

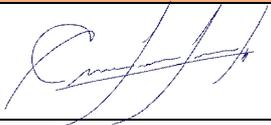
	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	<b>APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO</b>	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024 Página 1 de 6

### i. CONFIDENCIALIDAD

El presente documento es de prioridad y uso interno de la Universidad Hemisferios, se prohíbe expresamente su reproducción total o parcial; así como su difusión fuera de la institución sin la autorización del organismo rector.

### ii. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Sección	Descripción del cambio	Fecha
01	Documento Completo	Creación del documento	01/06/2021
02	Documento Completo	Actualización del documento	27/10/2023
03	Documento Completo	Ampliación de alcance a Personal Académico con Relación de Dependencia y Prestación de Servicios.	06/09/2024

Actualizado por:			
Nombre	Firma	Cargo	Fecha
Jeanette Luna		Coordinadora de Procesos	10/09/2024
María Fernanda Nuñez	 Firmado electrónicamente por: <b>MARIA FERNANDA NUNEZ POMBAR</b>	Coordinadora de Docencia	11/09/2024
Revisado por:			
Nombre	Firma	Cargo	Fecha
Karina Chávez	 	Directora de Talento Humano	07/11/2023
María Luisa Azanza		Directora de Docencia	13/09/2024
Aprobado por:			
Nombre	Firma	Cargo	Fecha
Diego Montenegro		Gerente General/ Vicerrector Administrativo Financiero	20/11/2023

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 2 de 6

## 1. OBJETIVO

Definir los lineamientos para la correcta aplicación de la evaluación del clima laboral dentro de la Universidad Hemisferios.

## 2. ALCANCE

Esta directiva es de cumplimiento obligatorio y abarca la aplicación de la evaluación del clima laboral del personal académico y administrativo de grado y posgrado tanto prestación de servicios como relación de dependencia en cualquier modalidad de la Universidad Hemisferios.

## 3. RESPONSABLES

*COORDINACIÓN DE DOCENCIA/ COORDINACIÓN DE NÓMINA Y TALENTO HUMANO:* Responsable de la actualización y cumplimiento de todo lo definido en esta directiva.

*DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/ DIRECCIÓN DE DOCENCIA:* Responsable de la elaboración y revisión del contenido del presente documento y su correcta ejecución.

*GERENTE GENERAL:* Responsable de la aprobación del contenido de esta directiva.

## 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**Clima Laboral:** Se refiere a la calidad del ambiente en el que los colaboradores realizan sus actividades laborales. Este concepto engloba tanto aspectos físicos y psicológicos como humanos dentro de una organización. Es un elemento esencial que tiene un impacto directo en la satisfacción y motivación de los colaboradores, estando intrínsecamente vinculado a las relaciones interpersonales y la manera en que estos experimentan y asimilan la cultura institucional.

**Evaluación:** Es un proceso para valorar y medir desde la perspectiva cualitativa y cuantitativa los procesos de intervención social. Es posible de manera gradual y sistemática identificar los alcances, logros, obstáculos y limitaciones que se presentan, así también; proponer acciones correctivas para modificar, reestructurar y/o reorientar los rumbos del propio proceso.

**Plan de mejoramiento continuo:** Es un plan que tiene un conjunto de acciones planeadas, organizadas, integradas y sistematizadas para obtener cambios, y mejoras de procedimientos en la Institución.

**Satisfacción del Personal Académico:** Se refiere al grado en que los miembros del personal académico perciben que sus necesidades y expectativas laborales están siendo satisfechas dentro de la institución. Esto incluye factores como el reconocimiento profesional, las oportunidades de desarrollo, la carga laboral, la calidad de las relaciones interpersonales, y el apoyo institucional. Una alta satisfacción del personal académico es fundamental para la retención de talento, la mejora continua de la calidad educativa, y la creación de un ambiente de trabajo positivo y productivo.

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	<b>APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO</b>	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 3 de 6

## 5. DESARROLLO

### 5.1. Introducción:

Como Universidad contamos con factores que pueden ir transformando los procesos internos, es importante conocer el ambiente que existe dentro de nuestro entorno laboral para confrontar el cambio asegurando la estabilidad de las operaciones.

La medición del clima laboral proporciona una visión clara sobre cómo perciben y sienten los miembros del personal académico y administrativo, así como la influencia de los factores institucionales en su actividad diaria y rendimiento. Evaluar la satisfacción del personal académico es esencial, ya que tiene un impacto directo en la calidad educativa y el desarrollo institucional.

En este contexto, implementando uno de los proyectos del Loop de Formación de personas del Modelo Estratégico de la Universidad, se ha elaborado el Modelo de Cultura Institucional para incentivar el logro de resultados, el cual interrelaciona los principios y valores que rigen en la Universidad Hemisferios con los elementos de: colegialidad-unidad, respeto, servicio, confianza, innovación e investigación y trabajo bien hecho; lo que ha permitido a su vez identificarlos como factores interdependientes que impulsan y fortalecen la Cultura Institucional y promueven un mejor clima laboral.

Una de las fases importantes para promover los elementos culturales, es la obtención de un diagnóstico que nos permitirá obtener la percepción del clima laboral en la Institución, y con esta base implementar los refuerzos correspondientes para el desarrollo de la Cultura Institucional establecida.

### 5.2. Objetivo General de la Medición del Clima Laboral

Evaluar de manera objetiva y sistemática las percepciones, actitudes y comportamientos del personal académico y administrativo en relación con su entorno de trabajo. La intención fundamental detrás de esta evaluación es propiciar un ambiente laboral idóneo que fomente el intercambio de conocimientos y la formación de equipos de trabajo sólidos y comprometidos con el propósito de la Universidad. De esta manera, la medición del clima laboral tiene como meta enlazar el interés personal de los colaboradores con los objetivos de la Universidad Hemisferios y el Modelo Cultural, asegurando que cada miembro se sienta parte integral de la Institución, contribuyendo proactivamente al logro de sus metas y objetivos generales.

#### 5.2.1. Objetivos específicos

- Facilitar la colaboración y comunicación entre unidades
- Retener el talento y atraer futuros colaboradores
- Reforzar la aplicación de los elementos de Cultura Institucional
- Incrementar el compromiso con los objetivos de la Institución
- Aumentar la satisfacción laboral
- Mejorar el empoderamiento de funciones
- Incrementar la creatividad y los espacios de interacción
- Determinar fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 4 de 6

### 5.3. Lineamientos Generales

La unidad de Talento Humano de la Universidad Hemisferios desempeñará un rol fundamental como gestor principal en el proceso de medición del clima laboral del personal académico y administrativo, orquestando y supervisando meticulosamente cada etapa, desde la comunicación inicial hasta el seguimiento posterior. Además, se contratará una consultoría externa especializada para administrar aspectos cruciales del proceso, tales como la generación de resultados y la consolidación de información, siempre alineados con las directrices y estándares establecidos por Talento Humano.

Para garantizar la precisión y la objetividad en la recopilación de datos, la medición del clima laboral del personal académico y administrativo se llevará a cabo **una vez al año**. Se utilizará una encuesta cuidadosamente diseñada y de carácter anónimo como herramienta principal para esta evaluación. El anonimato en las respuestas es crucial para evitar cualquier sesgo o influencia en las opiniones de los colaboradores, asegurando así que los resultados sean auténticos y representativos del verdadero ambiente laboral.

Esta encuesta será facilitada a través de una plataforma online eficiente y fácil de usar, permitiendo a los colaboradores completarla con la mayor comodidad y en el menor tiempo posible, promoviendo así una participación completa. Este enfoque asegura que el proceso de evaluación sea lo más fluido, preciso y valioso posible, permitiendo a la Institución identificar áreas de mejora y crear un plan de acción informado y efectivo para mejorar el clima laboral.

#### 5.3.1. Comunicación y Distribución de la Encuesta:

Talento Humano enviará un correo a los colaboradores con instrucciones detalladas para completar cada encuesta, según corresponda, ya sea personal administrativo o académico en relación de dependencia o en prestación de servicios, fijando una fecha límite para asegurar la participación oportuna. Las encuestas estarán disponible a través de plataformas online disponibles para su ejecución.

#### 5.3.2. Áreas de Evaluación:

La encuesta se ha diseñado meticulosamente para evaluar diversas áreas críticas dentro de la institución, asegurando que cada aspecto del ambiente laboral sea examinado y optimizado. A continuación, se detallan las áreas específicas de cada encuesta y sus componentes:

### Áreas Específicas de la Encuesta de Clima Laboral

#### Respeto:

- Otorgar a los colaboradores un trato respetuoso, valorando sus iniciativas.
- Escuchar sus ideas y reconocer su contribución.

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 5 de 6

- Trato
- Valoración y reconocimiento

#### **Credibilidad, Coherencia:**

- Asegurar un actuar honesto y ético en todos los ámbitos.
- Mantener claridad y oportunidad en la comunicación.
- Promover la coordinación para el logro de objetivos institucionales.
  - Integridad
  - Claridad
  - Comunicación
  - Coordinación

#### **Equidad:**

- Reconocimiento basado en desempeño.
- Promover un equilibrio entre la vida laboral y personal.
  - Progreso
  - Remuneración
  - Equilibrio de vida y trabajo

#### **Ambiente de Trabajo:**

- Fomentar un ambiente profesional.
- Orientación a la cooperación e innovación.
- Asegurar un sitio seguro de trabajo.
  - Sentido de equipo
  - Profesionalismo
  - Seguridad
  - Innovación

#### **Liderazgo, Dirección y Desarrollo:**

- Evaluar la capacidad de los líderes para mantener cooperación y compromiso.
- Fomentar el desarrollo del equipo de colaboradores académicos/administrativos.
  - Estilo de liderazgo
  - Metas y objetivos claros
  - Desarrollo/Crecimiento

### **Áreas Específicas en la Encuesta para la Satisfacción del Personal Académico**

#### **Docencia – Estudiantes:**

- Fortalecer la relación entre docentes y estudiantes, asegurando un ambiente de enseñanza-aprendizaje óptimo.

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	<b>APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO</b>	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 6 de 6

- Evaluar y mejorar continuamente la metodología docente para maximizar el impacto educativo.
  - Relación docente-estudiante
  - Calidad educativa
  - Innovación pedagógica

**Docencia – Funciones de apoyo (Capacitaciones, Evaluación Docente, Procesos administrativos: facturación y pagos):**

- Proveer a los docentes capacitaciones continuas que les permitan mejorar sus habilidades pedagógicas y mantenerse actualizados en sus áreas de especialización.
- Asegurar un proceso de evaluación docente justo y transparente.
- Facilitar el acceso y la gestión eficiente de los procesos administrativos.
  - Capacitación continua
  - Transparencia en la evaluación docente
  - Eficiencia administrativa

**Docencia – Facultad:**

- Fomentar un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los docentes y la facultad.
- Promover el desarrollo profesional y personal de los docentes, alineado con los objetivos institucionales.
  - Colaboración intra-facultad
  - Desarrollo profesional
  - Apoyo institucional

**Docencia – Herramientas y Sistemas Informáticos:**

- Proveer a los docentes acceso a herramientas y sistemas informáticos que faciliten su labor y mejoren la experiencia educativa.
- Asegurar que los sistemas informáticos estén actualizados y sean intuitivos y fáciles de usar.
  - Acceso a tecnología
  - Soporte técnico
- **Para el personal académico en relación de dependencia se incluye:**

**Investigación:**

- Fomentar un entorno que promueva la investigación académica y la innovación.
- Reconocer y apoyar las iniciativas de investigación de los docentes y estudiantes.
  - Promoción de la investigación
  - Apoyo institucional
  - Reconocimiento de logros

**Vinculación:**

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	<b>APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO</b>	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 7 de 6

- Facilitar y fortalecer las conexiones entre la universidad y el entorno externo, incluyendo empresas, comunidades y otras instituciones educativas.
- Promover la transferencia de conocimientos y el intercambio de experiencias.
  - Colaboración externa
  - Transferencia de conocimientos
  - Relaciones interinstitucionales

#### 5.3.3. Seguimiento:

Las Unidades de Talento Humano y Dirección de Docencia, según corresponda, asegurarán un seguimiento eficiente para lograr la participación del 100% de los colaboradores en la encuesta.

#### 5.3.4. Análisis y Generación de Informes:

La consultoría externa será responsable de generar y analizar los resultados, elaborando informes detallados y generales basados en las respuestas recibidas.

#### 5.3.5. Presentación de Resultados:

Los informes se compartirán con las autoridades académicas y administrativas, incluyendo acuerdos y planes de acción para mejorar continuamente el clima laboral dentro de la Universidad.

#### 5.3.6. Planificación y Estrategias de Mejora:

En colaboración con Talento Humano y Dirección de Docencia, la consultoría externa ayudará a desarrollar planes estratégicos, enfocados en mejorar las áreas identificadas durante el análisis de la encuesta.

#### 5.3.7. Implementación y Monitoreo:

Anualmente, se elaborará un plan de acción alineado con el Modelo Cultural de la UHE, con objetivos claros y cuantificables para mejorar visiblemente el clima laboral.

#### 5.3.8. Capacitación:

Basado en los hallazgos y los planes de acción, se identificarán necesidades específicas de capacitación técnica y cultural, las cuales serán incorporadas en el Plan Operativo Anual (POA) para garantizar su implementación y monitoreo efectivo, ajustándose al presupuesto establecido.

Este proceso colaborativo entre Talento Humano, Dirección de Docencia y la consultoría externa asegurará una medición y mejora comprensiva y efectiva del clima laboral en la Universidad Hemisferios.

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 8 de 6

#### 5.4. Personal Administrativo y Personal Académico

- Se requiere que cada miembro complete la encuesta proporcionada por la unidad de Talento Humano, según corresponda, asegurando responder con la máxima sinceridad y transparencia. Su participación consciente es crucial para obtener un diagnóstico preciso del ambiente laboral y de la satisfacción del personal.
- Es esencial la participación en todos los eventos y/o actividades que estén dirigidos hacia la mejora del ambiente laboral. Esto incluye, pero no se limita a, capacitaciones, charlas, talleres, foros y educación técnica, entre otros. La participación en estas actividades es esencial para fomentar un entorno de trabajo colaborativo, enriquecedor y positivo, y para facilitar el desarrollo personal y profesional continuo de nuestra Comunidad Universitaria.

#### 5.5. Evaluación e Impacto

##### 5.5.1. Evaluación

Talento Humano realizará la medición de clima laboral cada año, lo que permitirá tener datos estadísticos del clima laboral tanto del personal administrativo como académico de la Institución, así como mantener una retroalimentación frecuente del estado general en el que se desarrollan las actividades de seguimiento en cada unidad de la Universidad.

Cabe mencionar que el alcanzar un buen clima laboral, tiene como resultados colaboradores dispuestos a apoyar a sus compañeros y colaborar en los proyectos comunes, logrando sentirse más cómodos compartiendo conocimientos, opiniones, e ideas, lo que, a su vez, garantiza una mayor capacidad para resolución de problemas.

En base a lo anteriormente expuesto, la evaluación no sólo permitirá conocer el estado actual del clima laboral, sino también el impacto de las acciones de mejora implementadas a lo largo del año.

Se utilizarán dos herramientas de evaluación: una para el Personal Administrativo y Docente en Relación de Dependencia, y otra para el Personal Docente por prestación de servicios, debido a la naturaleza específica de sus actividades. Ambas herramientas serán revisadas, validadas y aprobadas por la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Docencia, según corresponda.

##### 5.5.2. Impacto

Para la Universidad Hemisferios su Comunidad Universitaria es lo más importante, brindar un ambiente propicio para el desarrollo de las funciones del personal académico y administrativo, aportar a su nivel de satisfacción para que se vea reflejado en el empoderamiento y buen desempeño de las actividades designadas. Un entorno positivo no solo fortalece el compromiso y la productividad, sino que también impacta directamente en la calidad de la educación y en el éxito general de la Institución.

**“Queremos mejores humanos para una mejor sociedad”**, es uno de los pilares fundamentales, para garantizar el cumplimiento de procesos internos, cuidando siempre el lado humano que

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: DI.RP.UH.01
		Revisión: 03
	APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	Fecha de vigencia: 20 Septiembre 2024
		Página 9 de 6

permite a nuestro personal académico y administrativo tener un saludable equilibrio vida-trabajo.

## 6. REFERENCIAS

Código	Referencia	Responsable	Destino
MN.OP.UH.01G	Modelo de Cultura Institucional	Dirección de Talento Humano	Unidades administrativas y académicas

## 7. CIRCULACIÓN

Este documento es de conocimiento de todo el personal Administrativo y Personal Académico de la Universidad Hemisferios.