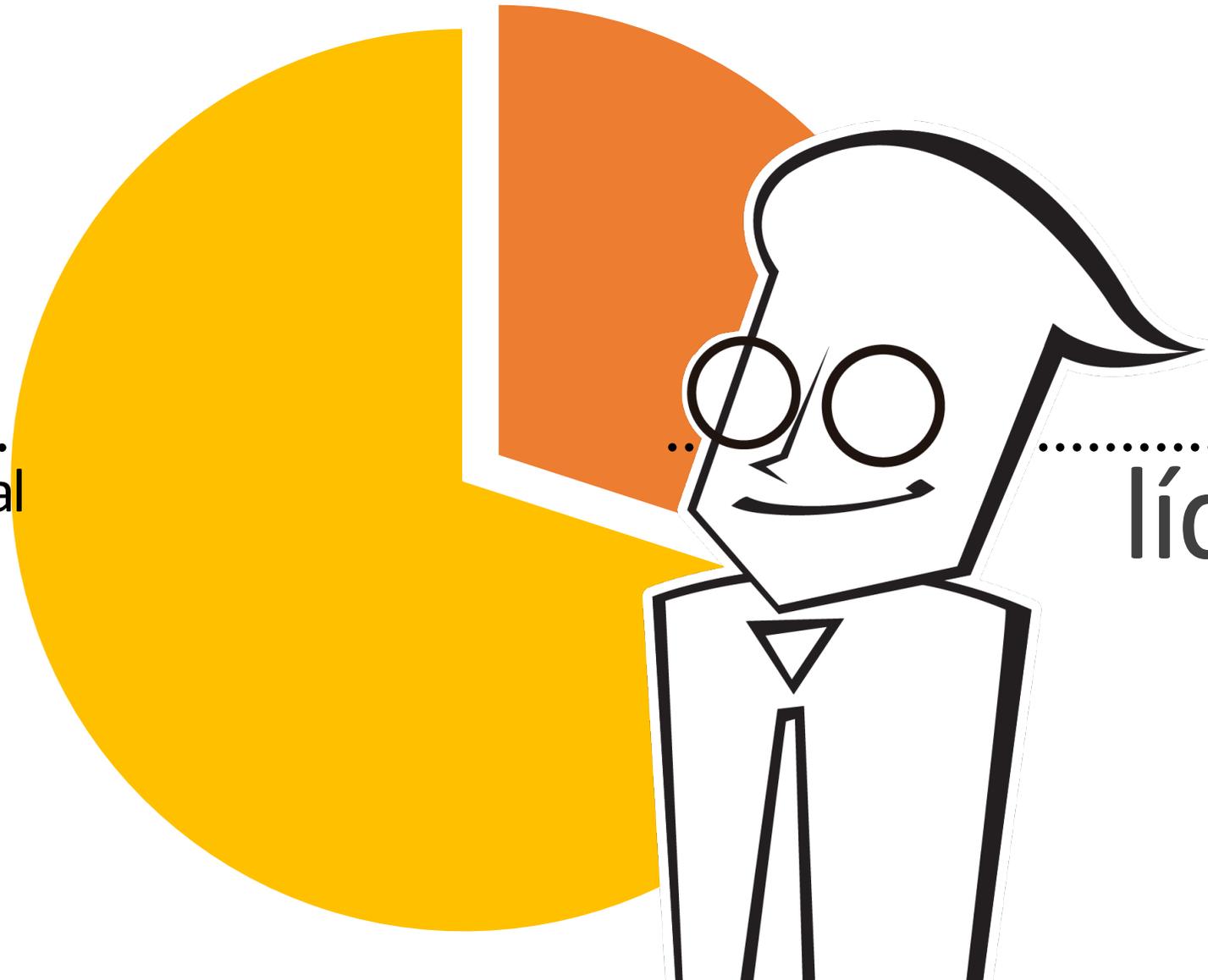
30%

Productividad

50%

70%

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



..... Los
líderes

Modelo

Actores, Drivers y Variables





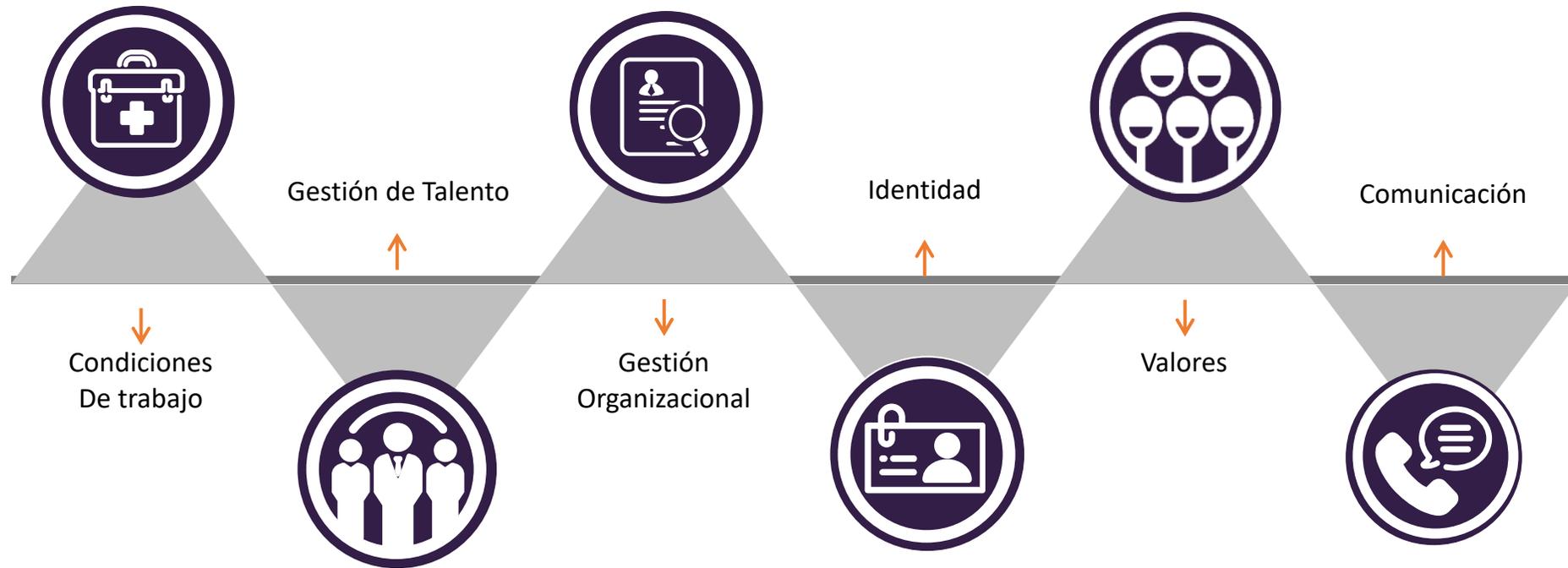
Modelo Por Actores

Organización

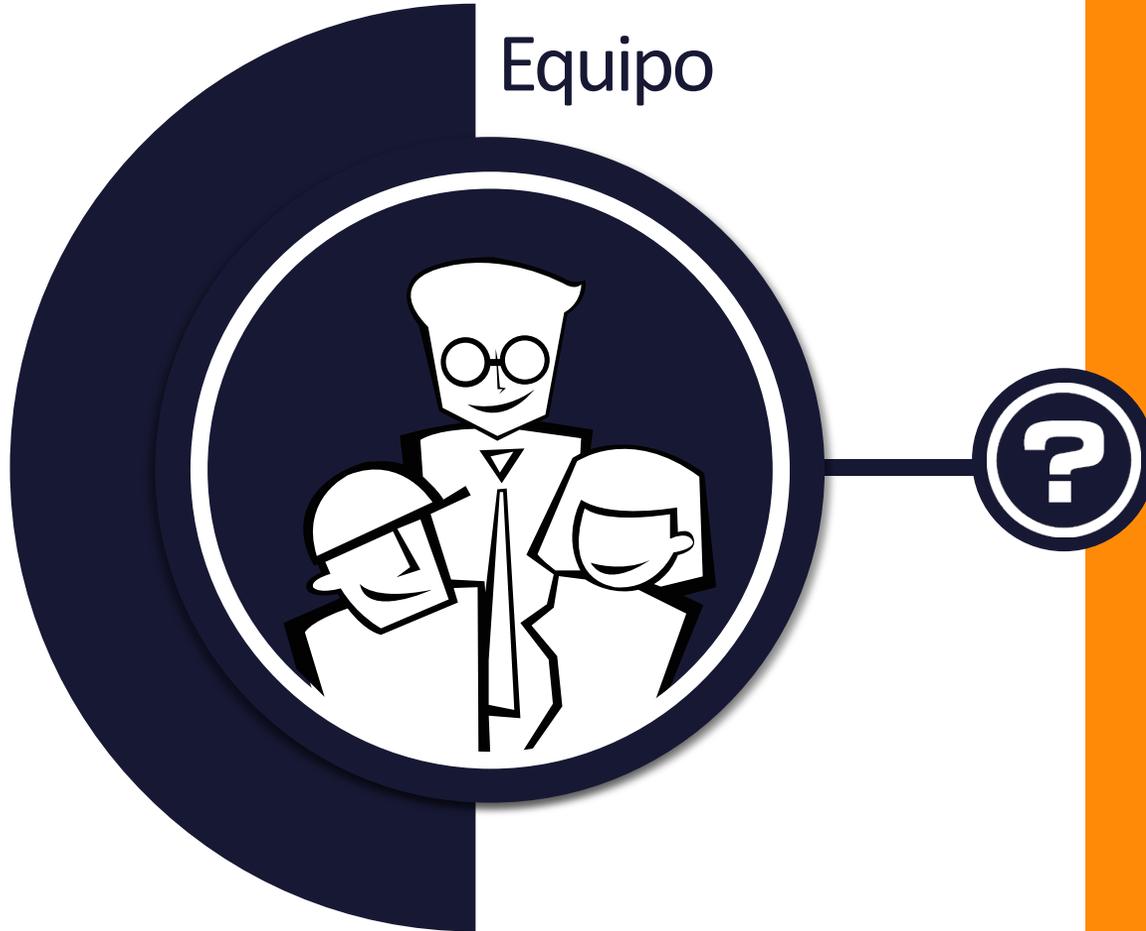


- Influyen directamente en el clima y la cultura
- Enmarcadas en los procesos y procedimientos de la compañía.
- Son gobernables por las directivas y la alta gerencia, no necesariamente por los líderes de segundo y tercer nivel.

Actor Organización

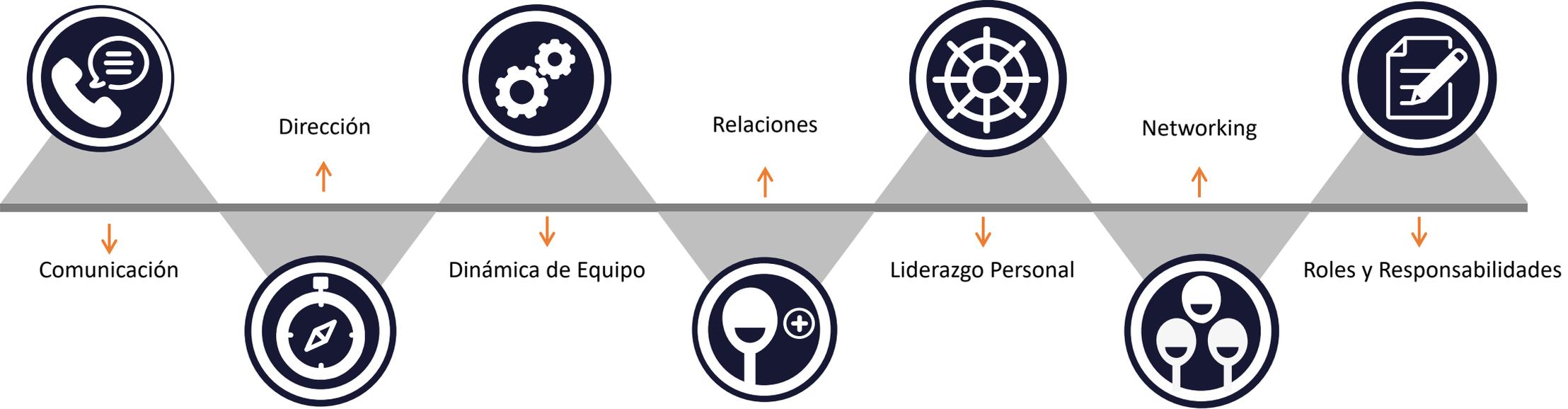


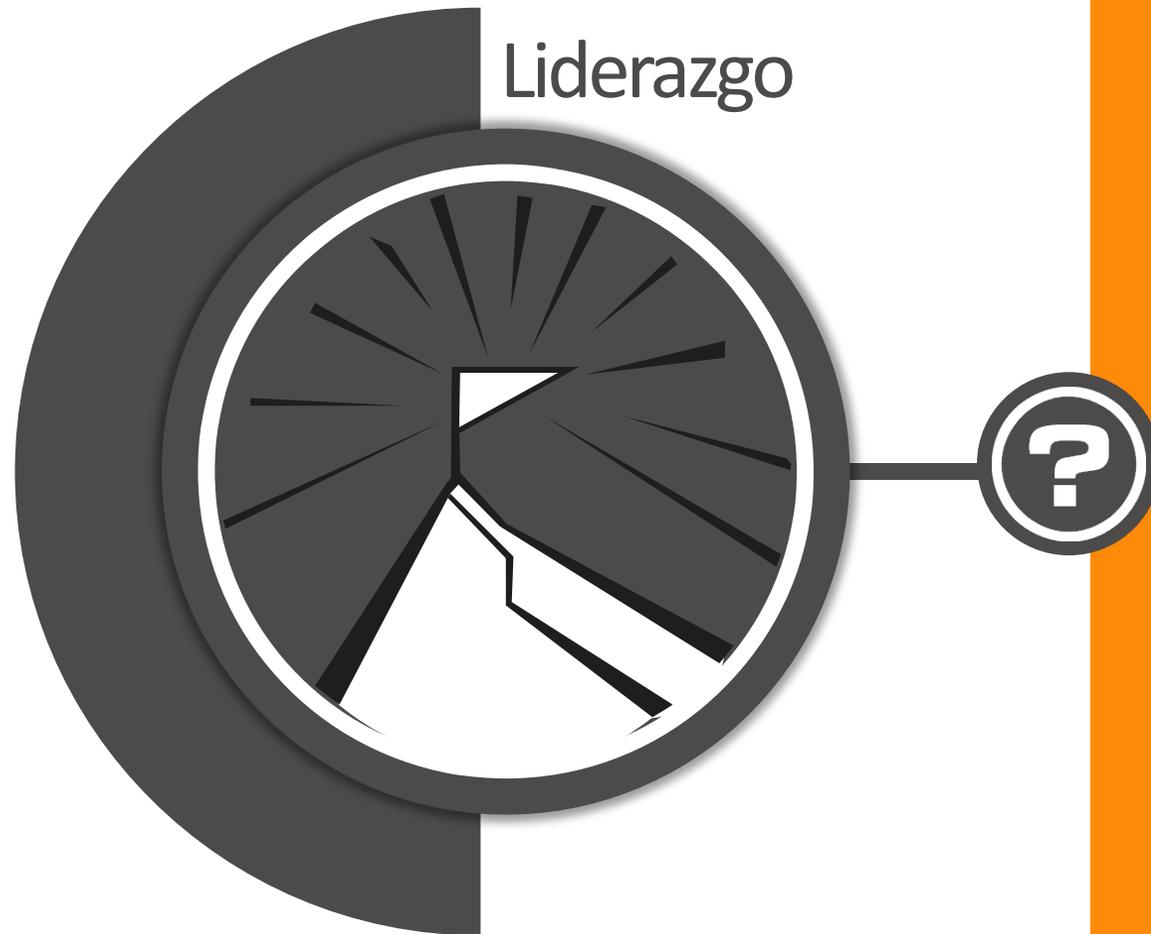
Equipo



- 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

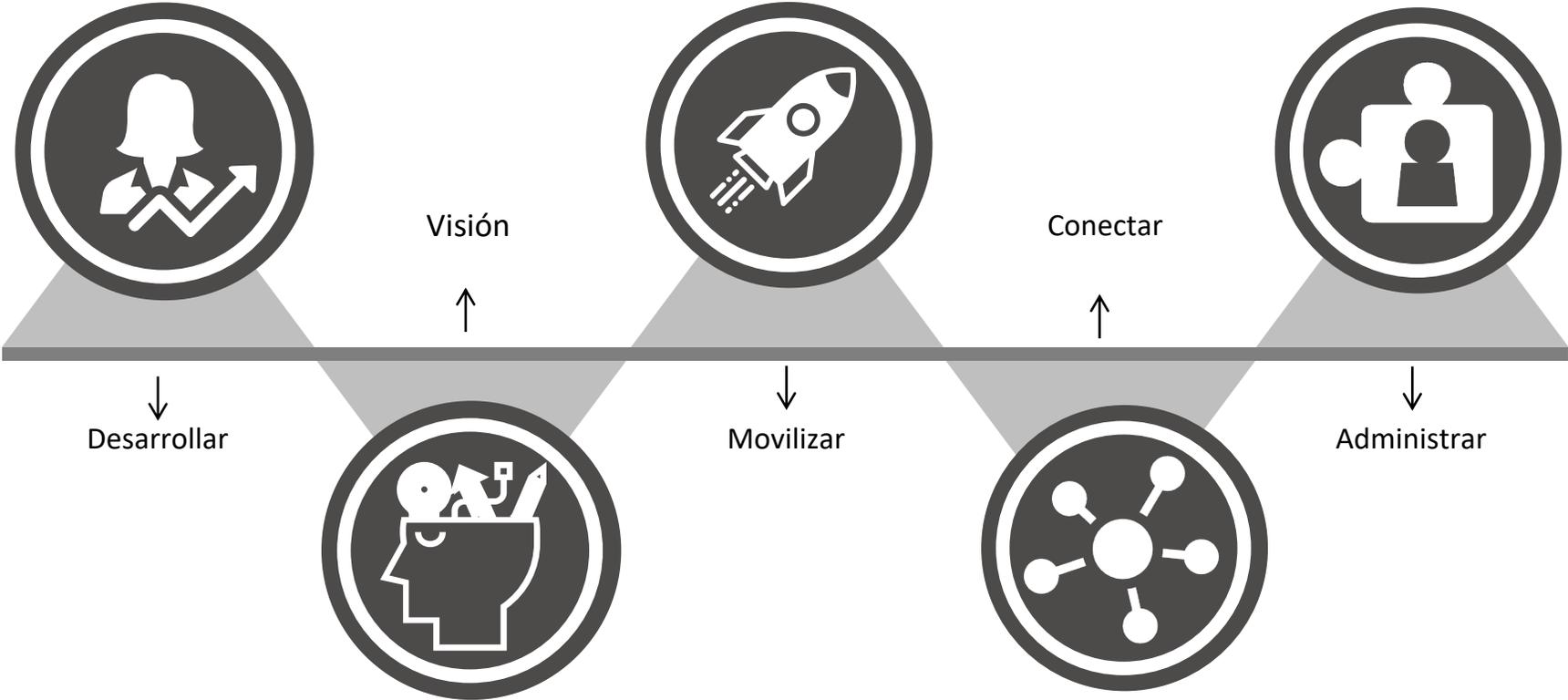




Liderazgo

- 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



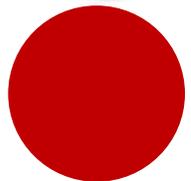
Interpretación Escala





Definición de la Escala

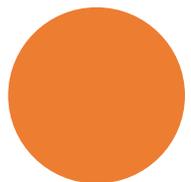
Descriptor



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

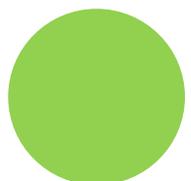
- Situaciones que generan insatisfacción
- Requiere acciones prontas, contundentes de seguimiento frecuente



Estable

70-79

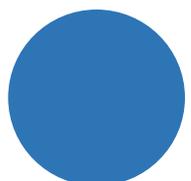
- Situaciones que generan conformidad, en un nivel de vulnerabilidad
- Requiere acciones de mantenimiento y seguimiento precisas para llevar al siguiente nivel



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 2024

Actores

Escala Cromática de Evaluación



0-50

Tóxico



51-69

Debilidad



70-79

Estable



80-89

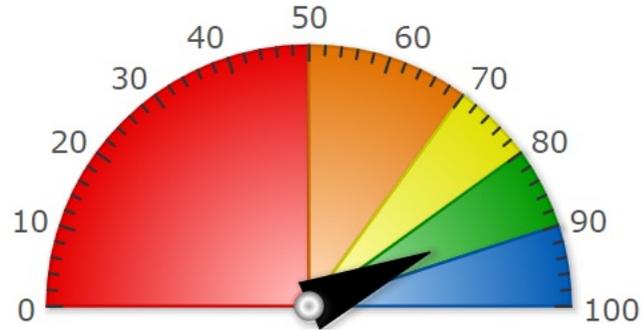
Superior



90-100

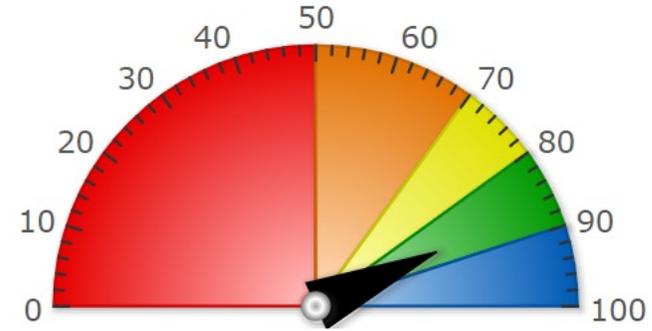
Floreciente

Total Clima



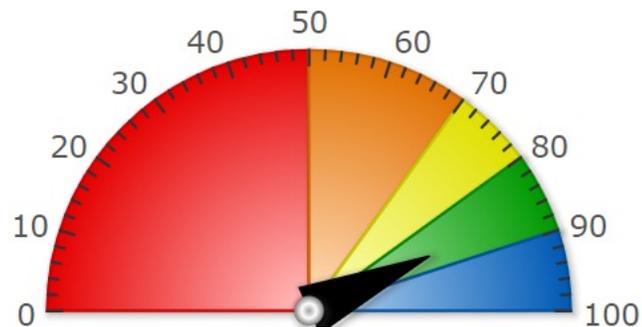
87,9

Organización



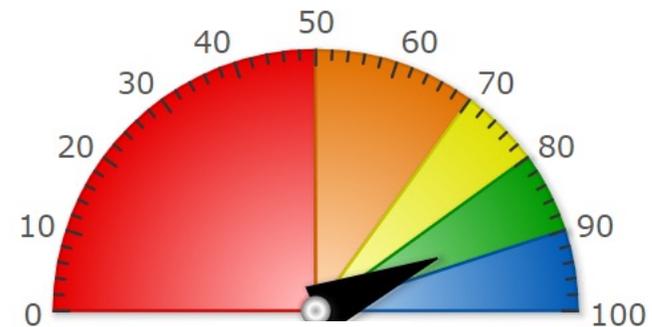
87,3

Equipo



88,3

Liderazgo



88,1



Global Clima Organización 2024

Variables

¡Todas las variables en nivel superior y fortaleza!

Destacado nivel de favorabilidad: Dirección, Roles y Responsabilidades, Liderazgo Personal e Identidad.

Escala Cromática de Evaluación



0-50

Tóxico



51-69

Debilidad



70-79

Estable



80-89

Superior



90-100

Floreciente

ACTOR	CORHUILA	TOTAL EMPRESA
	AÑO	2024
	N.	252
	TOTAL CLIMA	87,9
ORGANIZACIÓN	Condiciones de Trabajo	86,3
	Gestión de Talento	86,0
	Gestión Organizacional	86,3
	Valores	88,3
	Identidad	88,8
	Comunicación	88,2
	Total Organización	87,3
EQUIPO	Relaciones	88,4
	Dirección	90,0
	Comunicación	88,4
	Networking	86,1
	Roles y Responsabilidades	89,2
	Liderazgo Personal	88,8
	Dinámica de Equipo	87,3
Total Equipo	88,3	
LIDERAZGO	Conectar	87,7
	Visión	87,9
	Movilizar	87,8
	Desarrollar	88,4
	Administrar	88,4
Total Liderazgo	88,1	



Global Clima Organización 2024

Organización Sub-Variables

Escala Cromática de Evaluación

0-50

Tóxico

51-69

Debilidad

70-79

Estable

80-89

Superior

90-100

Florecente

¡Destacado nivel de favorabilidad de Imagen y Excelencia!

¡Capacitación y Proceso con mayor oportunidad de mejora!

ACTOR	CORHUILA	TOTAL EMPRESA
	AÑO	2024
	N.	252
	TOTAL CLIMA	87,9
ACTOR ORGANIZACIÓN	Calidad de Vida	84,3
	Salud y seguridad en el trabajo	88,4
	Total Condiciones de trabajo	86,3
	Formación y Capacitación	83,5
	Desarrollo Profesional	89,0
	Compensación y Beneficios	84,8
	Bienestar	86,4
	Desempeño	86,4
	Total Gestion del Talento	86,0
	Direccionamiento	86,9
	Procesos	83,6
	Innovación/Aprendizaje/Cambio	86,1
	Cliente	88,6
	Alta Dirección	86,3
	Total Gestión Organizacional	86,3
	Excelencia	90,0
	Respeto	88,0
	Integridad	89,5
	Unidad	85,8
	Total Valores	88,3
	Sentido de Pertenencia	87,5
	Imagen	90,1
	Total Identidad	88,8
	Estrategia	87,1
	Canales	89,4
	Total Comunicación	88,2



Aspectos de mayor impacto



Clima Organización 2024

Aspectos con Mayor Nivel de Favorabilidad

VARIABLE	ITEM	TOTAL EMPRESA
Desarrollar	89. La relación con mi jefe inmediato es respetuosa.	94,1
Roles y Responsabilidades	46. Conozco claramente cuáles son mis funciones.	93,9
Sentido de pertenencia	86. Estoy orgulloso de decirles a otras personas que trabajo en CORHUILA.	92,7
Dirección	110. Conozco la contribución de mi área en el impacto de la estrategia institucional.	91,9
Canales	100. En CORHUILA, las personas se enteran de las novedades institucionales a través de medios oficiales.	91,7
Imagen	94. En CORHUILA, tenemos claro el impacto de nuestra actividad en la sociedad.	91,4
Sentido de pertenencia	123. En general considero que CORHUILA es un gran lugar para trabajar.	91,3
Salud y Seguridad en el Trabajo	114. Me siento preparado(a) para responder ante una emergencia en el trabajo.	91,1
Desarrollar	122. Mi jefe inmediato, demuestra interés por el desarrollo integral del proceso que lidera.	91,1
Excelencia	78. En la Institución, somos eficientes en el cargo que desempeñamos.	91,1
Desarrollo Profesional	95. Las funciones de mi cargo, permiten un adecuado desarrollo mis capacidades.	91,1



DIANA RODRÍGUEZ

GENERAL MANAGER

Móvil: (57) 3105516893

Mail: diana@openmind-global.com

Bogotá, Colombia

www.openmind-global.com

