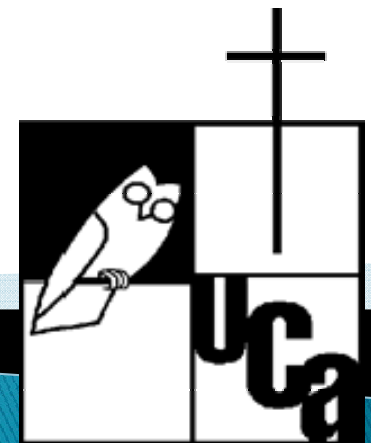


Resultados de encuesta de clima organizacional



UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
"JOSÉ SIMEÓN CAÑAS"

OFICINA DE PERSONAL
FEBRERO 2014



OBJETIVO GENERAL:

Conocer la forma en que el personal de la UCA percibe su trabajo y su nivel de satisfacción,

- ▶ con el fin de realizar propuestas que permitan fortalecer las áreas que sean señaladas como favorables y a la vez,
- ▶ sugerir acciones para tratar aquellos aspectos a mejorar.



Objetivos específicos:

- ▶ Brindar insumos objetivos de información a las autoridades de la UCA, basados en datos estadísticos de la encuesta, para tomar acciones que permitan mejorar los diferentes aspectos que indiquen los empleados.
- ▶ Proporcionar a los empleados/as un medio para que plasmen su opinión sobre las relaciones internas de trabajo, tanto en su unidad o departamento, como de la institución en general.
 - Garantizar las condiciones de anonimato que permitan a los participantes verter sus opiniones con la mayor libertad.
 - Instituir la aplicación anual de la Encuesta de Clima Organizacional para medir de forma continua el nivel de satisfacción de los empleados respecto a las unidades de análisis y las variables laborales que posee el instrumento.



El instrumento

60 ítems distribuidos en 8 unidades de análisis:

0.92 de coeficiente de fiabilidad (Alfa de Cronbach)

5 opciones de respuesta (tipo Likert)

1. Oportunidades de desarrollo
2. Condiciones de trabajo
3. Relaciones interpersonales
4. Comunicación
5. Compensación y beneficios
6. Liderazgo
7. Compromiso e identidad
8. Normativa y procesos



Resultados



RESULTADOS: TABLA 1

Antigüedad	Frecuencia	Tipo de puesto	Frecuencia
Menos de un año	16	Docente	154
Entre 1 y 5 años	174	No docente	451
Entre 6 y 15 años	241	Abstenciones	3
Entre 16 y 24 años	121		
Igual o más de 25 años	56		
Total	608	Total	608

Participación del 82% de 745 convocados



Resultados: tabla 2

Rango de puntajes promedio totales	Frecuencia	Porcentajes	Acumulado
1.00 – 2.00	0.0	0.0	0.0
2.01 – 2.50	7	1.15	1.15
2.51 – 3.00	52	8.55	9.70
3.01 – 3.50	121	19.91	29.61
3.51 – 4.00	226	37.17	66.78
4.01 – 4.50	150	24.67	91.45
4.51 – 5.00	52	8.55	100
Totales	608	100.00	

1: totalmente en desacuerdo, 5: totalmente de acuerdo

El 70.39% del personal percibe un clima laboral favorable.



Resultados: tabla 3

Unidad de análisis	Media	Desv. Tip.	Orden
Compromiso e identidad	4.02	0.53	(1°)
Relaciones interpersonales	4.02	0.62	(1°)
Condiciones de trabajo	3.92	0.69	(2°)
Liderazgo	3.91	0.79	(2°)
Normativa y procesos	3.66	0.71	(3°)
Oportunidades de desarrollo	3.47	0.83	(4°)
Comunicación	3.36	0.74	(5°)
Compensación y beneficios	3.35	0.79	(5°)
Total (Media general institucional)	3.76	0.53	

La media general institucional fue de 3.76

Existe un clima mucho más favorable en

- Relaciones Interpersonales
- Compromiso e identidad

Y menos favorable en

- Comunicación
- Compensación–beneficios



Resultados: tabla 4

Antigüedad	Tipo de puesto		Medias por antigüedad
	Docente	No docente	
Menos de un año	4.03	4.21	4.16
Entre 1 y 5 años	3.74	3.73	3.73
Entre 6 y 15 años	3.75	3.69	3.71
Entre 16 y 24 años	3.95	3.73	3.78
Igual o más de 25 años	4.08	3.92	3.96
Media por tipo de puesto	3.82	3.74	(Media general) 3.76

Docentes y no-docentes perciben el clima de forma similar.

(Ver también tabla 5)



Resultados: tabla 5

ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Media	Antigüedad	Media	Nivel de significación	Análisis
Menos de un año	4.16	Entre 1 y 5 años	3.73	p= 0.05	Diferencia significativa entre el grupo de < 1 año y los de 1-5 años y 6-15 años de antigüedad
		Entre 6 y 15 años	3.70	p= 0.026	
Entre 6 y 15 años	3.70	Igual o más de 25 años	3.96	p= 0.031	Diferencia significativa entre ambos grupos de antigüedad (6-15 años y ≥ 25 años)
TIPO DE PUESTO					
Tipo de puesto	Media	Tipo de puesto	Media	Nivel de significación	Análisis
Docente	3.82	No docente	3.74	p= 0.123	Diferencias no significativa entre docentes y no docentes.

El personal más reciente y los más antiguos perciben el clima de forma más favorable que los demás grupos de antigüedad



Resultados: tabla 6

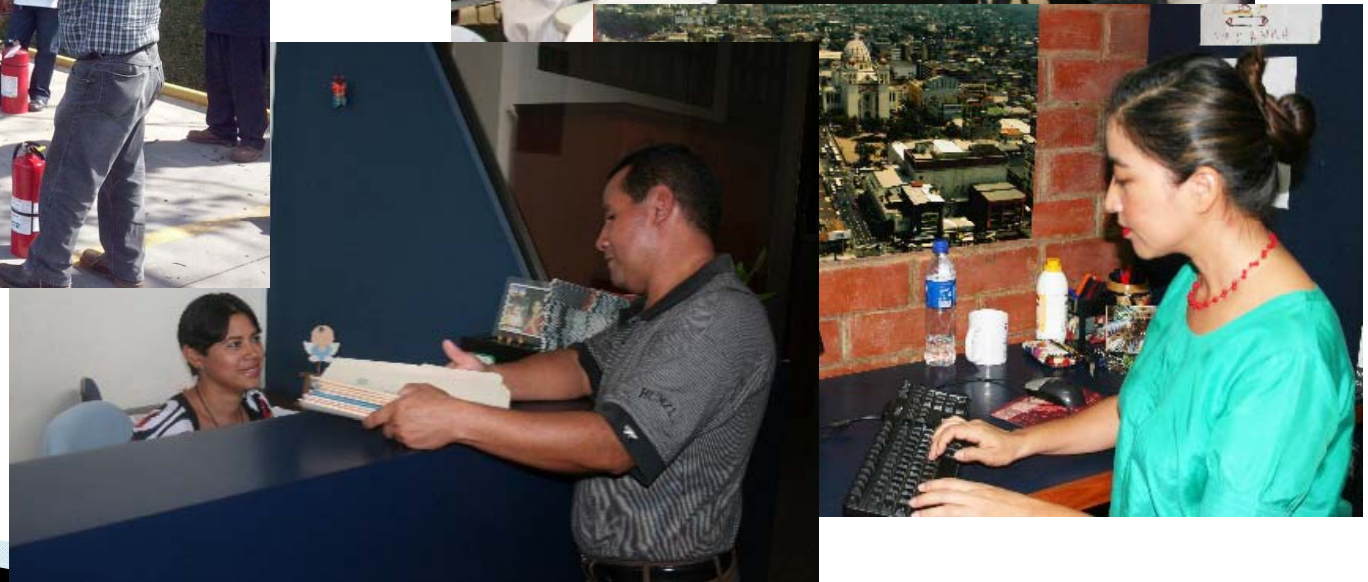
Unidad de análisis	Medias		Nivel de significación	Análisis
	Docente	No docente		
Oportunidad de desarrollo	3.78	3.36	$p < 0.001$	Diferencia significativa entre “docente” y “no docente” tanto en “Oportunidad de desarrollo” como en “Compensación y beneficios”.
Compensación y beneficios	3.21	3.39	$p = 0.015$	

Los docentes perciben de forma mucho más favorable las oportunidades de desarrollo que los no-docentes.

En lo relativo a compensaciones y beneficios, ocurre lo contrario: los no-docentes tienen una mejor percepción que los docentes.



Resultados por ítems



Resultados por ítems

- ▶ Los resultados de los ítems ilustran que la mayoría de los empleados perciben estar muy identificados y comprometidos con la UCA, en lo relativo a la misión, el quehacer institucional, el trabajo realizado; incluso, hay orgullo de pertenecer a la Universidad.
- ▶ Lo mismo se puede decir de las relaciones interpersonales, ya que perciben armonía entre las unidades/departamentos y buenas relaciones con los compañeros de trabajo. También son bien apreciadas las prestaciones, por el tipo y forma de otorgarlas.
- ▶ Los resultados de los ítems también indican que hay cierta insatisfacción con los salarios y las comunicaciones.

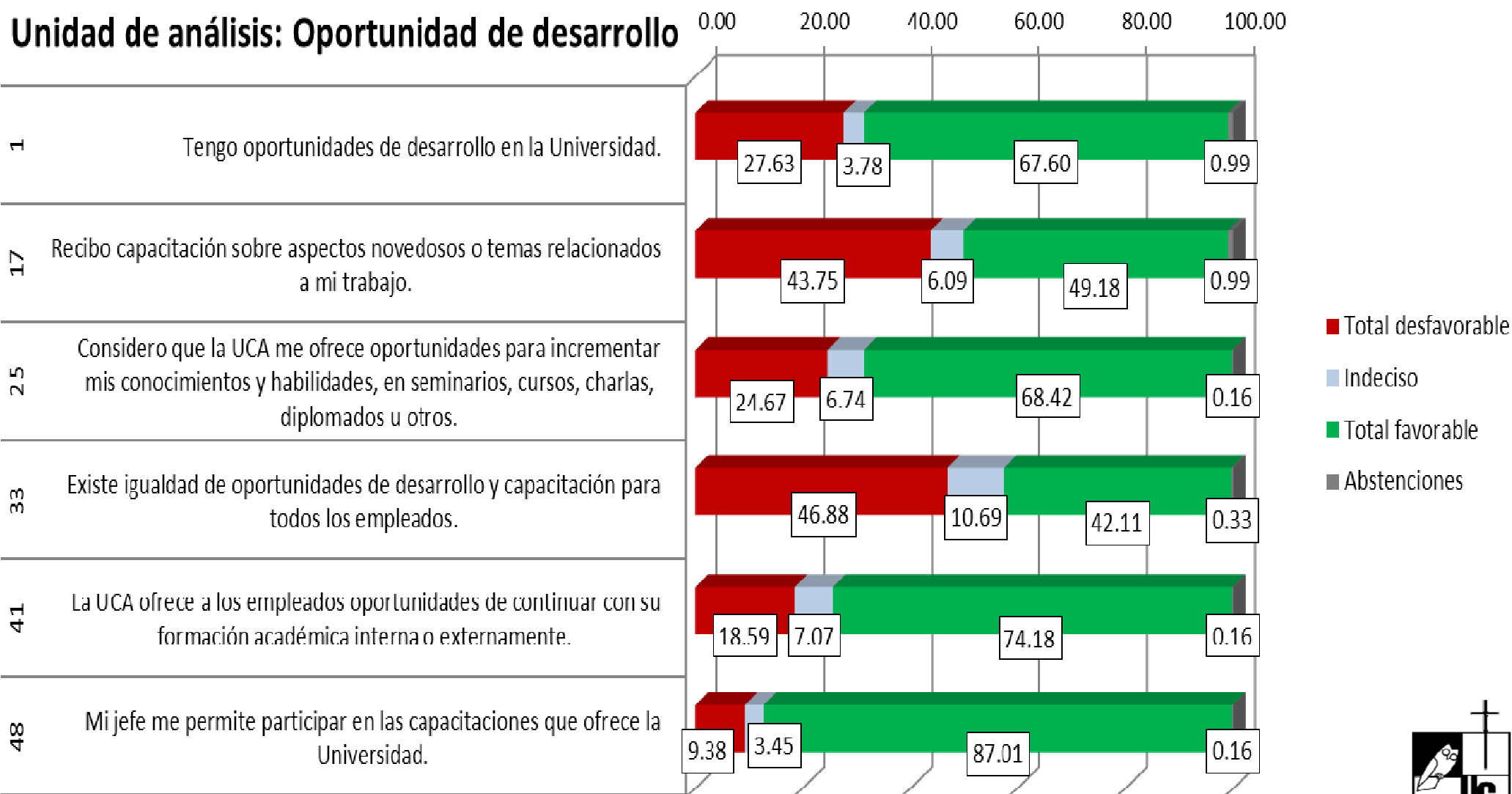


1.- OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Se refiere a la percepción sobre las alternativas de aprendizaje y superación que la UCA brinda a sus empleados, sobre capacitación, crecimiento y desarrollo profesional y las facilidades existentes para acceder a ellas.



Unidad de análisis: Oportunidad de desarrollo



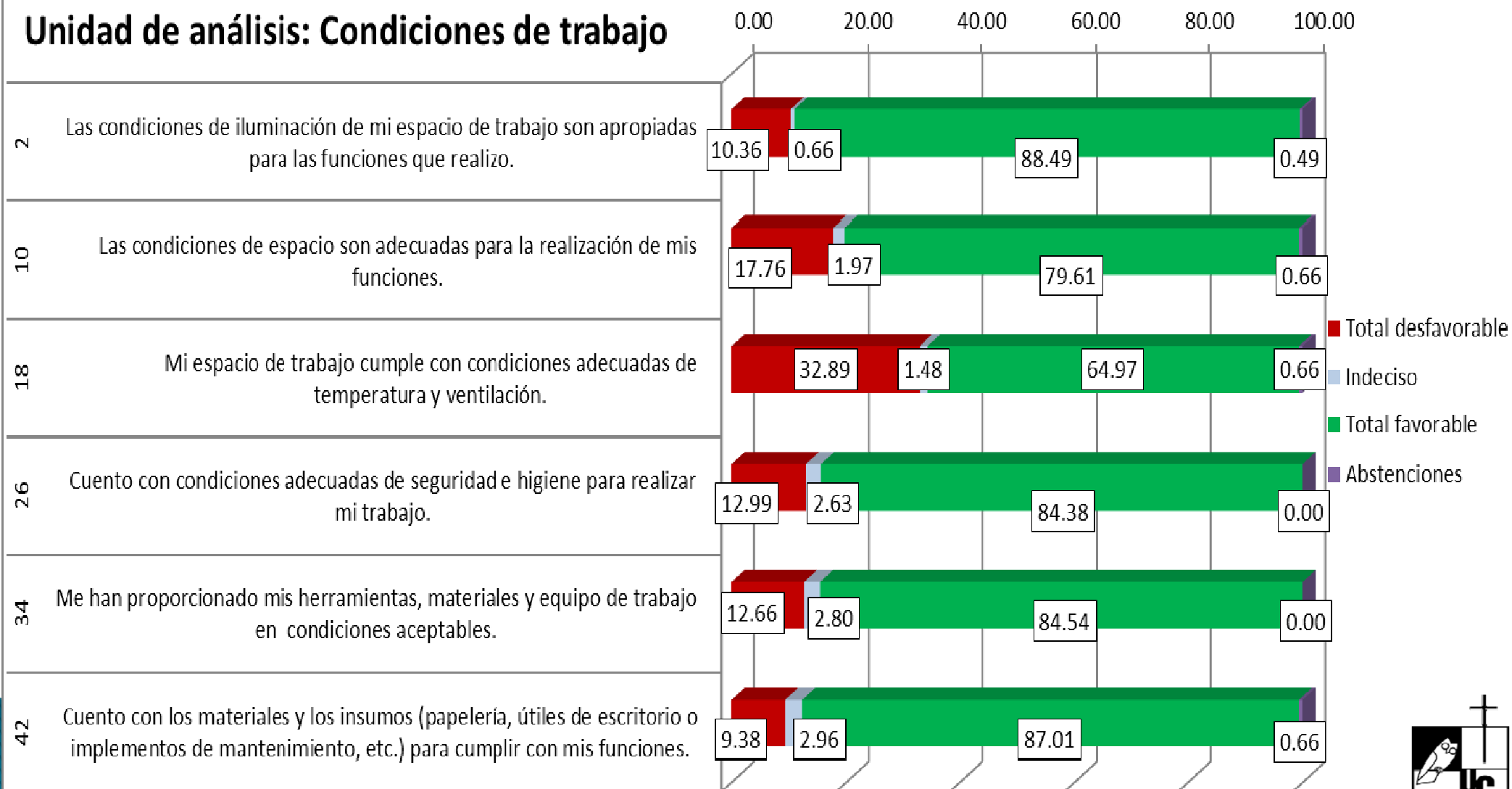
2.- CONDICIONES DE TRABAJO

Consiste en la percepción sobre la calidad de las instalaciones, mobiliario, herramientas y demás insumos de trabajo a disposición del empleado.

También contempla cuestiones de seguridad en el área de trabajo.



Unidad de análisis: Condiciones de trabajo



3.- RELACIONES INTERPERSONALES

Se refiere a la percepción sobre el trato entre los compañeros de trabajo al interior de una unidad o departamento.

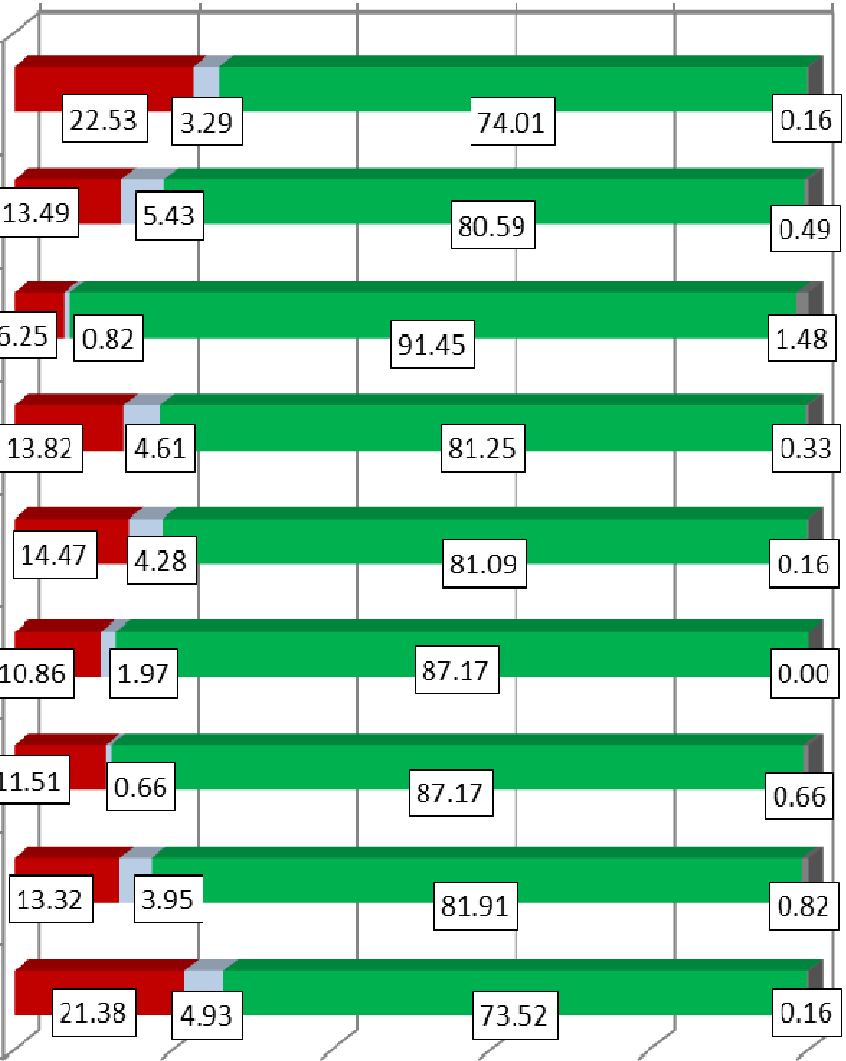
Contempla la percepción de la forma en que las personas interactúan unas con otras en cuanto a relaciones sanas de trabajo que posibiliten la realización de las actividades de manera armoniosa y respetuosa.



Unidad de análisis: Relaciones interpersonales

0.00 20.00 40.00 60.00 80.00 100.00

- 3 Existe buena relación entre compañeros de trabajo en mi unidad o departamento.
- 11 Existe armonía con las unidades o departamentos con los cuales me relaciono.
- 19 He sido objeto de insinuaciones, declaraciones sexistas o proposiciones de carácter sexual por parte de alguno de mis compañeros.
- 27 En mi unidad o departamento existe un trato amable y respetuoso.
- 35 He recibido apoyo y ánimo de parte de mis compañeros de trabajo.
- 43 Se me respeta mi forma de ser, mis habilidades y mi personalidad.
- 49 Me he sentido discriminado por mi religión o mi orientación sexual.
- 52 Me siento incluido en las actividades que organizan mi unidad o departamento. RI
- 60 En mi unidad o departamento trabajamos en equipo para obtener buenos resultados.



■ Total desfavorable
■ Indeciso
■ Total favorable
■ Abstenciones



4.- COMUNICACIÓN

Consiste en la percepción sobre la capacidad institucional de canalizar información importante a toda la comunidad universitaria, cumpliendo con las condiciones de eficiencia y eficacia, especialmente de aquella información que es de interés para la realización de las actividades en las unidades y departamentos.

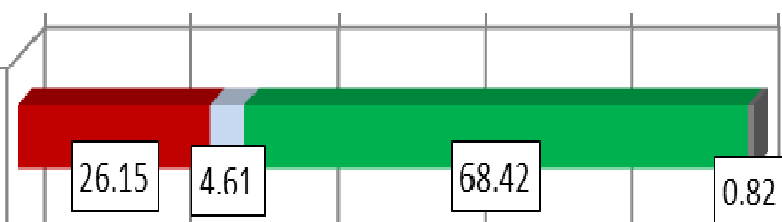


Unidad de análisis: Comunicación

0.00 20.00 40.00 60.00 80.00 100.00

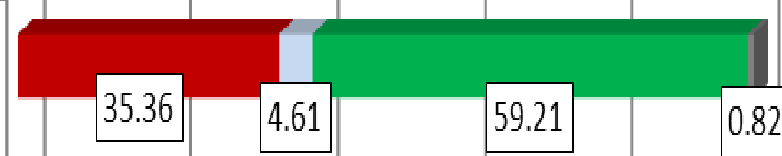
4

La Universidad promueve el conocimiento de la misión, visión y valores por diferentes medios de comunicación internos.



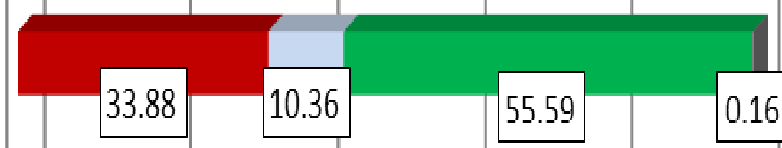
12

En mi unidad o departamento la información interna se transmite en forma adecuada.



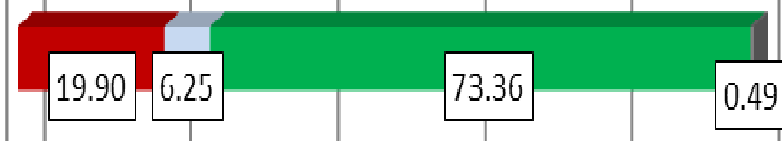
20

La comunicación interna entre unidades o departamentos es clara y no se presta a doble interpretación.



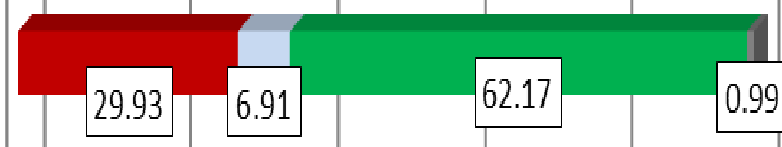
28

Los medios de comunicación internos que utiliza la Universidad son muy efectivos.



36

Las decisiones de Junta de Directores o Rectoría me son comunicadas en forma clara y oportuna.



44

La información de otras unidades o departamentos que afectan a otros se da a conocer oportunamente.



■ Total desfavorable

■ Indeciso

■ Total favorable

■ Abstenciones



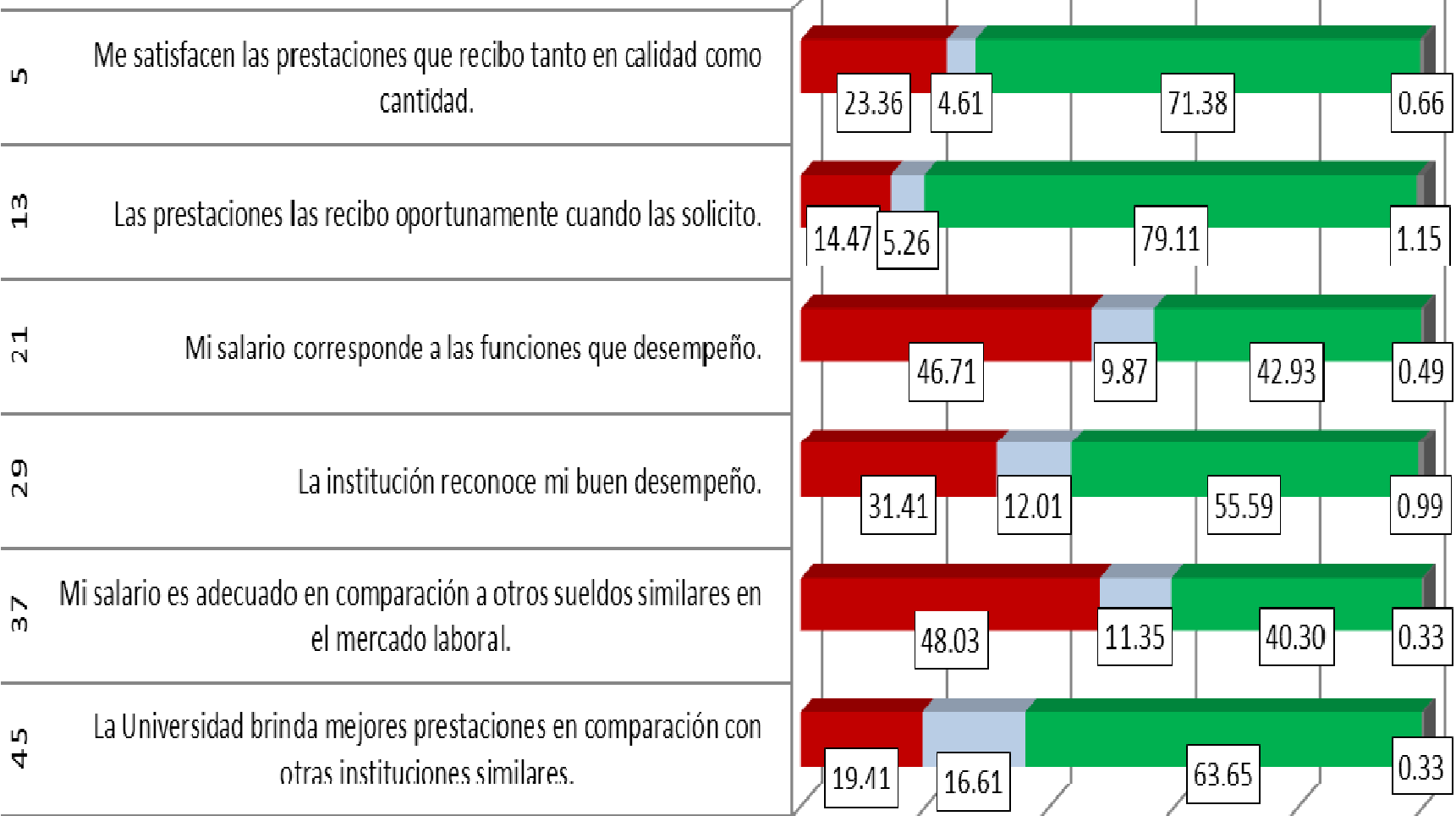
5.- COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

Se observa la percepción del empleado en cuanto a la remuneración (salario) y las prestaciones que recibe, en relación al reconocimiento que hace la Universidad de los aportes en el área laboral que desempeña.



Unidad de análisis: Compensación y beneficios

0.00 20.00 40.00 60.00 80.00 100.00



■ Total desfavorable
 ■ Indeciso
 ■ Total favorable
 ■ Abstenciones

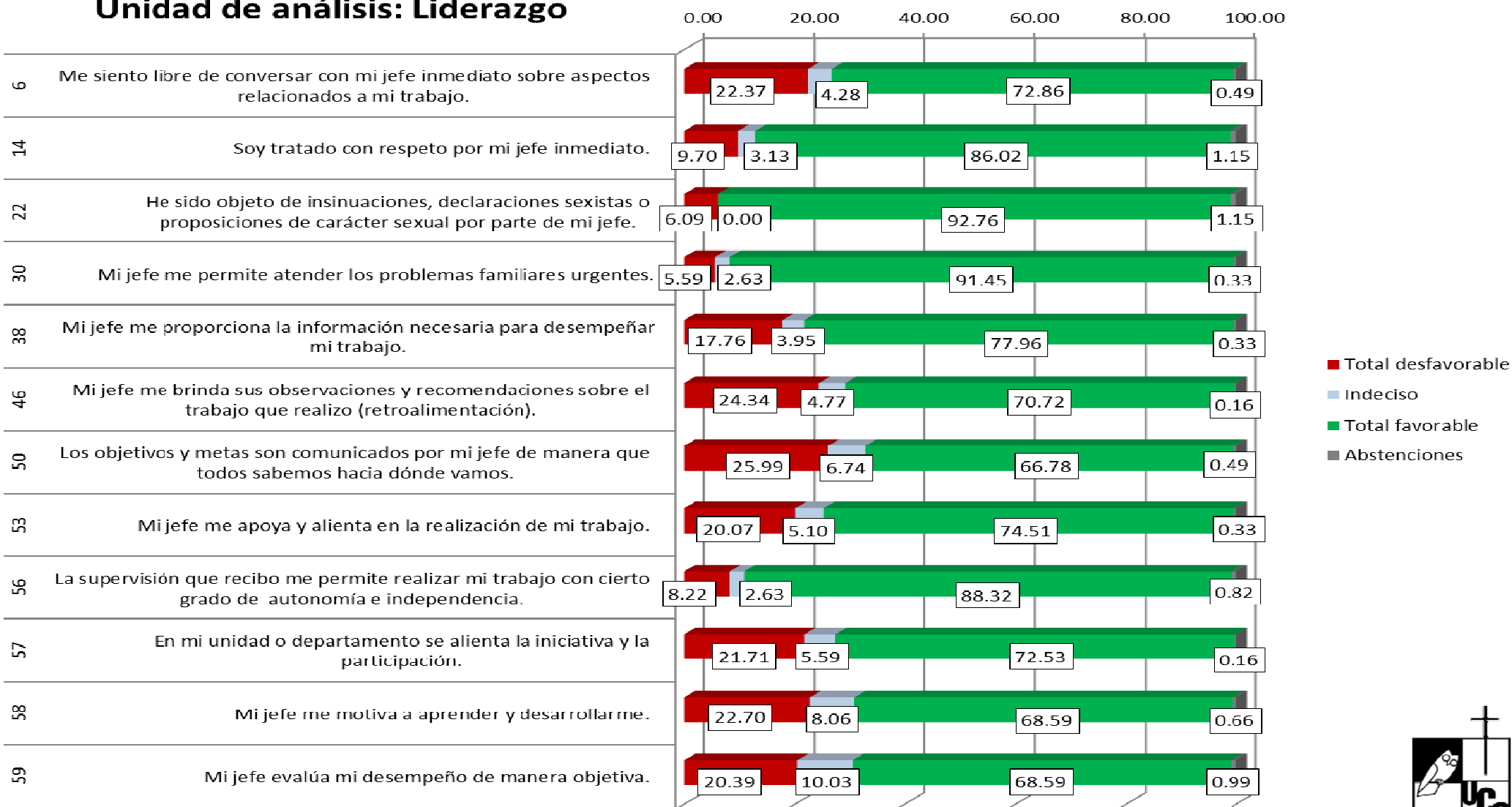


6.- LIDERAZGO

Observa la percepción de los colaboradores sobre la capacidad de gestión del jefe en la consecución de objetivos, la dirección y la sociabilidad que logra establecer en su unidad.



Unidad de análisis: Liderazgo

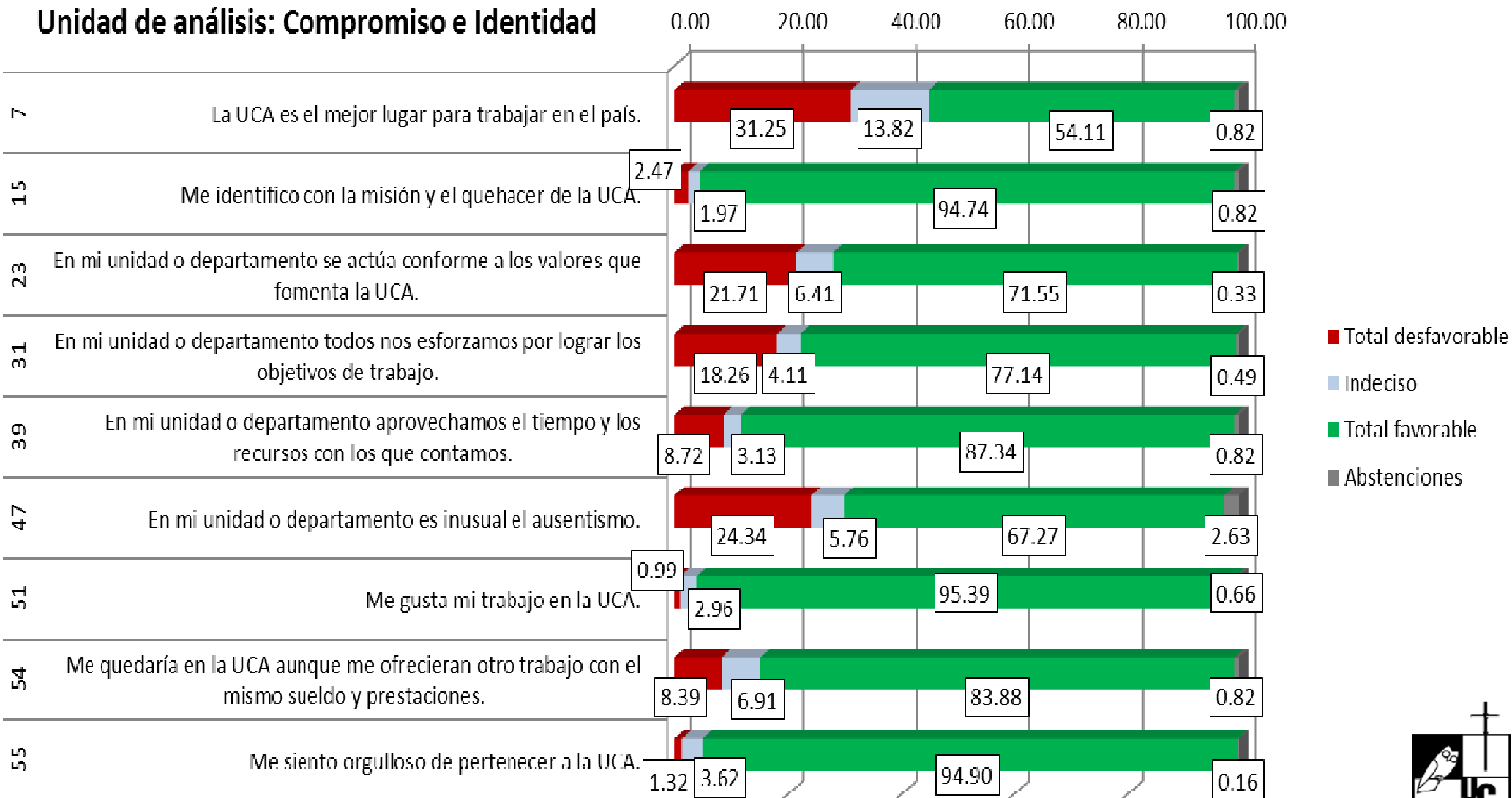


7.- COMPROMISO E IDENTIDAD

Consiste en la percepción sobre el grado de compatibilidad del personal de la UCA con el quehacer universitario, así como el sentido del deber y responsabilidad, productos de esa filiación.



Unidad de análisis: Compromiso e Identidad

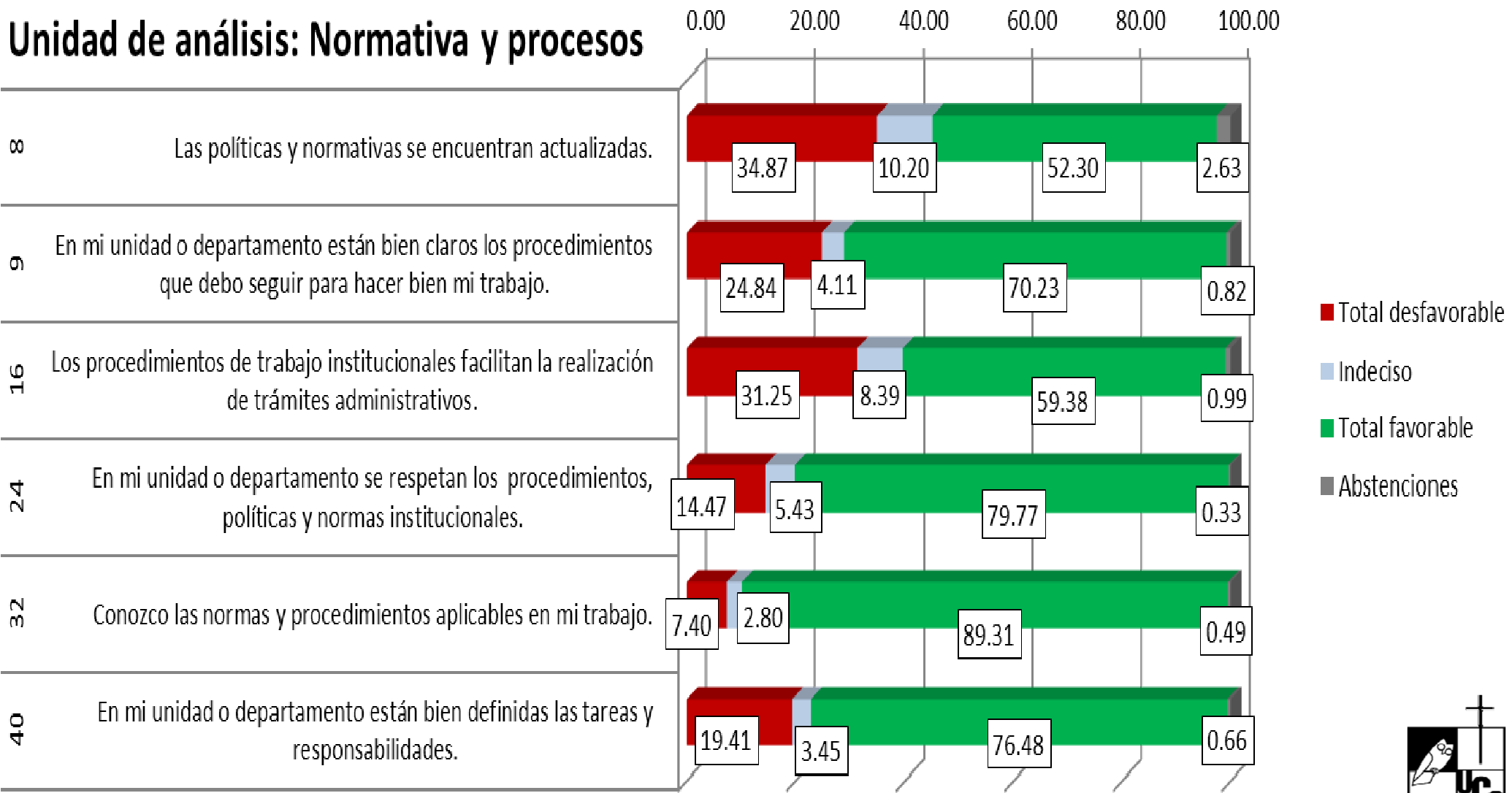


8.- NORMATIVA Y PROCESOS

La percepción sobre el nivel de conocimiento y manejo de los parámetros establecidos institucionalmente para realizar las actividades al interior de las unidades o departamentos, y en la UCA en general.



Unidad de análisis: Normativa y procesos



RECOMENDACIONES

- ▶ Realizar una revisión por parte de los jefes sobre las áreas donde se han obtenido percepciones insatisfactorias y posibles factores que están ocasionando estas situaciones.
- ▶ También es necesario explorar nuevamente el clima laboral a nivel de toda la Universidad, después de que haya transcurrido un año desde este primer sondeo y se hayan implementado los procesos de mejora al interior de las unidades y departamentos, a fin de hacer las comparaciones y las valoraciones respectivas.

