

IMCOC PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA  
INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.

ESTUDIANTES:

NORMA YILETH RAMOS VELASCO

SANDRA MARCELA BOLAÑOS ORTIZ

PRÁCTICA ORGANIZACIONAL

REPRESENTANTE DE AGENCIA:

OLGA LUCIA SINISTERRA MOSQUERA

P.U TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

POPAYÁN (CAUCA)

AÑO 2020

## IMCOC PARA LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA.

### **Introducción:**

Este trabajo se realiza con el fin de medir el clima organizacional de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, puesto que es de gran importancia realizar la medición del clima organizacional cada 2 años para conocer las fortalezas y oportunidades de mejora que presentan los funcionarios frente a la Institución, de esta manera se pudo tener información acerca de los criterios que sustenten las estrategias para mejorar el clima organizacional de la misma. Se puede decir que un buen clima organizacional ayuda y alienta la participación, haciendo que sus funcionarios tengan una conducta adecuada, permitiendo que se hagan responsables de sus actividades que se les ha asignado de acuerdo en el área que realizan sus labores.

Por esta razón, se eligió el Instrumento de Medición del Clima Organizacional en Empresas Colombianas (IMCOC) con el fin de conocer las fortalezas y oportunidades de mejora de los colaboradores frente a la Institución Unimayor, estas dimensiones son negativas, neutras y positivas las cuales dan a conocer las percepciones que presentan los funcionarios frente a su ambiente laboral.

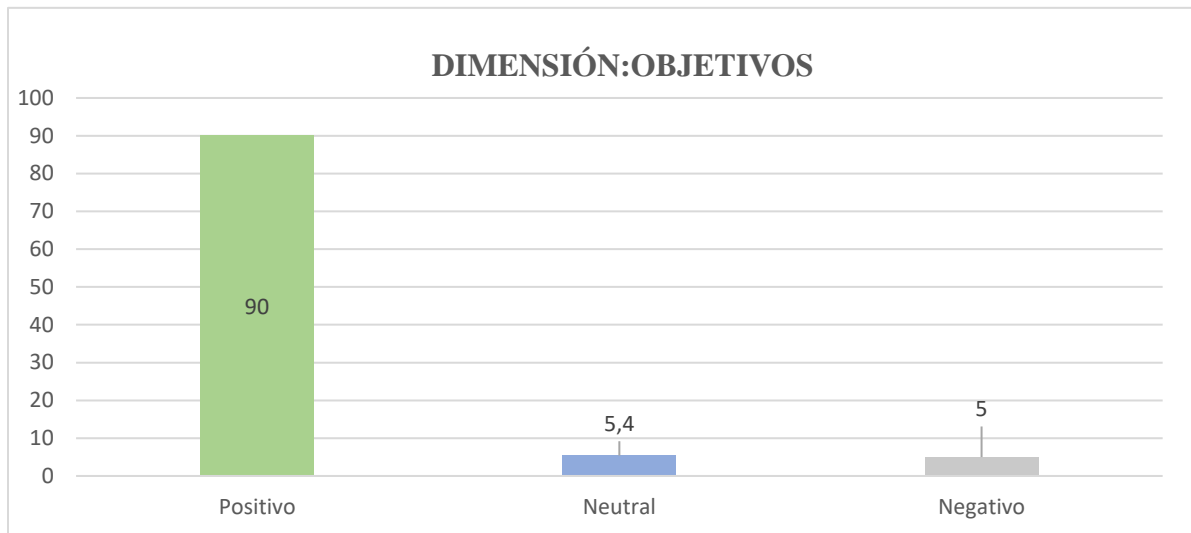
### **Justificación.**

Se realiza este trabajo con el fin de ejecutar la medición del clima laboral en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, con Instrumento diseñado para tener una medición de acuerdo a este instrumento (IMCOC), se logró identificar en algunas dimensiones de las cuales se encontró diferentes representaciones positivas, neutrales y negativas de cada una de las variables frente a los colaboradores del Colegio Mayor del Cauca, dado a que se observan en las figuras cuantitativas y el análisis de cada resultado, puesto que son factores en los cuales se ven involucrados los funcionarios como son los

jefes encargados de las diferentes áreas por el cual deben velar por el bienestar de cada trabajador.

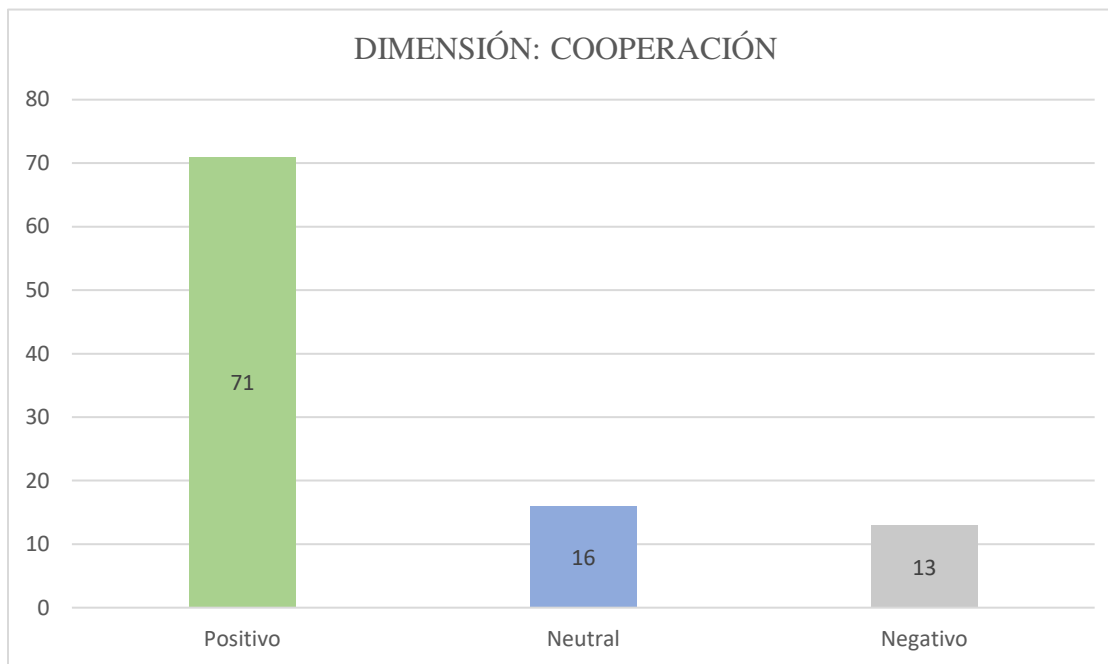
### Análisis cuantitativo y cualitativo.

**Figura 1**



**Descripción figura 1:** Los objetivos de la organización se refieren al conocimiento que tiene el trabajador sobre la razón de ser y fines hacia los cuales se orienta la empresa en la cual trabaja. Como se puede observar los resultados que arrojaron los ítems es de 90.0% del lado positivo, puesto que la empresa dio a conocer desde que sus empleados ingresaron a laborar cada una de sus obligaciones, aprendizajes, para que los trabajadores se sientan satisfechos y reconozcan que son miembros de una empresa que los valora y además de eso les da la oportunidad de que demuestren que son capaces de dar más de lo que ellos pueden y reconocen esas capacidades con recompensas, por otra parte se debe trabajar el interés por la información sobre las políticas, objetivos y estrategias que la empresa les está dando a conocer para que ellos tengan presente cada día lo que la empresa quiere realizar frente a cada uno de los problemas y mejorar su crecimiento empresarial, también se tiene que hacer que los trabajadores despierten su interés por los acontecimientos o innovaciones de la empresa puesto que es una parte muy esencial que sepan que ha ocurrido cada año y que ha cambiado la empresa para darlo a conocer cuando una persona requiera alguna información de su segunda casa.

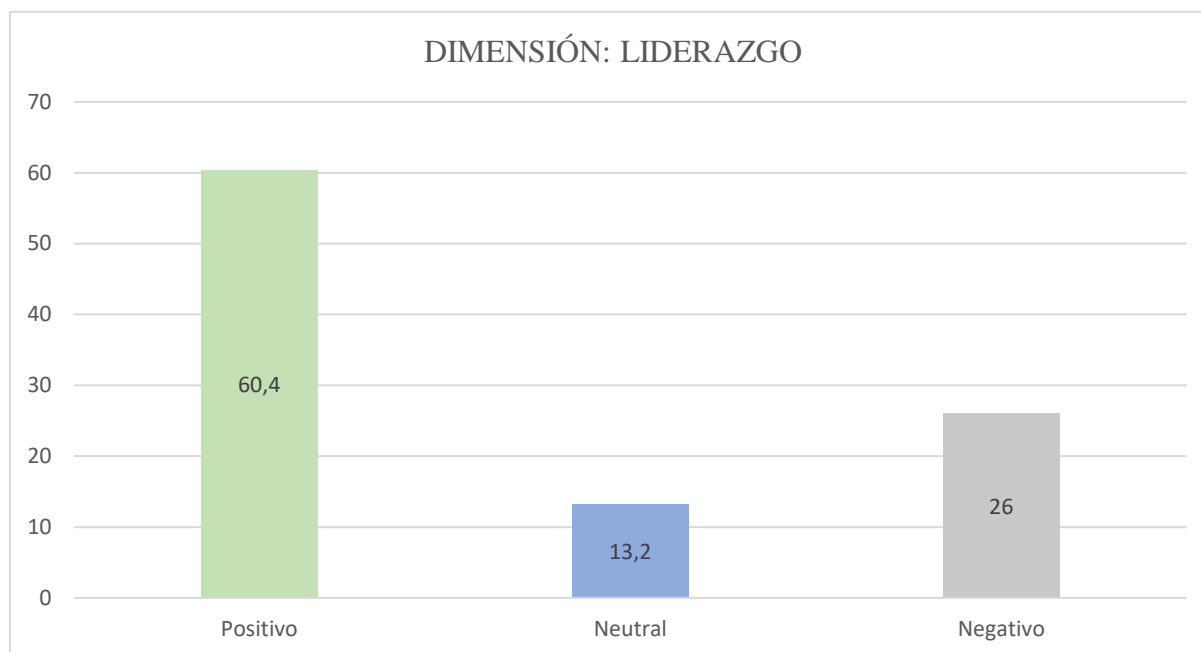
**Figura 2**



**Descripción de la figura 2:** La cooperación es un proceso social que puede constituirse en elemento integrador del individuo. Se presenta a nivel formal (en las relaciones de trabajo) o a nivel informal (relaciones sociales fuera del trabajo). En los ítems de esta dimensión se encuentra el 71,0% positivo lo cual demuestra que cada uno de los empleados son personas sociables y tienen la unión de realizar trabajos en grupo para que su empresa tenga un mejoramiento donde se benefician los jefes, los clientes y hasta los mismos empleados que siempre cuenta con la colaboración de algún compañero para que realice sus actividades hasta puede ser que su jefe preste la colaboración puesto que requiere una ayuda para hacer bien su labor, también darles a conocer que ellos pertenecen a cualquier dificultad que se presente en la empresa puesto que ellos son miembros a pesar que no sea el jefe pero de igual manera trabajan ahí y es de donde está recibiendo su salario para sus necesidades diarias, por consiguiente es importante resaltar los factores neutrales el cual tiene un 16% puesto que algunos colaboradores se centran en la realización de sus labores lo cual implica que no ejecutan funciones donde les permite desarrollar un proceso social. Por último, se obtuvo un porcentaje del 13% negativo, lo cual refiere que en algunas

variables los colaboradores no demuestran un interés de inclusión dentro de su contexto laboral.

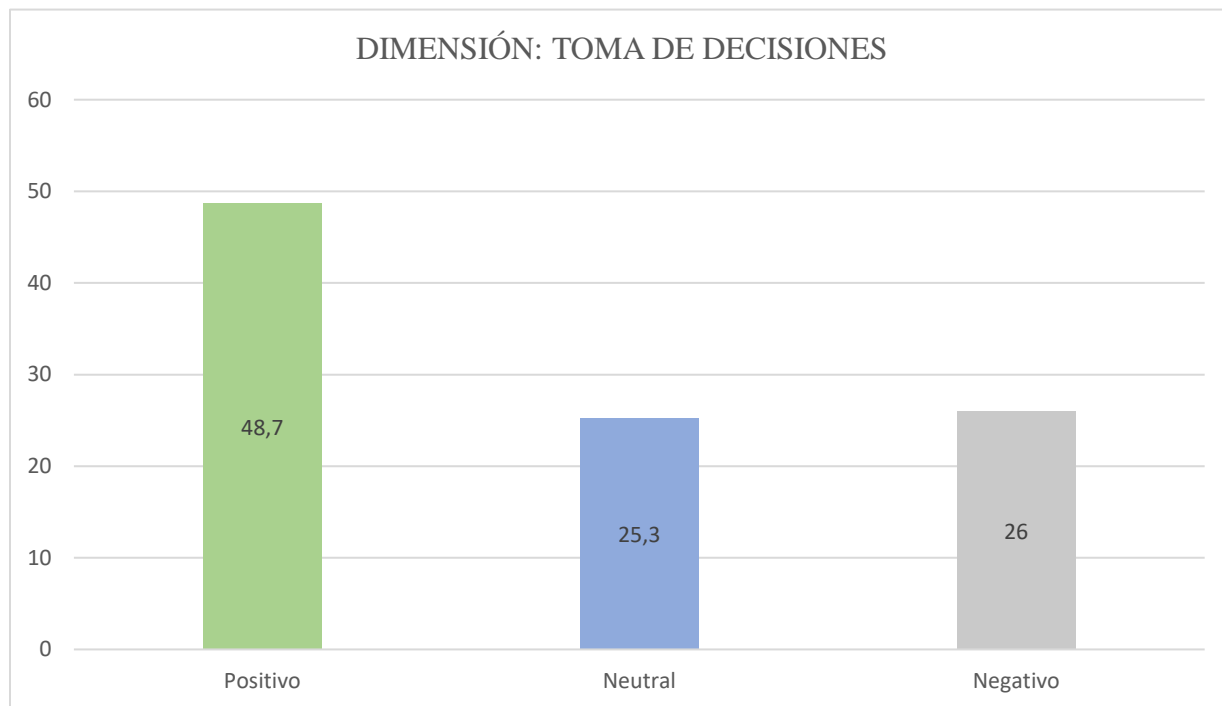
**Figura 3**



**Descripción de la figura 3:** El líder ejerce su acción por el uso de elementos y comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender su estilo de dirección, en particular en el ejercicio del “liderazgo formal” y la percepción que tiene el trabajador de su jefe, esto es, miden la relación que existe con el superior en la ejecución de trabajos. Se refleja un 60,4% de positivismo puesto que el jefe es una persona que se preocupa por sus empleados y les colabora en las actividades laborales para que las realicen de una manera adecuada, les presta una solución a cualquier inquietud que presentan, es un jefe rígido que está pendiente de que se cumpla cada una de las labores de sus empleados, es una persona que sabe cómo se debe tratar a sus trabajadores para que de esta manera cumplan sus actividades con esmero y satisfacción por el hecho de que el jefe es una persona respetuosa con ellos. En cuanto al factor neutral arroja un 13,2% el cual implica que el líder solo se interesa por obtener resultados a nivel laboral, sin importar los problemas de su personal a cargo, por último el factor negativo dando un porcentaje del 26%, puesto que los colaboradores deben de ser personas más abiertas en el momento que

tengan un inconveniente para estar ausentes en el trabajo dado a que el problema familiar que está teniendo en ese momento sea la razón necesaria para que se ausente de su trabajo y pueda tener una solución lo más rápido posible y no tenga ningún inconveniente para dar cumplimiento a sus obligaciones laborales.

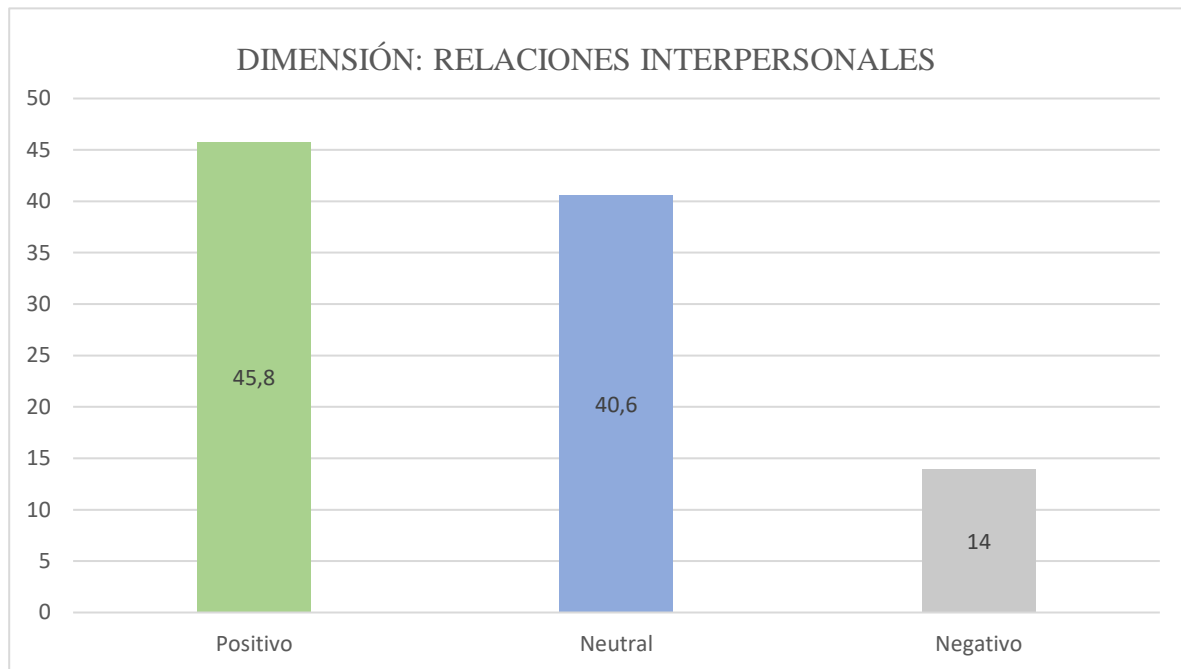
**Figura 4**



**Descripción de la figura 4:** Es un subproceso de la función de dirección, por lo tanto, está relacionado y depende del estilo de dirección que ejerza el líder en la organización. Se encuentra un 48.7% positivo dado a que algunos funcionarios tienen diferentes oficios dentro de la Institución lo cual hacen parte de esta dimensión, de otra manera se puede decir que hay diferentes áreas donde los jefes hace participes a cada uno de los funcionarios para definir las acciones que se van a desarrollar. Es necesario resaltar el factor neutral con un porcentaje del 25,3% es un resultado que define la forma como manejan el proceso de las decisiones teniendo en cuenta en algunos momentos la opinión de los demás funcionarios, sin embargo, no se realiza de forma continua en incluirlos en el debido proceso; hay que mencionar, además el porcentaje negativo el cual es un 26% donde

los trabajadores no cuentan con las decisiones de la empresa, es decir que los jefes realizan este debido proceso sin importar las consecuencias de los colaboradores, lo cual refiere que pueden tener un poco más de interacción dentro de la empresa a través de la toma de decisiones, porque son personas que pertenecen a un núcleo laboral y esto conlleva a que todos tengan el sentido de pertenencia.

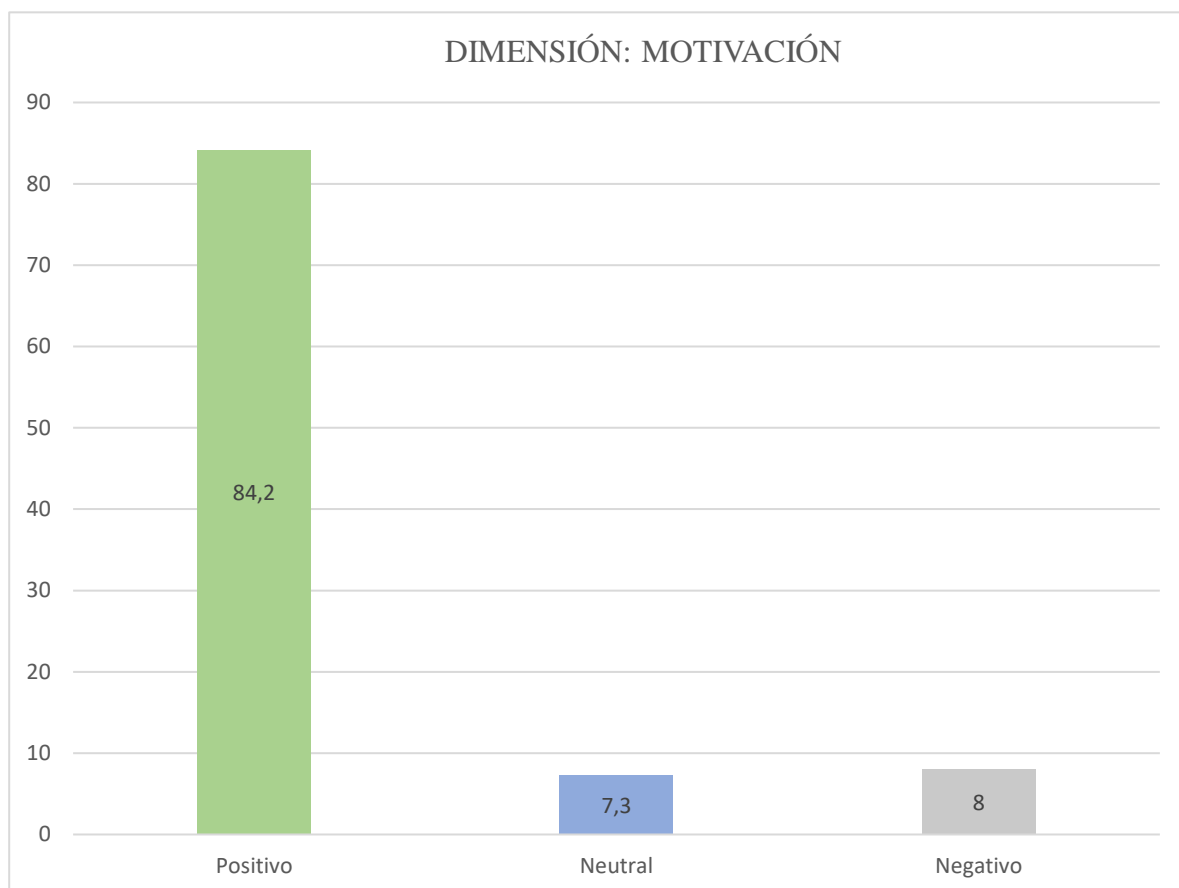
**Figura 5**



**Descripción de la figura 5:** El proceso de interacción social conduce al desarrollo de relaciones sociales que se expresan en procesos de carácter asociativo como la cooperación descrita anteriormente. De allí la importancia de conocer la frecuencia y forma como el individuo establece relaciones interpersonales de carácter informal con sus compañeros de trabajo y la percepción que el individuo tiene sobre la positividad o no de sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo, arrojando un 45,8% de factor positivo dado a que la empresa realiza actividades donde sus empleados tienen un espacio lúdico-recreativa para salir del contexto laboral. A si mismo se obtiene un porcentaje del 40,6% en la parte neutral puesto que los funcionarios no participan en las actividades

lúdico-recreativas que desarrolla la empresa por motivos de que queda muy disperso el sitio de residencia lo cual hace que los colaboren no tengan esa relación entre ellos, esto hace que ellos, es decir que no muestren un interés por participar en las actividades de diversión tanto sociales como deportivas; por otro lado es necesario tener en cuenta las relaciones entre compañeros dado a que este debido proceso ayuda a que el clima laboral sea más ameno y que la comunicación sea efectiva, puesto que las relaciones interpersonales son la base de la vida en la sociedad, por lo que refiere que en este factor negativo arroja un 14% no se ve evidenciado con lo dicho anteriormente.

**Figura 6**

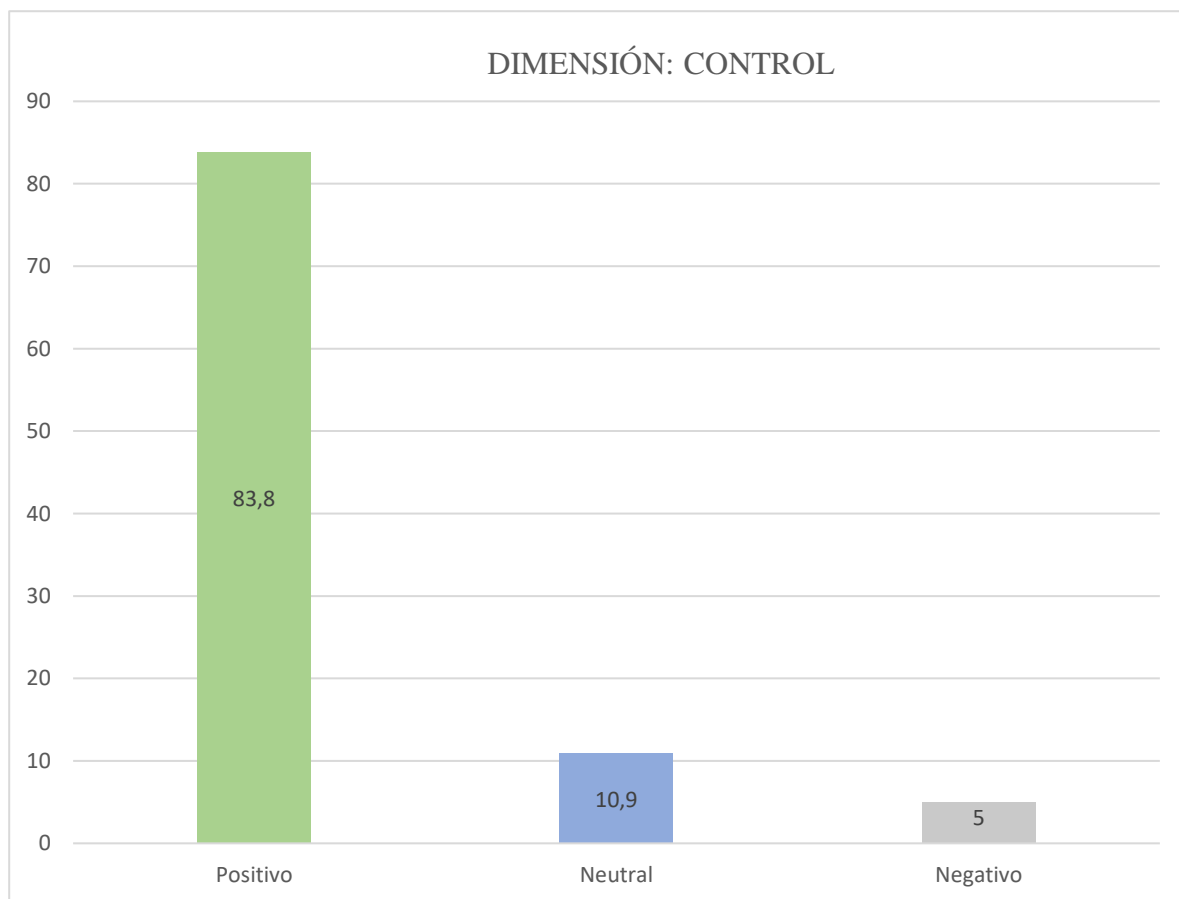


funciones de dirección de una forma diferente y según el tipo de liderazgo que les identifica. La motivación por estímulos salariales y económicos al igual que las recompensas sociales



simbólicas y no materiales, son elementos motivadores del hombre en su trabajo. En esta dimensión en primer lugar se obtiene un 84,2% positivo, dado a que los colaboradores están motivados por las labores que ejercen dentro de su Institución puesto que tienen el tiempo necesario para elaborar sus actividades laborales, se sienten bien por el cargo que les han otorgado por la cual es su profesión y lo pueden desempeñar sin ningún problema, también se encuentra que se interesan por la empresa demostrando el sentido de pertenencia dado a que prestan el servicio adecuado para que sus clientes estén satisfechos con el producto que les están brindando.

**Figura 7**



**Descripción de la figura 7:** El control permite saber, si el trabajo realizado en un tiempo determinado, ha permitido el cumplimiento de los objetivos planteados para la empresa y definidos por el proceso de planeación. En esta dimensión se obtiene un porcentaje del 83,8%

positivo, puesto que todos los trabajadores están de acuerdo con cada uno de los ítems, porque los empleados tienen la necesidad de que su superior revise el trabajo que desempeñan a diario el cual conlleva hacer el debido seguimiento si está mal para corregir y hacerlo bien y de igual manera socializar los alcances que ha tenido con su trabajo y lo satisfecho que se siente con cada uno de sus logros propuestos para que la empresa mejore y brinde la ayuda necesaria a los clientes. Los empleados por medio de los ítems manifiestan que le agrada la manera de como su jefe los supervisa tanto a ellos como a la realización del trabajo donde refieren que por el momento siga así con ese comportamiento sobre el control de supervisión de los empleados de su empresa.

Funcionarios	Fortalezas	Oportunidades	Neutras
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>
Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>

### **Conclusión**

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca tiene la obligación de realizar cada dos años la medición del clima organizacional, el cual permite percibir el ambiente laboral para el bienestar físico, mental, emocional y afectivo de cada uno de los funcionarios, lo cual conlleva a que el clima laboral es muy importante puesto fortalece las habilidades, actitudes para un buen rendimiento en sus obligaciones dentro del contexto laboral.

La calidad de vida laboral depende del entorno, así como también del ambiente, los esfuerzos para mejorar y/o mantener el clima laboral actual se da siempre cuando existe confianza y respeto entre los colaboradores de esta área, así como también de toda la organización de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. El buen humor, el ambiente laboral y la confianza mutua son indispensables para que todos los empleados se vean motivados a desarrollar sus tareas y ocupen plenamente su posición, los reconocimientos por sus logros el cual es un factor que motiva al empleado y de esta manera se puede llevar una sana convivencia.

Para finalizar es muy importante tener en cuenta el bienestar propio de la persona para que su contexto laboral sea un sitio de agrado y compañerismo, donde se vivencien dimensiones como lo es la tomas de decisiones, las relaciones interpersonales, la cooperación, en donde tengan todos los empleados un solo objetivo donde todos cooperen para lograrlo, todo esto se da siempre y cuando se tenga un líder que motive y lleve el control de todo su personal a cargo; es por ello que se recomienda seguir realizando actividades que conlleven a la confianza entre empleados para así conocernos más y tener ayuda mutua y todo lo que agobia en nuestro ambiente laboral sea una carga ligera y llevadera, en donde no se vean afectados por los inconvenientes familiares, sociales y laborales.