



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA - C3

Evaluación de Clima, Cultura y Competitividad

Reporte de resultados general Word

Instancia: Organización -

C<sup>®</sup>3

## Objetivo

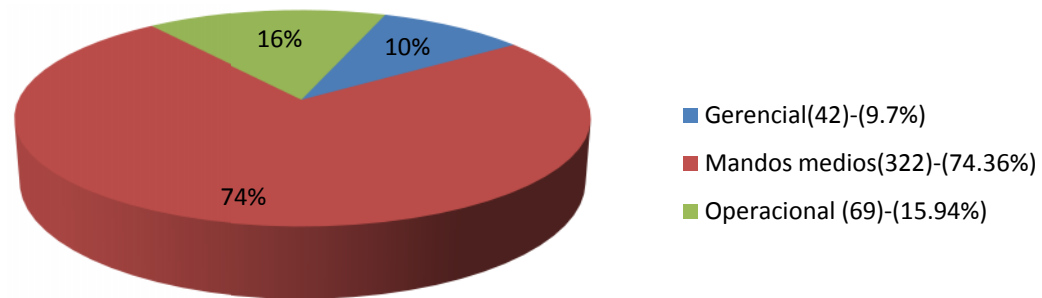
Llevar a cabo una medición de la cultura, clima, subculturas y microclimas existentes en la organización, con el objeto de disponer de información cuantitativa y ordenada que favorezca hacer un diagnóstico preciso para el diseño de planes de acción basados en las oportunidades de mejoramiento percibidas.

## Ficha Técnica

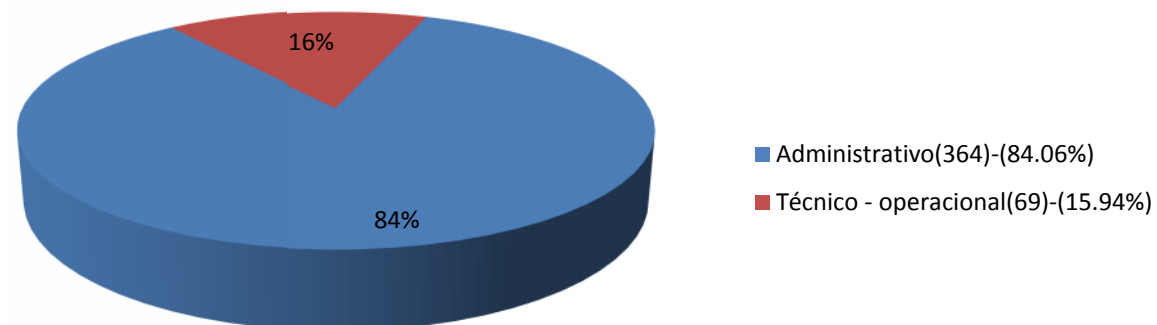
- TÍTULO: C3-Clima, Cultura y Competitividad
- AUTOR: PSIGMACORPORATION
- ADMINISTRACIÓN: Individual, Virtual
- DURACIÓN: 40 Minutos Aproximadamente
- SIGNIFICACIÓN: Evaluación del Clima y Cultura Organizacional
- ESTRUCTURA
- Modulo I: Cuestionario de 120 preguntas sobre Cultura y Clima organizacional
- Modulo II: Cuestionario de 8 preguntas sobre Factores de Mejora

# Composición de la Muestra De Estudio

## Nivel del Cargo

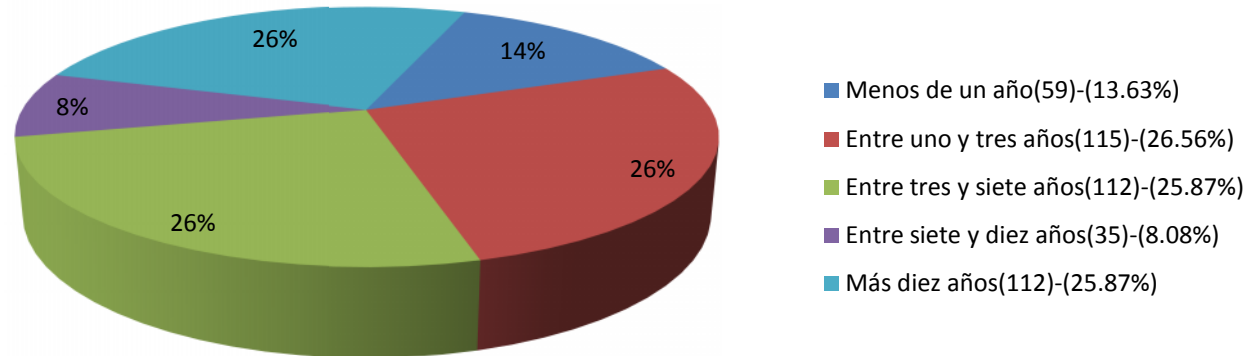


## Tipo de Cargo

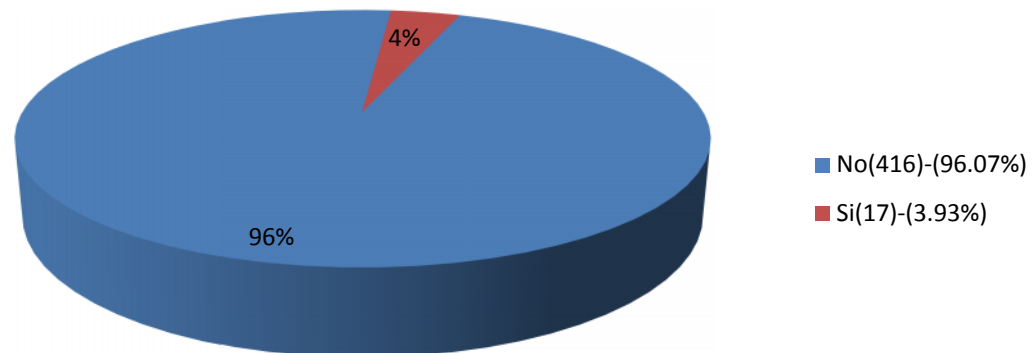


# Composición de la Muestra De Estudio

## Antigüedad

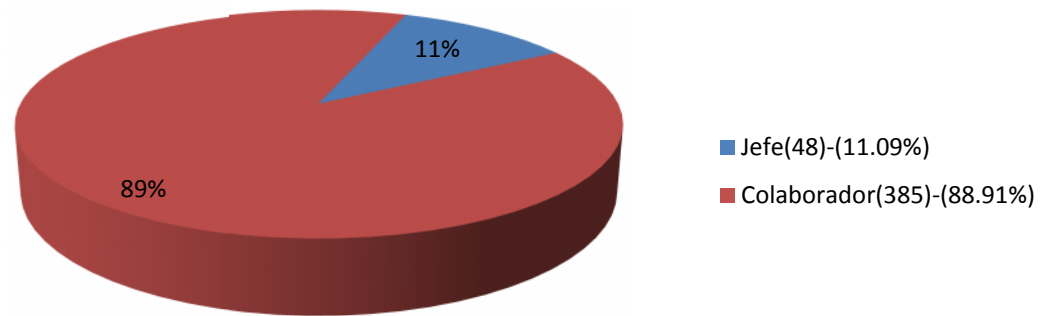


## Contrato con empresa temporal

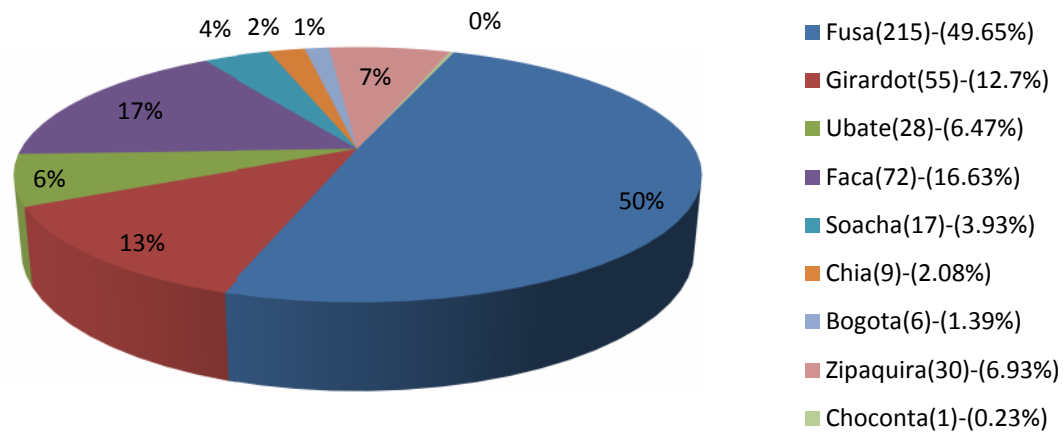


# Composición de la Muestra De Estudio

## Rol

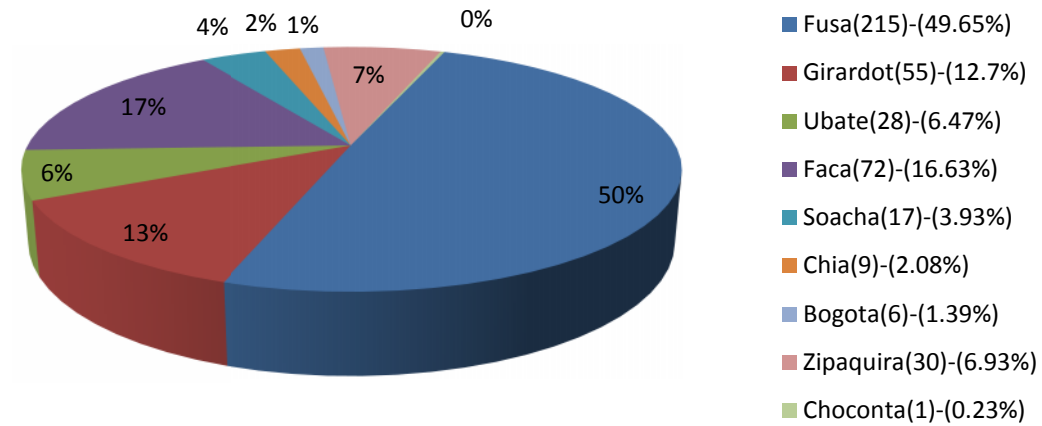


## Ciudad



# Composición de la Muestra De Estudio

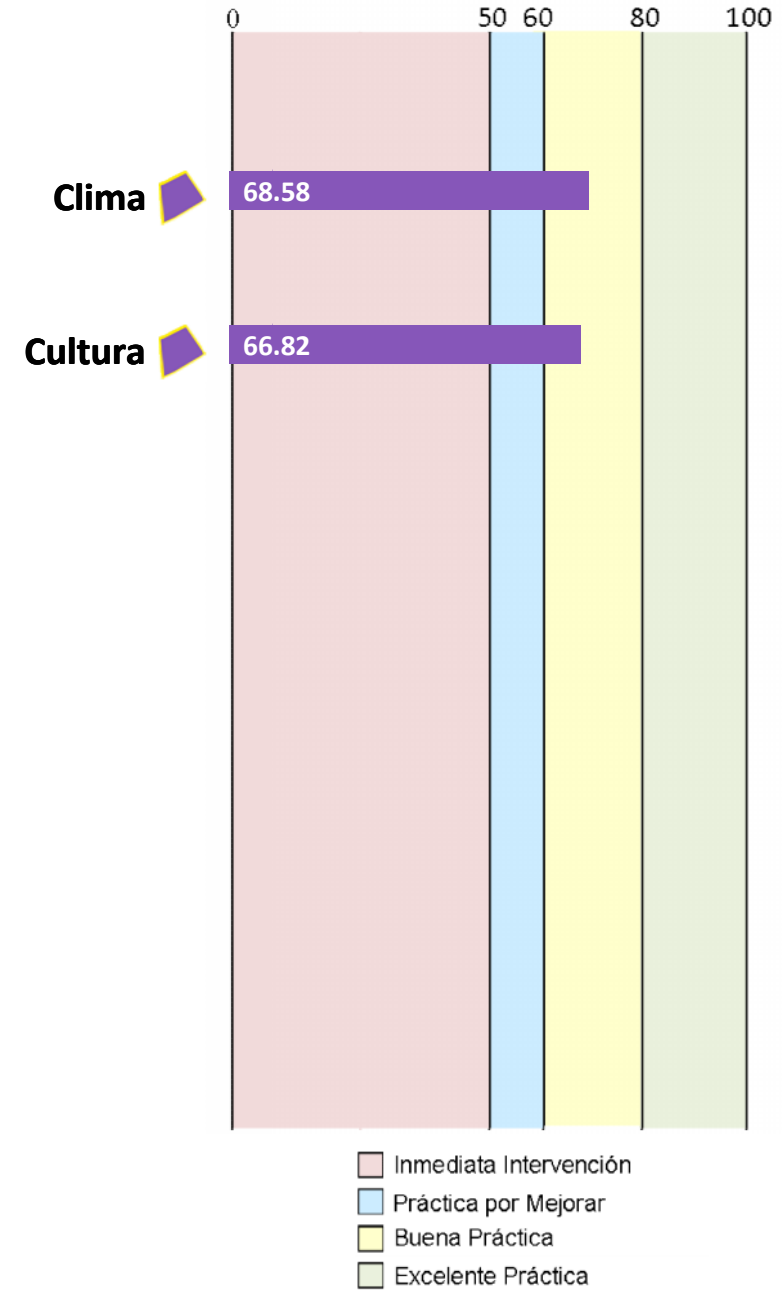
## Regional



# ÁREAS

Código	Área	No. Integrantes
001	GESTIÓN ADMISIONES Y REGISTRO	6
002	GESTION RECURSOS EDUCATIVOS	18
003	GESTION BIENESTAR UNIVERSITARIO	19
004	CONTROL INTERNO	3
005	GESTION CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1
006	GESTION DE BIENES Y SERVICIOS	46
007	GESTION DE CALIDAD	2
008	GESTION COMUNICACIONES	5
009	GESTION DE PROYECTOS ESPECIALES Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	2
010	GESTION DEL TALENTO HUMANO	8
011	GESTION DOCENCIA	263
012	GESTION DOCUMENTAL	6
013	GESTION FINANCIERA	22
014	GESTION INVESTIGACION	4
015	GESTION JURIDICA	3
016	GESTION PETICIONES QUEJAS Y RECLAMOS	3
017	GESTION PLANEACION INSTITUCIONAL	3
018	GESTION EXTENSION UNIVERSITARIA	3
019	GESTION SISTEMAS Y TECNOLOGIA	10
020	DIRECCION GENERAL	6
	Total	433

# Modelo C3

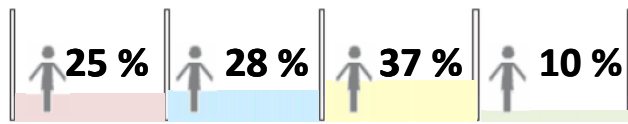


**67.70**

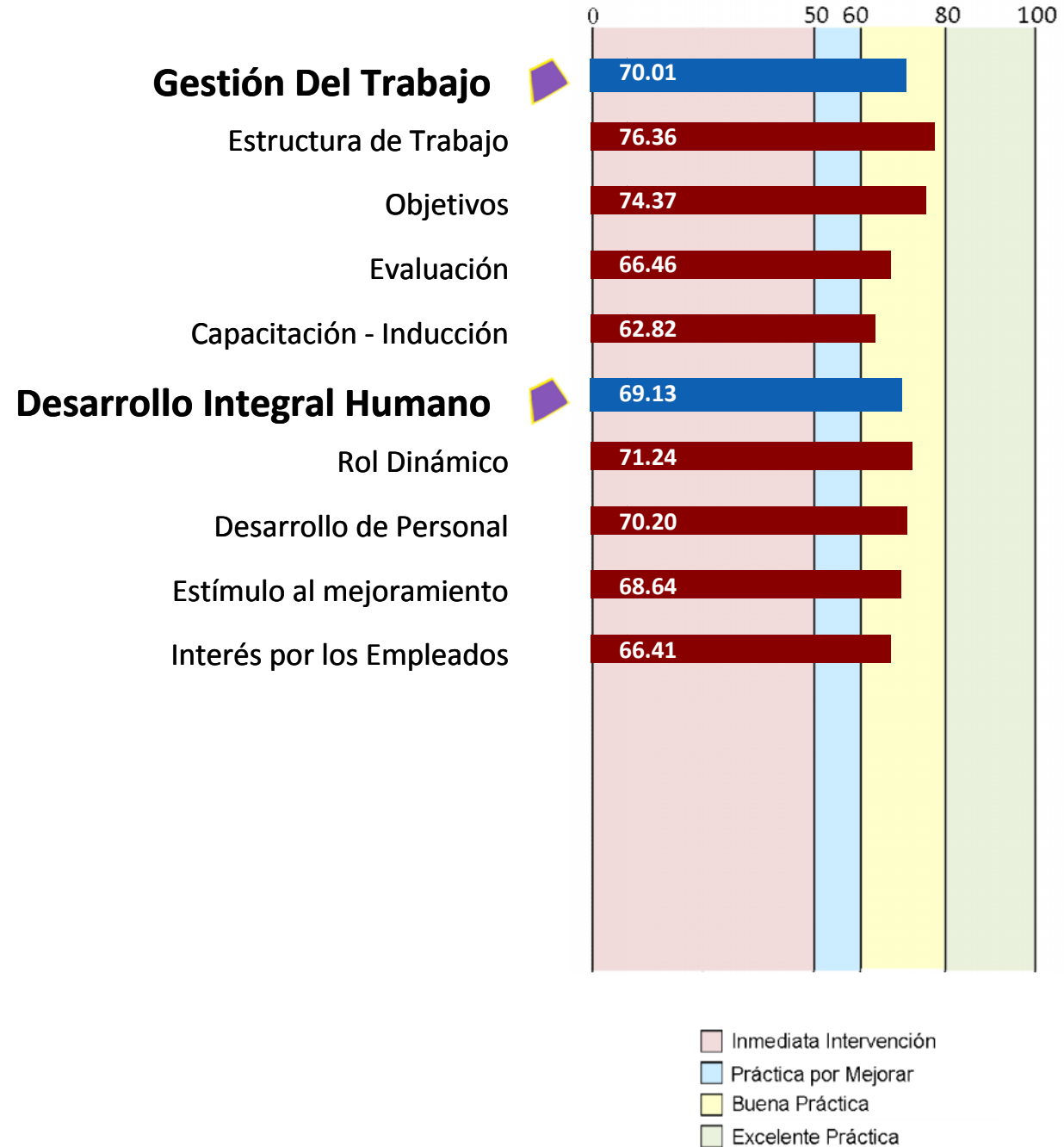
# CLIMA

En este aspecto se evalúan las percepciones que tienen los integrantes de la organización acerca de las políticas, estructuras y procesos organizacionales.

**68.58**



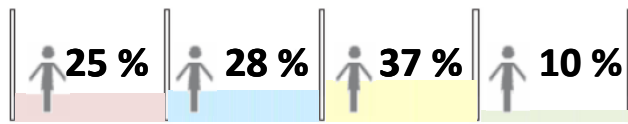
Distribución de la población según resultados



# CLIMA

En este aspecto se evalúan las percepciones que tienen los integrantes de la organización acerca de las políticas, estructuras y procesos organizacionales.

**68.58**



Distribución de la población según resultados

## Condiciones Laborales

Estabilidad Laboral

73.68

Retribución Interna

69.23

Carga laboral

67.85

Seguridad Industrial

67.67

Retribución Individual

66.10

Recursos e Instalaciones

65.88

Retribución Competitiva

61.80

## Comunicación Efectiva

Canales

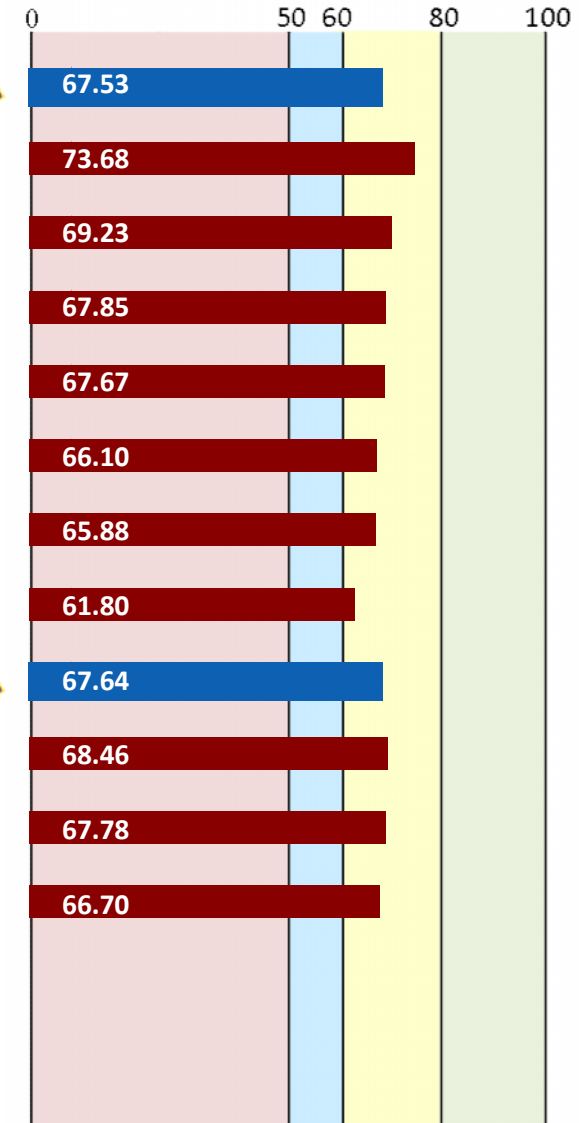
68.46

Oportunidad

67.78

Difusión de contenidos

66.70



- Inmediata Intervención
- Práctica por Mejorar
- Buena Práctica
- Excelente Práctica

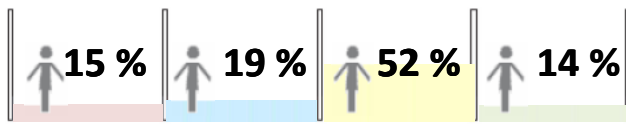
## Comparativo de Resultados (Clima)

Factor	Intrafactor	Resultado
Gestión Del Trabajo		70.01
	Estructura de Trabajo	76.36
	Objetivos	74.37
	Evaluación	66.46
	Capacitación - Inducción	62.82
Desarrollo Integral Humano		69.13
	Rol Dinámico	71.24
	Desarrollo de Personal	70.20
	Estímulo al mejoramiento	68.64
	Interés por los Empleados	66.41
Condiciones Laborales		67.53
	Estabilidad Laboral	73.68
	Retribución Interna	69.23
	Carga laboral	67.85
	Seguridad Industrial	67.67
	Retribución Individual	66.10
	Recursos e Instalaciones	65.88
	Retribución Competitiva	61.80
Comunicación Efectiva		67.64
	Canales	68.46
	Oportunidad	67.78
	Difusión de contenidos	66.70

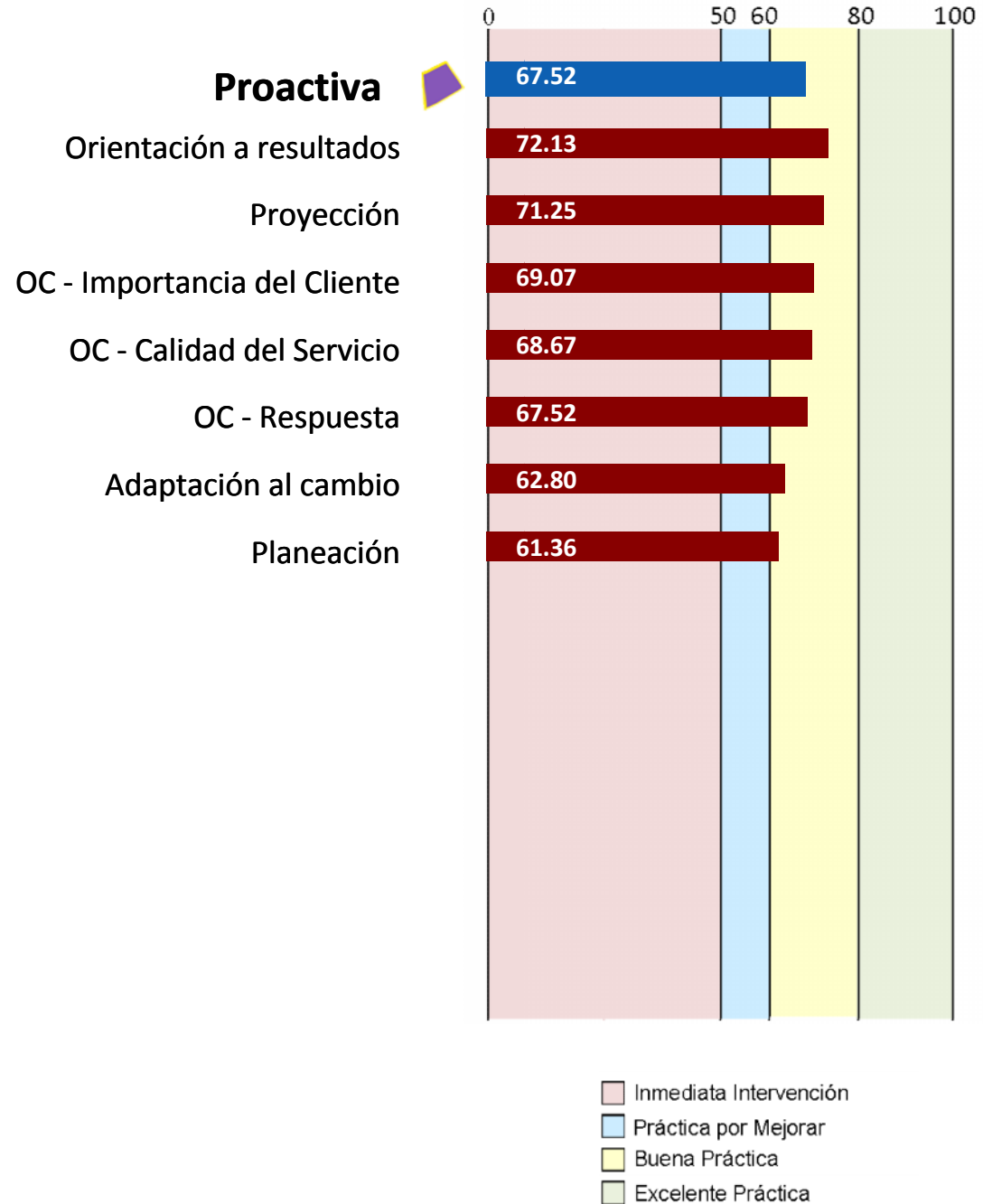
# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.

**66.82**



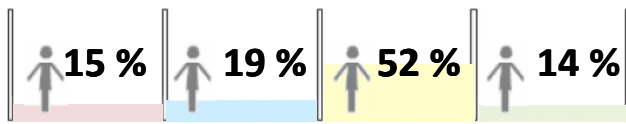
Distribución de la población según resultados



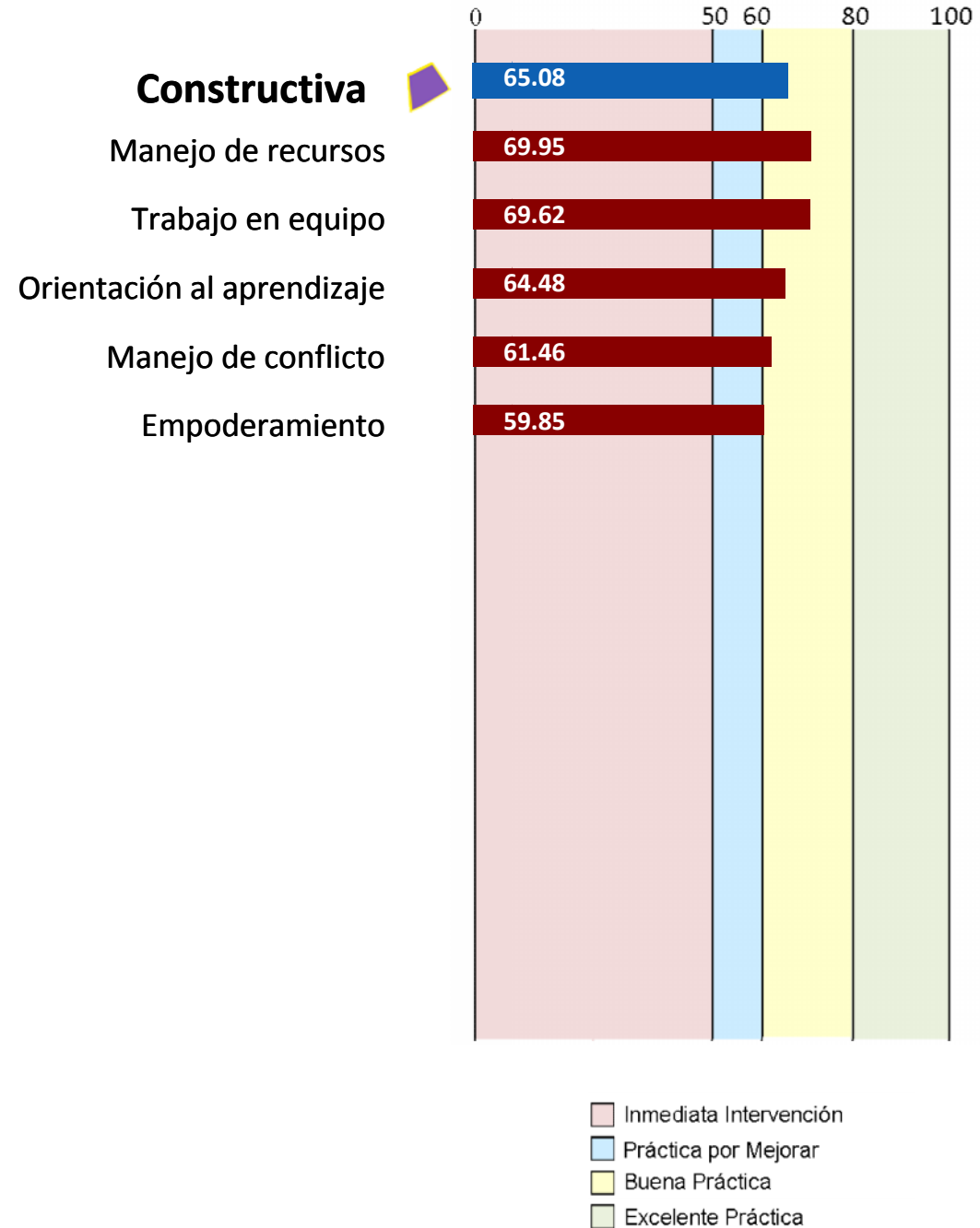
# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.

**66.82**



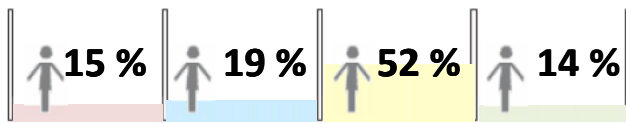
Distribución de la población según resultados



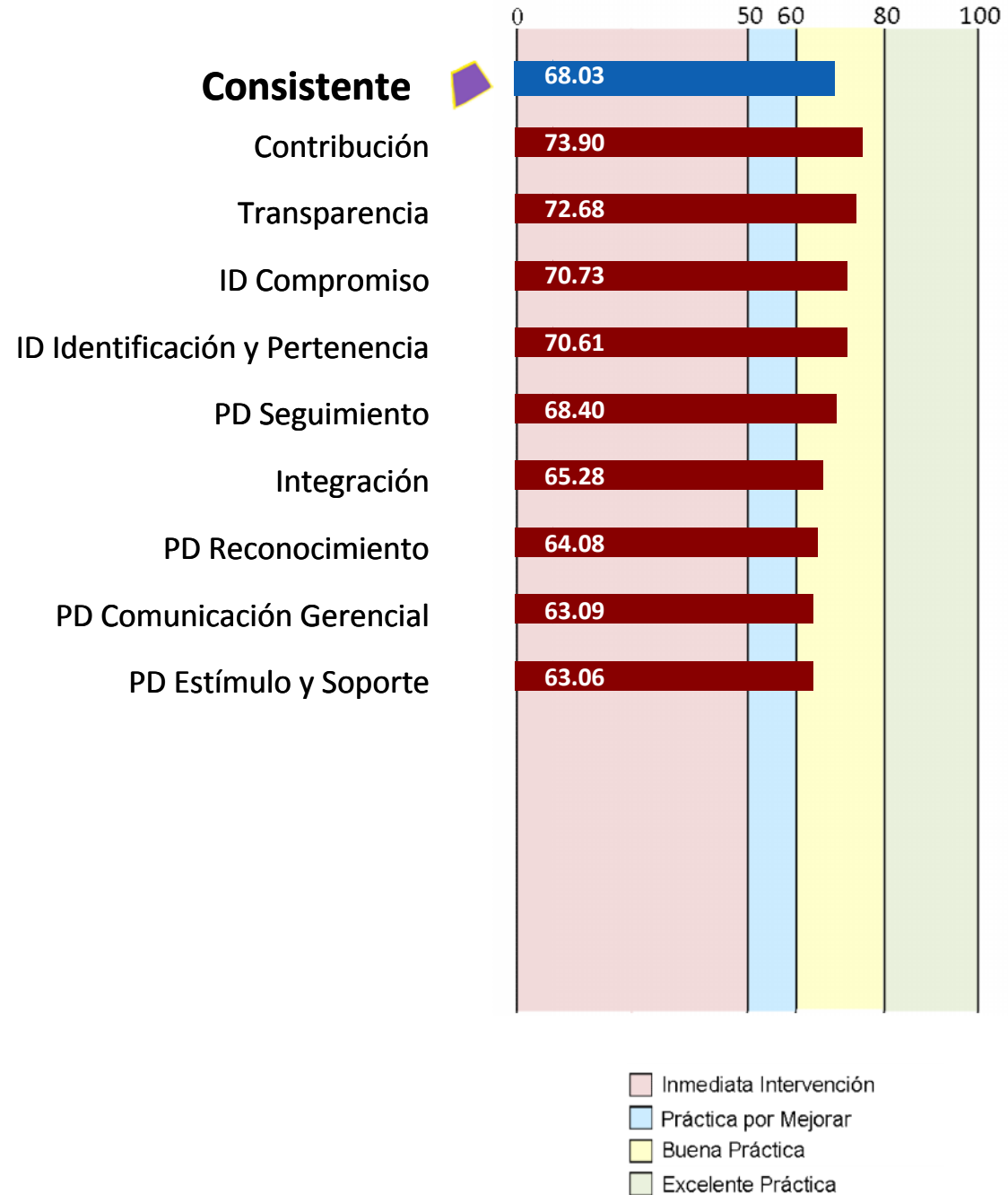
# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.

**66.82**



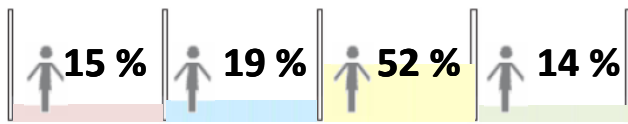
Distribución de la población según resultados



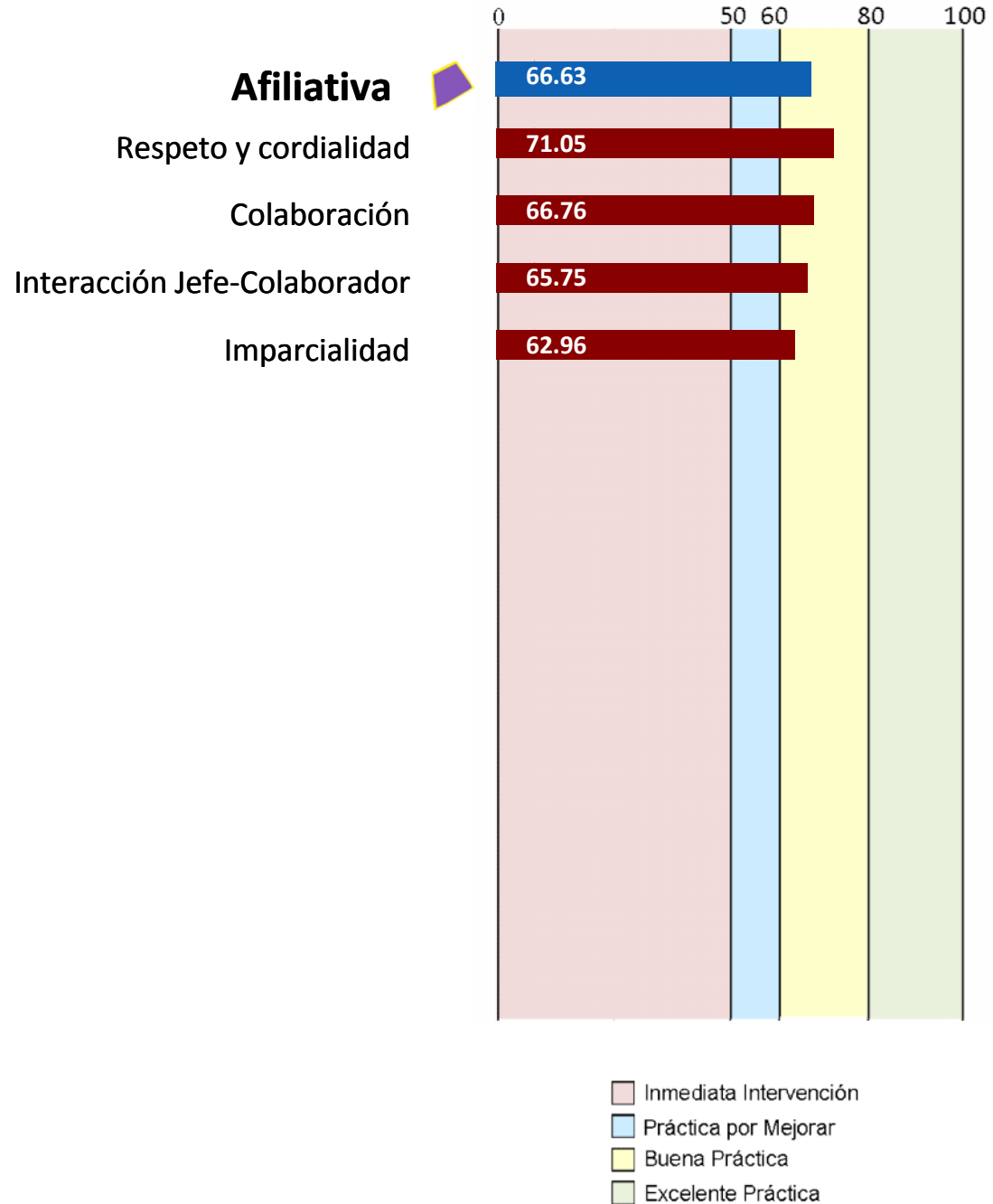
# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.

**66.82**



Distribución de la población según resultados

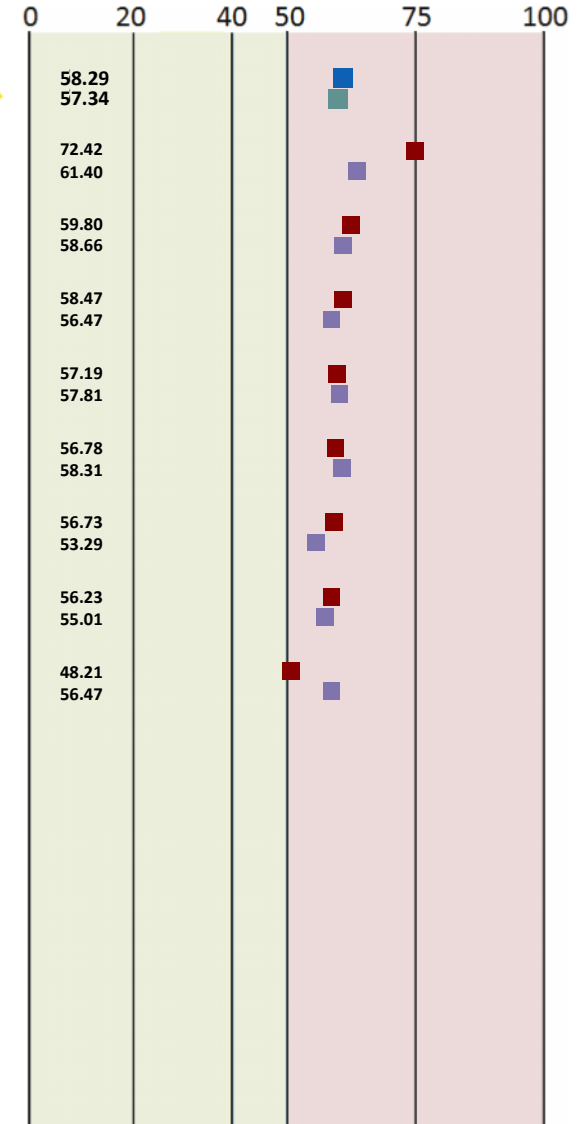


## Comparativo de Resultados (Cultura)

Factor	Intrafactor	Resultado
Proactiva		67.52
	Orientación a resultados	72.13
	Proyección	71.25
	OC - Importancia del Cliente	69.07
	OC - Calidad del Servicio	68.67
	OC - Respuesta	67.52
	Adaptación al cambio	62.80
	Planeación	61.36
Constructiva		65.08
	Manejo de recursos	69.95
	Trabajo en equipo	69.62
	Orientación al aprendizaje	64.48
	Manejo de conflicto	61.46
	Empoderamiento	59.85
Consistente		68.03
	Contribución	73.90
	Transparencia	72.68
	ID Compromiso	70.73
	ID Identificación y Pertenencia	70.61
	PD Seguimiento	68.40
	Integración	65.28
	PD Reconocimiento	64.08
	PD Comunicación Gerencial	63.09
	PD Estímulo y Soporte	63.06
Afiliativa		66.63
	Respeto y cordialidad	71.05
	Colaboración	66.76
	Interacción Jefe-Colaborador	65.75
	Imparcialidad	62.96


### Implementación de Mejoras de Jefes y Colaboradores


- Fomentar la creatividad en el trabajo
- Evaluar objetivamente el desempeño de mis colaboradores
- Brindar retroalimentación oportuna
- Fortalecer la comunicación abierta
- Manejar los conflictos del equipo
- Interesarme por la situación personal de los colaboradores
- Brindar autonomía a mis colaboradores en su labor
- Usar apropiadamente la autoridad



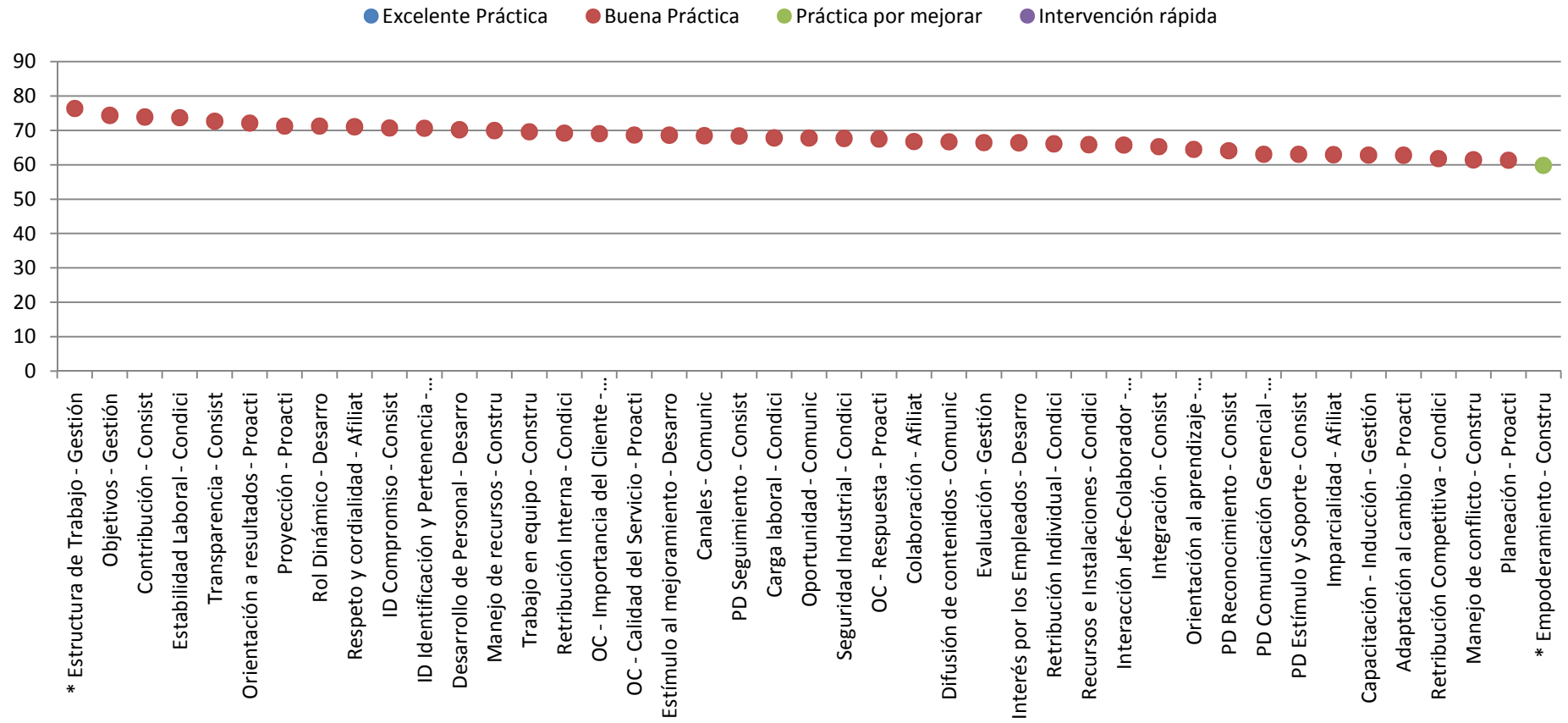
 Jefes

 Colaboradores

 Indicador de mejora

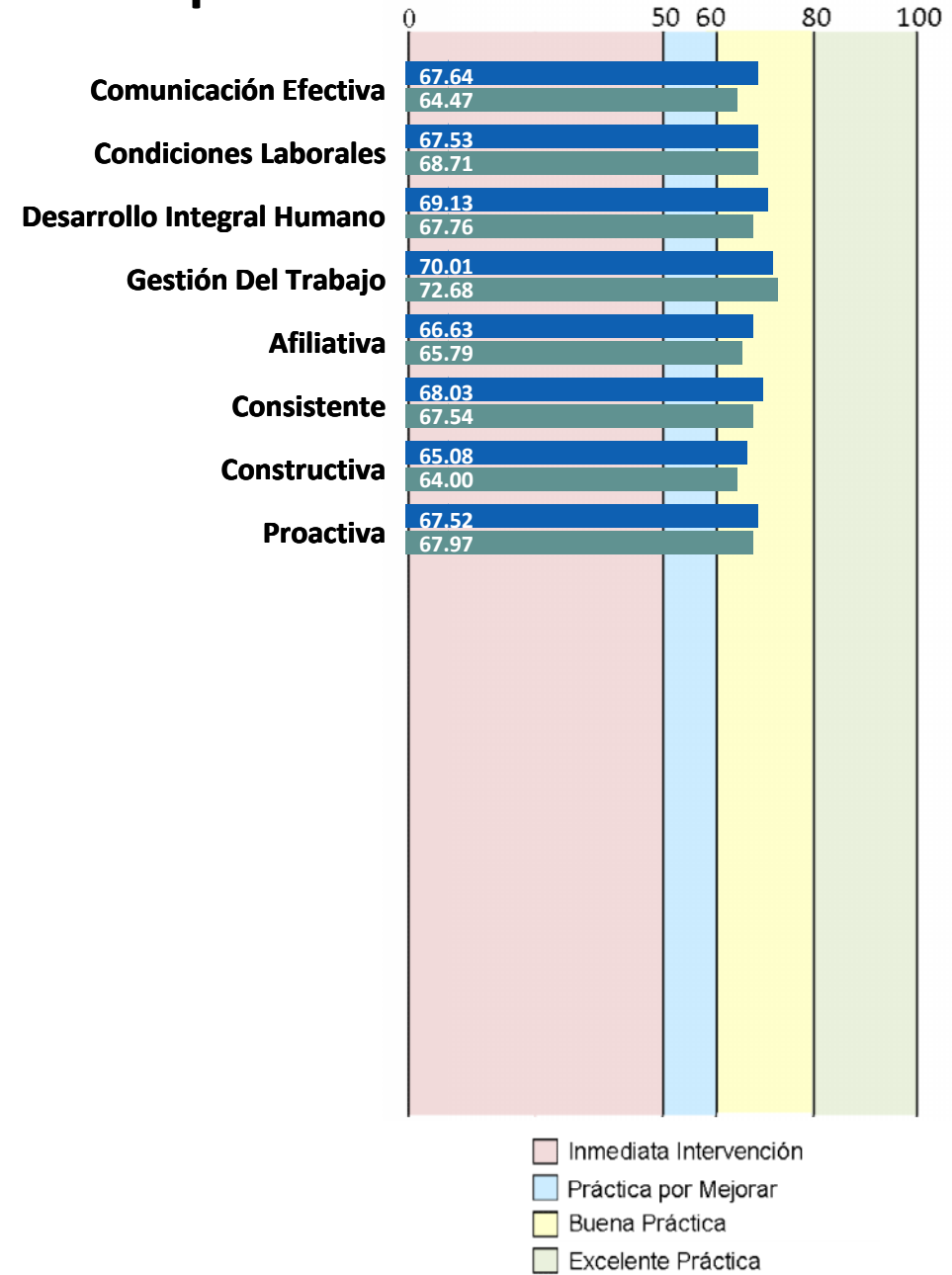
 Indicador de buena práctica

## Puntuación de intrafactores



# Comparativo con base de datos

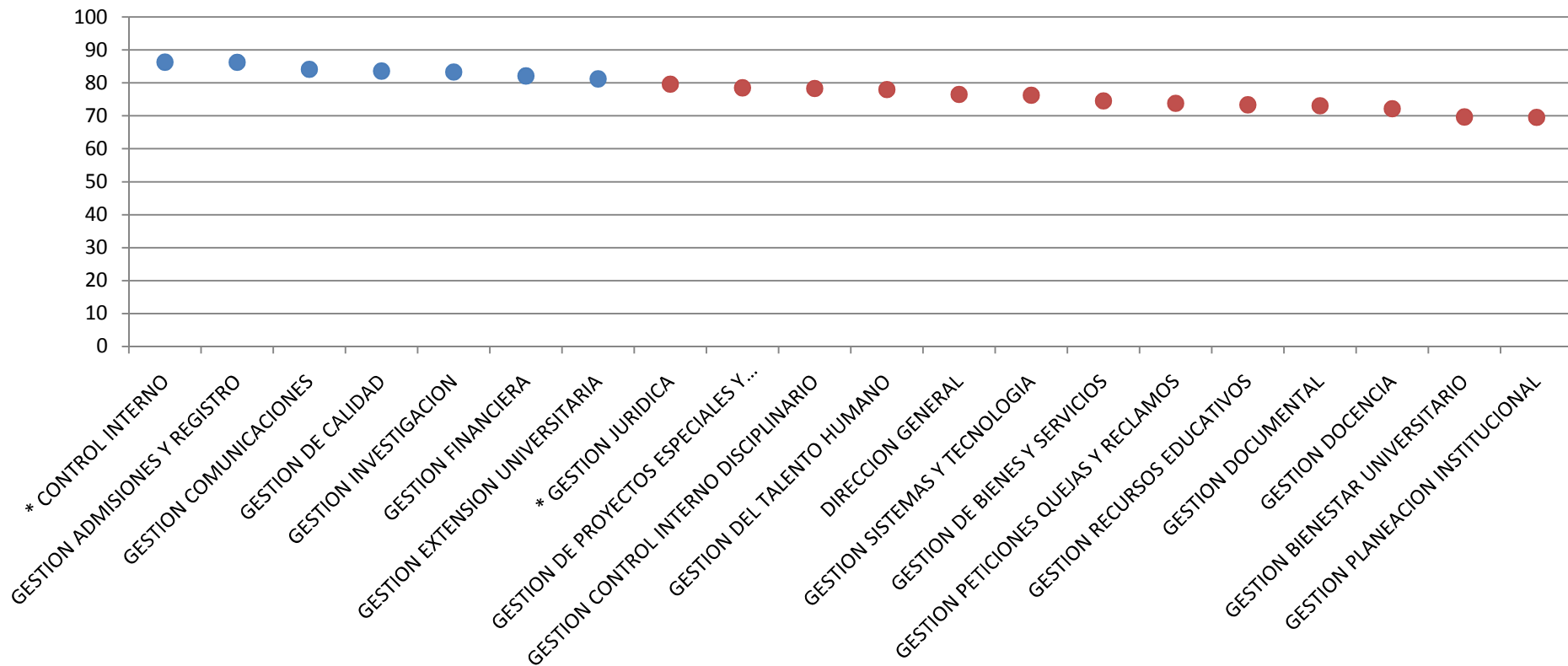
# Comparativo con base de datos por Factores



■ **Compañía**  
■ **Base de datos**

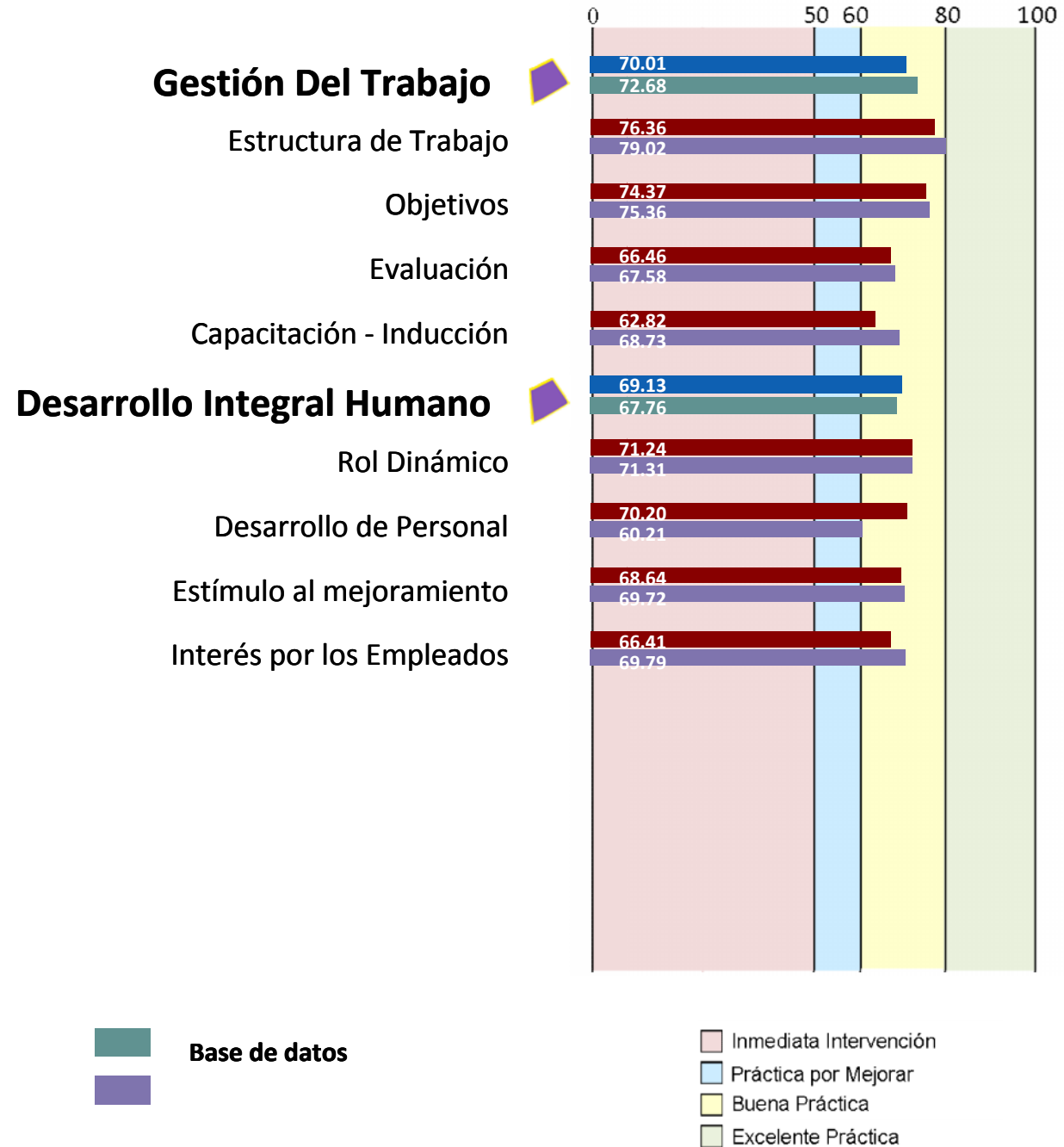
## Consolidado general por áreas (Instancia Área)

● Excelente Práctica ● Buena práctica ● Práctica por mejorar ● Intervención rápida



# CLIMA

En este aspecto se evalúan las percepciones que tienen los integrantes de la organización acerca de las políticas, estructuras y procesos organizacionales.



# CLIMA

En este aspecto se evalúan las percepciones que tienen los integrantes de la organización acerca de las políticas, estructuras y procesos organizacionales.

## Condiciones Laborales

Estabilidad Laboral

Retribución Interna

Carga laboral

Seguridad Industrial

Retribución Individual

Recursos e Instalaciones

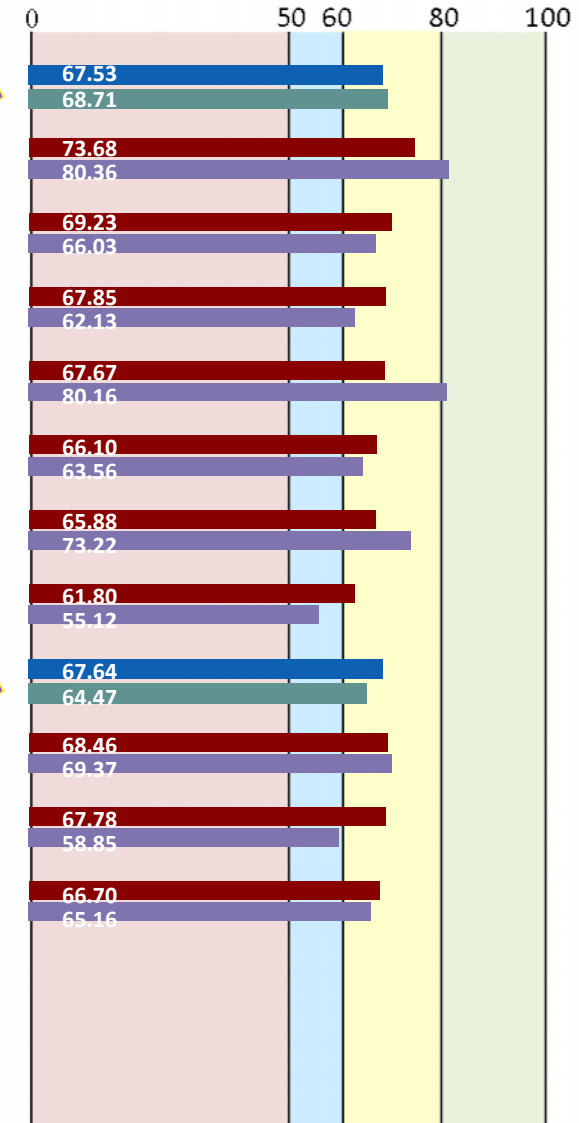
Retribución Competitiva

## Comunicación Efectiva

Canales

Oportunidad

Difusión de contenidos



Compañía

Base de datos

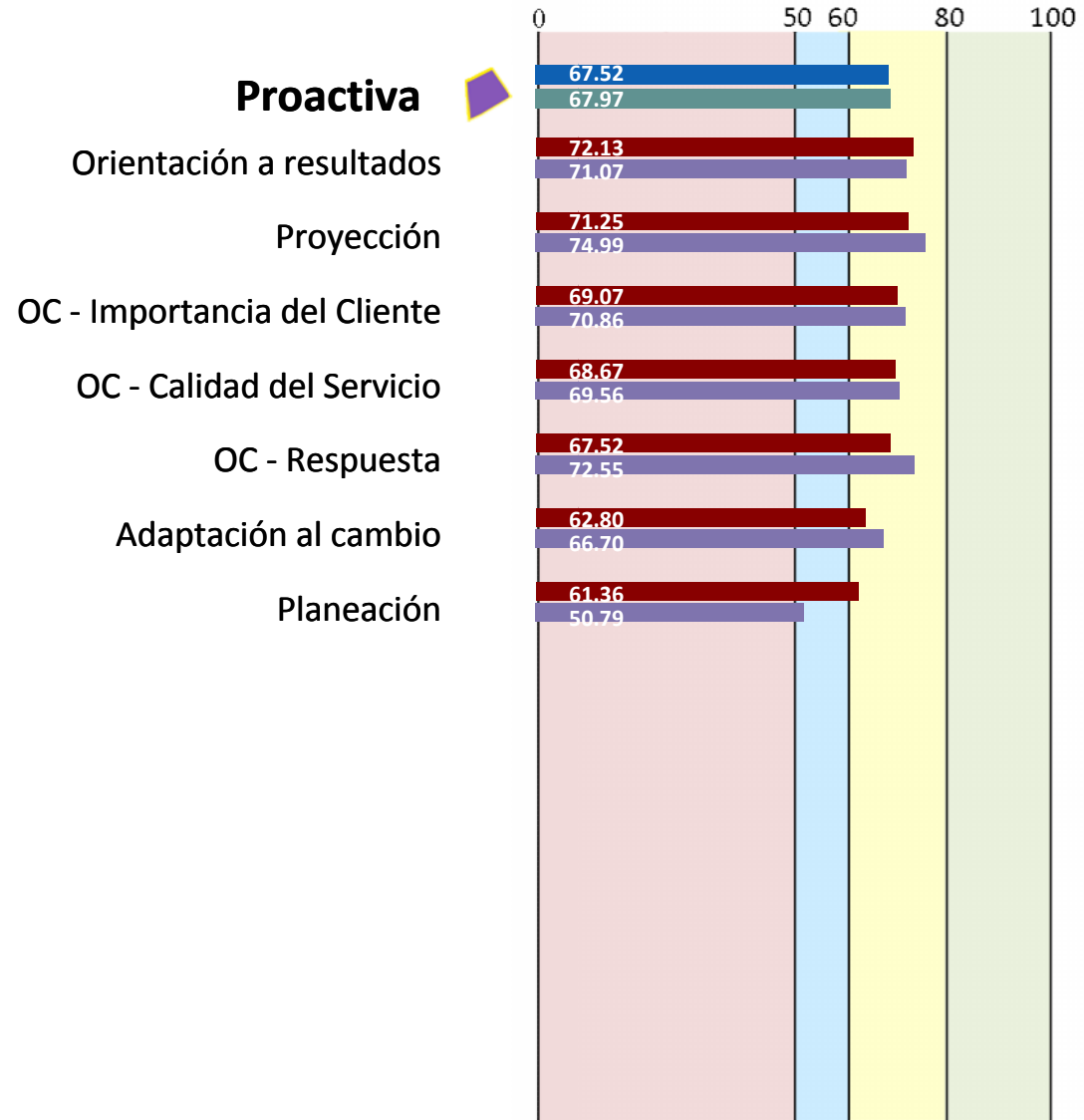
Inmediata Intervención  
 Práctica por Mejorar  
 Buena Práctica  
 Excelente Práctica





# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.

 **Compañía**  


 **Base de datos**  

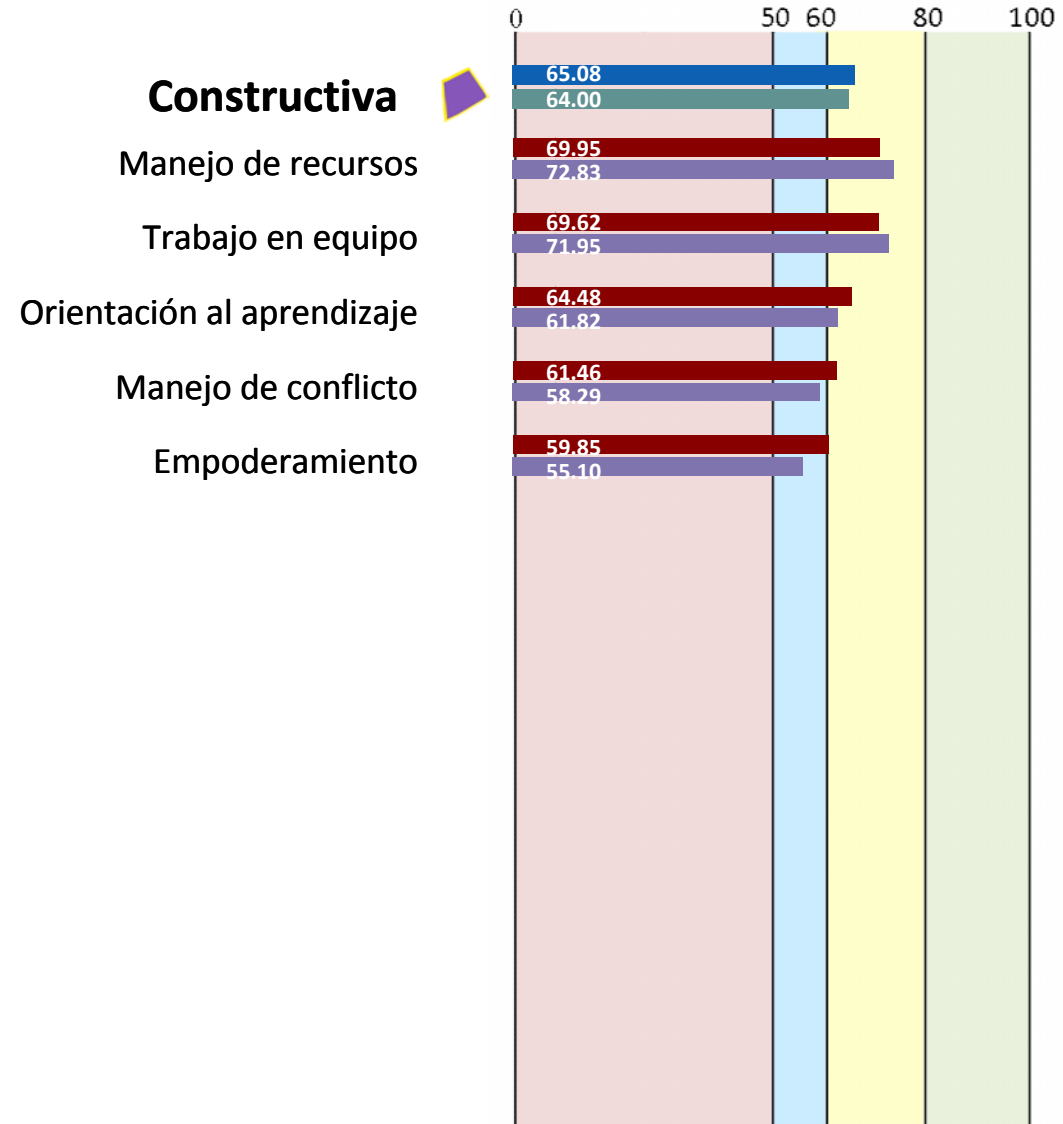
 Inmediata Intervención  
 Práctica por Mejorar  
 Buena Práctica  
 Excelente Práctica





# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.

 Compañía  

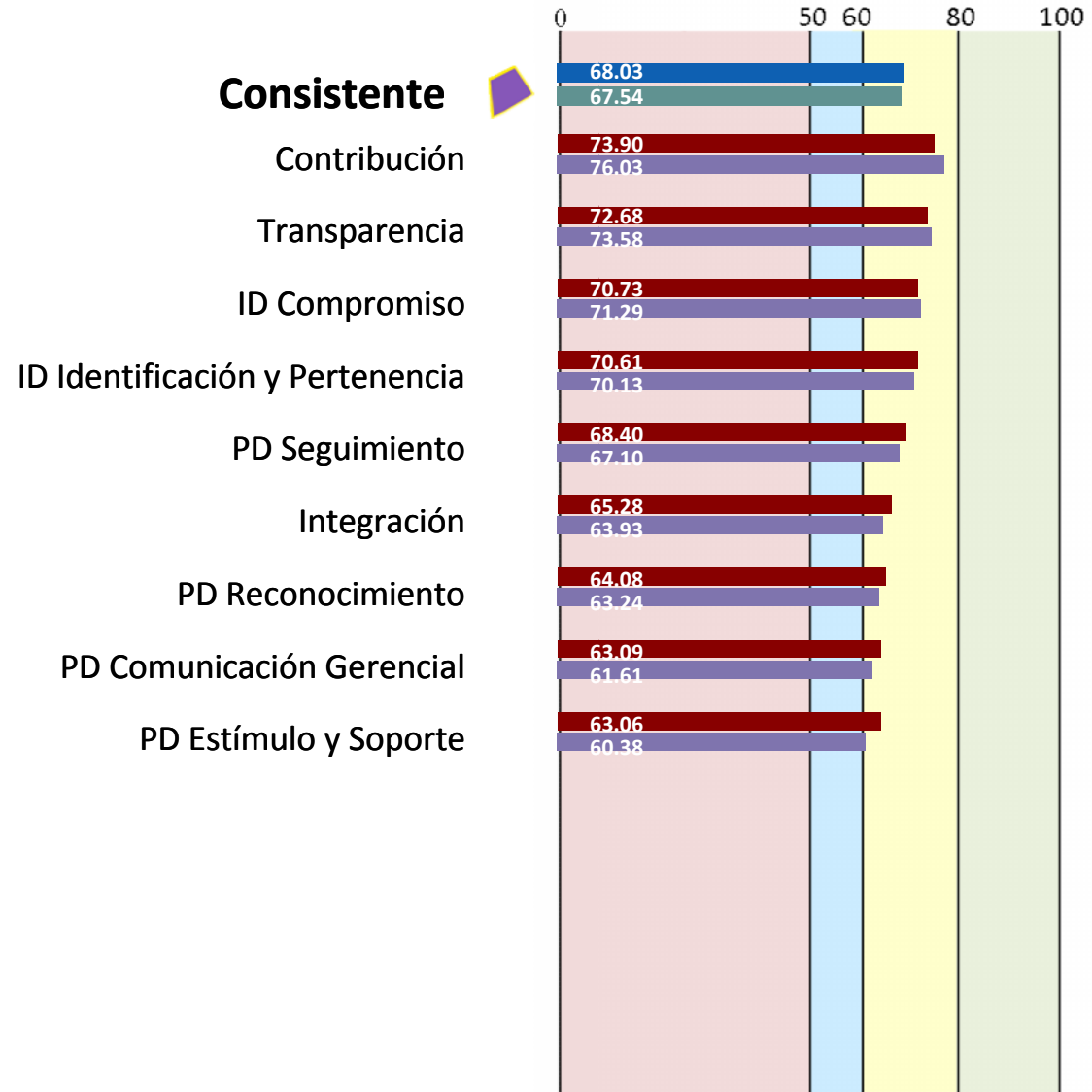

 Base de datos  

 Inmediata Intervención  
 Práctica por Mejorar  
 Buena Práctica  
 Excelente Práctica





# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.



 Compañía  


 Base de datos  

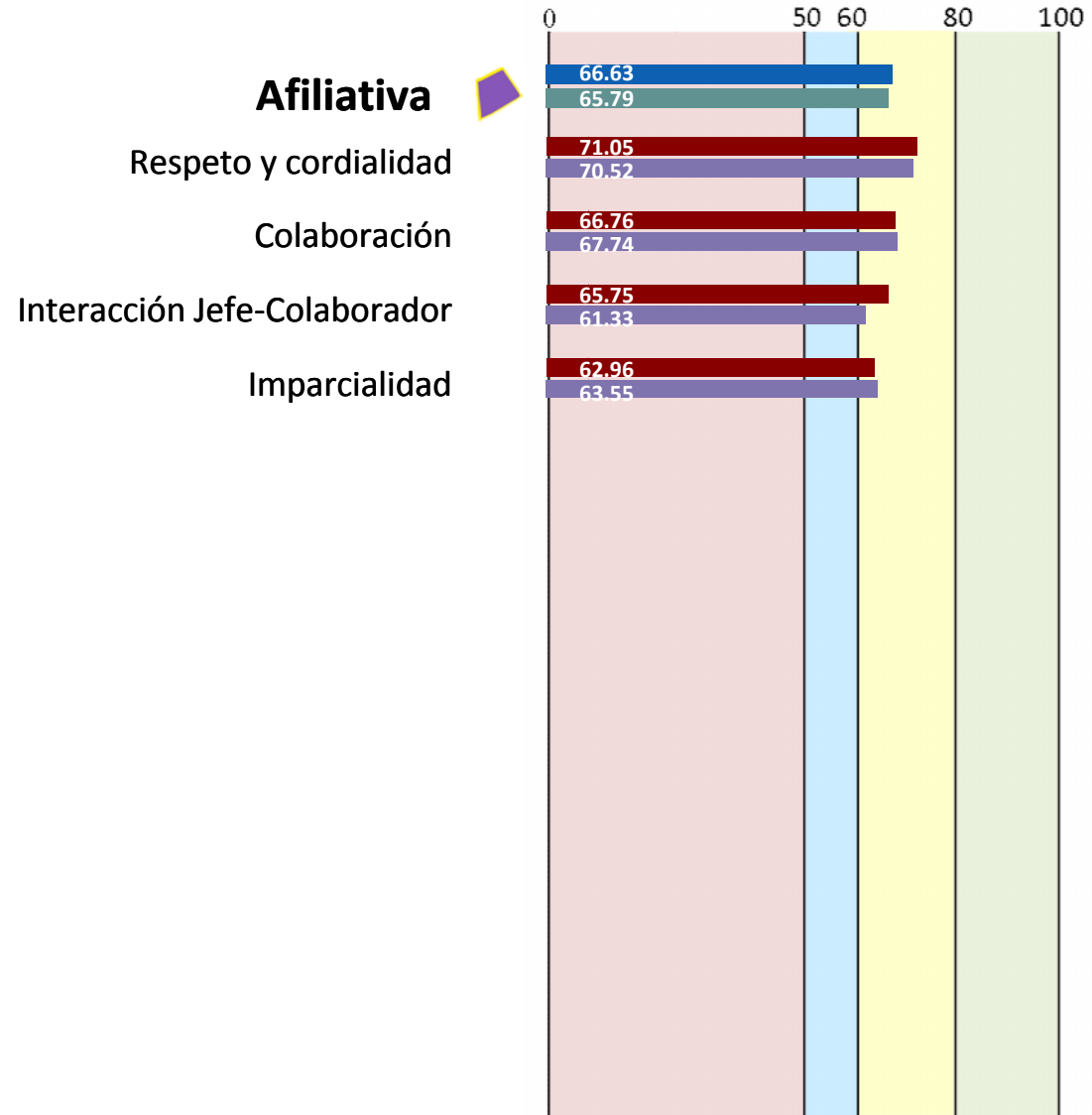

 Inmediata Intervención  
 Práctica por Mejorar  
 Buena Práctica  
 Excelente Práctica





# CULTURA

En este aspecto se evalúan las prácticas y patrones de comportamientos sustentados en valores y creencias compartidas por los miembros de la organización.

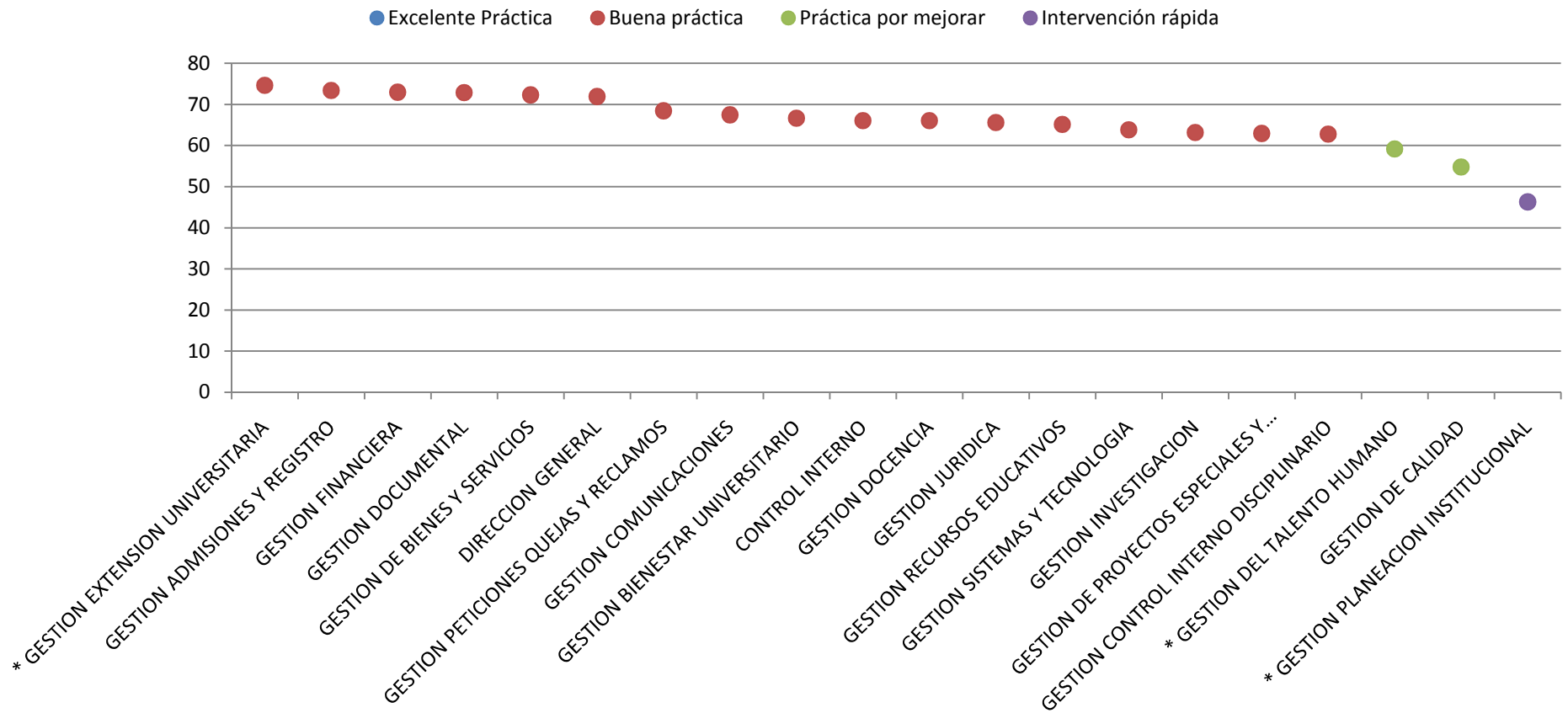
 **Compañía**  


 **Base de datos**  

 Inmediata Intervención  
 Práctica por Mejorar  
 Buena Práctica  
 Excelente Práctica

## Consolidado general por áreas (Instancia Organización)



## Indicadores destacados



Orden	Indicador	Opc. 1	Opc. 2	Opc. 3	Opc. 4	Resultado
1	Los productos o servicios responden a las necesidades de los clientes en	4.9%	24.5%	18.2%	52.39%	79.5%
2	La mayoría de los clientes están satisfechos con los productos y/o servicios brindados en	5.93%	23.26%	19.65%	51.16%	79.0%
3	Las personas generalmente logran obtener resultados a tiempo y cumplir sus metas en los procesos en que intervienen en	3.38%	31.78%	16.3%	48.54%	77.5%
4	Las personas mejoran o proponen optimizar los procesos, ya sea en términos de costos o de tiempos en	6.96%	23.78%	22.74%	46.52%	77.2%
5	Se responde de manera ágil a las necesidades de nuestros clientes internos o externos en	10.49%	22.03%	24.94%	42.54%	74.8%
6	Se adoptan continuamente nuevos procedimientos para mejorar productos o servicios respondiendo a los cambios del medio en	9.2%	25.49%	22.35%	42.96%	74.7%
7	Existen canales de comunicación que permiten estar oportunamente informados en	8%	30.51%	16.47%	45.01%	74.6%
8	Las labores realizadas coinciden con los objetivos definidos en	5.02%	38.67%	10.05%	46.26%	74.3%
9	La información relacionada con el desarrollo del trabajo se comunica oportunamente en	8.32%	27.86%	22.31%	41.5%	74.2%
10	Hay claridad acerca de cómo verificar la ejecución de las tareas en	10.45%	24.97%	21.84%	42.74%	74.2%

## Indicadores que requieren atención

Orden	Indicador	Opc. 1	Opc. 2	Opc. 3	Opc. 4	Resultado
1	Existe estabilidad laboral para los empleados en	32.52%	20.63%	21.21%	25.64%	59.9%
2	Las personas son tratadas con respeto sin importar su raza, sexo, edad o condición en	6.36%	58.96%	8.9%	25.78%	63.5%
3	Independientemente del cargo, el trato a las personas es imparcial y objetivo en	13.44%	38.82%	20.39%	27.35%	65.4%
4	La retribución económica que reciben los trabajadores está acorde con el cumplimiento de los objetivos del cargo en	27.56%	11.05%	33.49%	27.91%	65.4%
5	La retribución que la empresa brinda está acorde con el desempeño de las personas en su cargo en	27.39%	14.1%	25.52%	32.98%	66.0%
6	Se conocen los criterios para evaluar el trabajo de las personas en	24.51%	18.96%	22.89%	33.64%	66.4%
7	La capacitación que se recibe posibilita un mayor crecimiento personal en	18.5%	27.28%	22.6%	31.62%	66.8%
8	Hay buenas relaciones entre jefes y colaboradores en	9.84%	45.14%	12.73%	32.29%	66.8%
9	Se suministran los recursos necesarios para hacer bien el trabajo en	26.21%	14.32%	25.17%	34.3%	66.8%
10	De acuerdo con el mercado laboral, se tienen salarios favorables en	26.89%	12.22%	27.24%	33.64%	66.9%

## Glosario de Factores



Comunicación Efectiva	Evalúa que tanto la Organización provee un contexto adecuado para la divulgación de información clara y oportuna a los empleados.
Condiciones Laborales	Medida en que la organización brinda los recursos y la estructura para que los empleados puedan realizar su trabajo.
Desarrollo Integral Humano	Políticas que establece la Organización para posibilitar el avance personal y laboral de los empleados.
Gestión Del Trabajo	Forma como la organización dispone y estructura sus procedimientos para organizar, planear y evaluar las responsabilidades de los empleados.
Afiliativa	Calidad de las relaciones interpersonales y del ambiente de trabajo, caracterizada por el fomento de prácticas relacionales orientadas por el respeto, la cordialidad y la colaboración.
Consistente	Grado en que los empleados se sienten identificados con la Organización, contribuyendo de manera clara y efectiva con sus políticas y misión.
Constructiva	Estilos de trabajo que promueven la autonomía y el empoderamiento de los trabajadores en un entorno caracterizado por la flexibilidad y orientado por valores como la innovación y el cambio desde el aporte de los trabajadores.
Proactiva	Capacidad para anticipar, percibir y responder a las demandas del entorno a través de la planeación y la orientación al cliente, a los resultados y al cambio.
Implementación De Mejoras Colaboradores	Percepción de los miembros de la organización respecto a los aspectos que deben mejorar quienes tienen cargos directivos.
Implementación De Mejoras Jefes	Autoevaluación que realizan quienes tienen cargos directivos respecto a los aspectos que deben mejorar.

## Glosario de Intrafactores



Intrafactor	Descripción
Adaptación al cambio	Facilidad con la que las personas comprenden, aceptan y se acomodan a los nuevos retos y disposiciones de la organización.
Canales	Cuánto de la organización está orientado a proveer medios de divulgación de información formal.
Capacitación - Inducción	Se refiere a las oportunidades de formación inicial y entrenamiento que brinda la Organización a los empleados con el fin de mejorar su trabajo.
Carga laboral	Indica si la organización está orientada a que los empleados realicen su trabajo en el tiempo estipulado sin percibir sobrecarga del mismo.
Colaboración	Disposición de los empleados para generar un ambiente de trabajo caracterizado por el apoyo y la cooperación entre las personas.
Contribución	Grado en que los trabajadores se apropian de la misión y políticas organizacionales reconociendo la relación de su trabajo con las metas corporativas.
Desarrollo de Personal	Indica en qué medida la organización se orienta a capacitar a los empleados para favorecer el crecimiento individual y personal.
Difusión de contenidos	Claridad y congruencia de la información transmitida por la organización a través de los canales formales hacia los empleados.
Empoderamiento	Autonomía dada por los jefes para que los colaboradores decidan, actúen y contribuyan según sus propias ideas.
Estabilidad Laboral	Indica el grado en que la Organización está orientada a brindar un contexto de seguridad laboral, sin incertidumbre frente a la permanencia de los trabajadores.
Estímulo al mejoramiento	Indica en qué medida la Organización se orienta a motivar a los empleados para que sean mejores cada día.

## Glosario de Intrafactores



Intrafactor	Descripción
Estructura de Trabajo	Indica el nivel de organización y claridad de los procedimientos internos que se deben seguir en el trabajo.
Evaluación	Indica qué tanto se conocen y comparten los criterios de medición y verificación del trabajo.
ID Compromiso	Grado en que las personas se sienten identificadas con el trabajo que realizan.
ID Identificación y Pertenencia	Identificación del empleado con la organización que le permite sentirse parte de la misma.
Imparcialidad	Grado en que las personas se orientan por criterios objetivos para realizar el trabajo y tomar decisiones.
Integración	Los empleados comparten una perspectiva común que permite el trabajo coordinado entre las áreas de la organización
Interacción Jefe-Colaborador	Disposición tanto de jefes como de colaboradores para relacionarse adecuadamente y generar un ambiente de trabajo respetuoso.
Interés por los Empleados	Indica en qué medida la Organización se orienta a mejorar las condiciones y el bienestar de sus empleados.
Manejo de conflicto	Disposición de los miembros de la organización para aceptar diferencias de opinión, dialogar y acordar soluciones.
Manejo de recursos	Uso eficiente de los materiales, herramientas y bienes de los que dispone la organización.

## Glosario de Intrafactores



Intrafactor	Descripción
Objetivos	Indica si la Organización está orientada al establecimiento de propósitos precisos en el trabajo.
OC - Calidad del Servicio	Interés y empeño auténtico de las personas por dar respuestas precisas y soluciones efectivas a los clientes.
OC - Importancia del Cliente	Entendimiento y comprensión de la relevancia y prioridad del cliente, orientando los esfuerzos para lograr la satisfacción de sus necesidades.
OC - Respuesta	Promueve y exige que las personas y los grupos brinden soluciones a un tiempo acorde con las necesidades del cliente.
Oportunidad	Hace referencia a los mecanismos de la Organización para agilizar el flujo efectivo de la información.
Orientación a resultados	Dirige sus esfuerzos para lograr eficacia en las gestiones y conseguir lo que se propone.
Orientación al aprendizaje	Promoción y aceptación de la organización para que las personas adquieran conocimientos y experiencias en el desempeño de sus labores.
PD Comunicación Gerencial	Congruencia de los jefes con sus directivas y su orientación a los colaboradores, de acuerdo con las políticas y misión de la organización.
PD Estímulo y Soporte	Grado en que los jefes prestan soporte y apoyo a sus colaboradores para facilitar el desarrollo del trabajo.
PD Reconocimiento	Distinción y retroalimentación que hacen los jefes del trabajo de sus colaboradores.

## Glosario de Intrafactores



Intrafactor	Descripción
PD Seguimiento	Observación detallada que hacen los jefes del trabajo de sus colaboradores.
Planeación	Ejercicio continuo de proyección de las actividades requeridas a un tiempo determinado.
Proyección	Visualizar con anticipación eventos y requerimientos en el entorno que puedan afectar la gestión.
Recursos e Instalaciones	Indica si la organización cuenta con la infraestructura necesaria para que los empleados desempeñen sus funciones.
Respeto y cordialidad	Disposición de las personas para responder a las necesidades de los otros de forma armoniosa y comprensiva.
Retribución Competitiva	Indica si la organización está orientada a retribuir a los empleados de una manera competitiva con respecto al mercado laboral.
Retribución Individual	Indica el grado en que la organización brinda una retribución justa al personal teniendo en cuenta el desempeño y la experiencia.
Retribución Interna	Indica el grado en que la organización se orienta a brindar retribuciones justas a los empleados de acuerdo con los roles y responsabilidades de los cargos.
Rol Dinámico	Indica si la Organización se orienta a promover actividades diversas y flexibles para favorecer el aprendizaje de los trabajadores.
Seguridad Industrial	Se refiere al nivel en que la organización establece y da a conocer procedimientos para que se cumplan las normas de Seguridad Industrial.

## Glosario de Intrafactores



Intrafactor	Descripción
Trabajo en equipo	Favorece que las personas y los diferentes grupos orienten sus esfuerzos hacia la consecución de metas y objetivos comunes.
Transparencia	Aplicación de criterios de justicia equidad e integridad, tanto de los jefes como de los colaboradores en las diversas situaciones laborales.

## Puntajes altos y bajos

Intrafactores Altos	Puntaje	Intrafactores Bajos	Puntaje
Estructura de Trabajo	76.36	Empoderamiento	59.85
Objetivos	74.37	Planeación	61.36
Contribución	73.90	Manejo de conflicto	61.46
Estabilidad Laboral	73.68	Retribución Competitiva	61.80
Transparencia	72.68	Adaptación al cambio	62.80