



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Clima Organizacional



**Deseamos generar una propuesta para
mejorar el ambiente laboral universitario...**

PRESENTACIÓN

El Clima Organizacional es una herramienta de gestión del recurso humano, utilizada por la Universidad de San Carlos de Guatemala, para buscar un mejoramiento continuo de su ambiente laboral. Se realizan mediciones a través de encuestas aplicadas a los trabajadores, que permiten identificar aquellas áreas importantes que merezcan atención con la finalidad de implementar planes que mejoren el entorno en que se desarrolla el trabajo.



¿QUÉ ES CLIMA ORGANIZACIONAL?



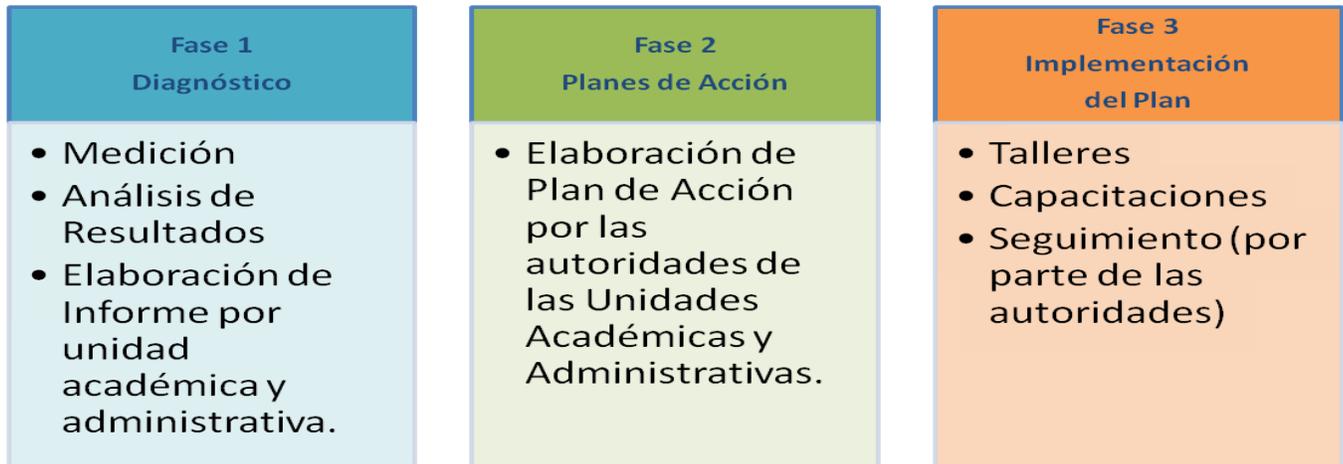
El clima organizacional lo constituyen el conjunto de PERCEPCIONES que los empleados tienen de la institución (sobre el ambiente de trabajo, sus labores y funciones, el espacio físico, las relaciones de comunicación entre ellos y entre las distintas jerarquías, las reglas y políticas que los afectan) y la REACCIÓN, de términos de COMPORTAMIENTO, a estas percepciones.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO:

- Determinar las percepciones, ideas y opiniones que el personal tiene del Clima Organizacional que impera en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Identificar diferencias sustanciales entre las Unidades Académicas y administrativas, respecto a la percepción del ambiente organizacional.
- Estructurar una propuesta de cambio para mejorar el clima organizacional y satisfacción del personal a fin de elevar la calidad del servicio de la Universidad.



FASES DEL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



VARIABLES EVALUADAS EN EL INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

PERTENENCIA

Evalúa si el trabajador tiene una conexión más fuerte con su trabajo y se sienten apreciados en su entorno laboral. Una vez el compromiso existe, la iniciativa, la creatividad, la energía y los mejores esfuerzos surgen.

SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN

Evalúa la percepción de los trabajadores respecto al grado en que se autorrealizan a través de su trabajo: satisfacción, motivación individual, reconocimiento por el trabajo bien hecho, compromiso laboral.

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Evalúa la percepción que tienen los trabajadores respecto al perfeccionamiento personal y profesional, así como, a la existencia de oportunidades para el desarrollo de carrera y la proyección al interior de la Institución (promoción).



RELACIONES INTERPERSONALES

Evalúa la capacidad que tienen los trabajadores para relacionarse entre sí y a la vez, entre los diferentes equipos de la Institución.



TRABAJO EN EQUIPO:



Evalúa el realizar actividades en equipos de dos o más trabajadores que generen resultados positivos a corto plazo alcanzando un objetivo común. Implica sinergia para el logro de metas, coordinación, apoyo para conclusión exitosa de actividades y para el trabajo diario en general.

COMUNICACIÓN:

Evalúa la percepción de los trabajadores respecto al grado de claridad, rapidez, formalización y fluidez de la comunicación al interior de la Universidad, así como, el grado de accesibilidad, adecuación y efectividad de los canales de información.



LIDERAZGO:



Evalúa la habilidad para motivar y ayudar a los trabajadores a desarrollar su trabajo con entusiasmo para alcanzar objetivos y lograr que de ellos, surjan sentimientos, intereses, aspiraciones, valores y actitudes positivas, para alcanzar la misión institucional. Evalúa el trato de los jefes a los trabajadores: respeto, orientación, participación.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Evalúa la percepción de los trabajadores respecto a las condiciones físicas de su áreas de trabajo, aspectos de seguridad y disponibilidad de recursos necesarios.



... por ello, necesitamos su participación, brindándonos la información requerida.