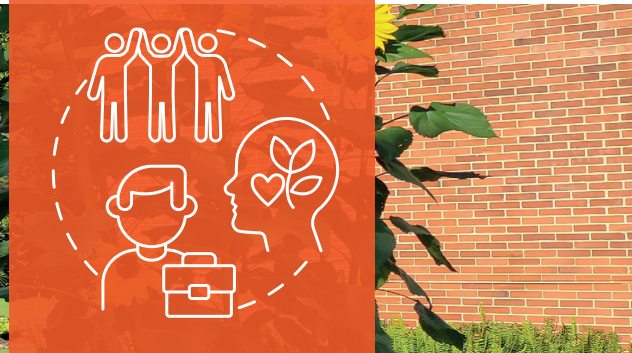


# MODELO DE CLIMA INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO



Bogotá, D.C., julio de 2023





Versión N.º	Fecha
1	Noviembre de 2023
2	
3	

Elaboró

Comité de Rectoría  
Oficina de Desarrollo Institucional  
Dirección de Recursos Humanos  
Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Dirección de Bienestar Universitario  
Coordinación de Desarrollo Profesional

Avaló

# CONTENIDO

1. Introducción
2. ¿Qué es el clima institucional para la Escuela?
3. ¿Cómo se define?
4. Áreas que lo lideran
5. Objetivos
6. Pilares del clima institucional para la Escuela
  - a. El bienestar
  - b. La calidad de vida
  - c. El confort
  - d. La productividad
  - e. El ambiente motivador
  - f. La satisfacción laboral
  - g. El sentido de pertenencia
  - h. La vivencia de los valores institucionales
7. Alcance del modelo de clima institucional
8. Fases del modelo de clima institucional
  - a. Caracterización de la población
  - b. Diagnóstico del clima institucional
    - i. Revisión de herramientas de medición interna
    - ii. Aplicación de la encuesta de clima institucional
  - c. Análisis de resultados
  - d. Formulación de acciones – Propuestas de mejoramiento
9. Revisión del modelo
10. Aprobación
11. Modelo del clima institucional de la Escuela



# I. INTRODUCCIÓN

---

Basada en la Declaración de Principios suscrita por los fundadores y teniendo en cuenta los valores institucionales definidos en el Proyecto Educativo Institucional, la Universidad Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito se ha propuesto conservar un clima institucional que contribuya de manera directa a propiciar buenas relaciones interpersonales, una excelente comunicación entre los miembros de la comunidad y un ambiente favorable para el desarrollo humano y profesional.

En la Escuela se mantiene un ambiente institucional abierto al diálogo, se respeta la opinión del otro y se considera la diferencia de saberes y talentos como punto de encuentro para la construcción y el desarrollo de una comunidad académica sólida y fortalecida. Estas características, observadas de manera directa o indirecta por los integrantes de la universidad, influyen en su comportamiento y en el desempeño de su papel en la comunidad, en la productividad, en la satisfacción tanto laboral como académica y en el bienestar emocional de cada persona.

Es claro para la Escuela que el clima institucional, al ser dinámico y corresponder a un proceso de construcción permanente, presenta muchos desafíos, entre ellos el compromiso de seguir trabajando en las estrategias y acciones que hoy se realizan en torno a este aspecto.

## 2. ¿QUÉ ES EL CLIMA INSTITUCIONAL PARA LA ESCUELA?

Para la Escuela, el clima institucional se relaciona con el ambiente general que se vive en la universidad, el cual se da por la interacción entre los miembros de la comunidad y se ve influenciado por factores tales como: la filosofía y la misión institucionales, la cultura organizacional, los valores, las políticas y normas de la institución, así como elementos de la normativa que rige la educación superior en Colombia.

Es claro que los espacios y oportunidades que se ofrecen a la comunidad, así como las acciones, estrategias y propósitos que se implementan, fomentan en el ámbito interno los valores, los principios, la comunicación efectiva, el diálogo constructivo, la confianza, el respeto y la motivación. Contar con un clima institucional positivo le da a la institución la oportunidad de atraer estudiantes nuevos, mantener a los que ya cursan sus proyectos de formación con altos niveles de satisfacción, vincular a los mejores profesores y personal administrativo idóneo, contribuir a la estabilidad laboral de la comunidad interna y ser reconocida no sólo por la calidad de la formación que ofrece, sino por construir una comunidad sólida que se identifica con sus valores y su filosofía institucional.



### 3. ¿CÓMO SE DEFINE?

Para la Escuela, el clima institucional es la condición armoniosa en la que se desarrolla la vida de cada uno de los miembros de la comunidad y que facilita su bienestar, su desempeño académico y laboral, así como el cumplimiento del compromiso con las actividades desarrolladas; de forma particular, enmarca la experiencia cotidiana en el campus. Para alcanzar este ideal, la universidad emprende acciones que favorecen el desarrollo personal e impactan la vida universitaria

### 4. ÁREAS QUE LO LIDERAN

El compromiso de la Escuela con el bienestar integral de su comunidad y con el clima institucional es fundamental, lo cual se evidencia en la estructura de las unidades responsables y en los fines, planes, programas y acciones que se llevan a cabo de manera articulada y decidida para garantizar una comunidad identificada con tal propósito. Dentro de las áreas de dirección académica y administrativa que lideran los procesos y garantizan el cumplimiento del modelo de clima institucional se encuentran, principalmente, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Bienestar Universitario, la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Coordinación de Desarrollo Profesional.



## 5. OBJETIVOS

---

- Lograr una comunidad altamente motivada, integrada y comprometida con la institución y con la sociedad.
- Atraer y retener estudiantes, profesores y personal administrativo de la más alta calidad personal, académica y profesional.
- Fomentar el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad.

## 6. LOS PILARES DEL MODELO DE CLIMA INSTITUCIONAL

---

De acuerdo con los planteamientos conceptuales presentados en este documento, en la Escuela se ha estructurado un modelo de clima institucional que considera los siguientes pilares o ejes:

- El bienestar:** entendido como el estado de satisfacción personal o de comodidad que le proporciona al individuo armonía en su desempeño social y laboral, estabilidad emocional, psicológica y biológica, entre otras. En general, es el estado de complacencia al experimentar tranquilidad y prosperidad en relación con el sentido o propósito de vida.
- La calidad de vida:** se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en el ámbito social. Comprende factores tanto subjetivos, que dependen de la percepción que cada individuo tiene de su bienestar físico, emocional, psicológico y social, como objetivos, relacionados con el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad. Estos aspectos afectan la calidad de vida de una persona en todas las áreas en que se desenvuelve y en la relación consigo mismo y con los demás. La calidad de vida puede analizarse teniendo en cuenta cinco grandes áreas: bienestar físico, bienestar material, bienestar social, bienestar emocional y desarrollo personal y profesional.

- c. **El confort:** se refiere a las condiciones que proporcionan bienestar o comodidad en el sitio de trabajo o estudio y que coadyuvan en la preservación de la salud física y mental de la persona, eliminando o disminuyendo indicadores negativos como el ausentismo, la desmotivación y las incapacidades por enfermedad. Este aspecto es esencial para el buen desempeño de las actividades de la universidad.
- d. **La productividad:** es la medición de los resultados de las actividades de los profesores y del personal administrativo en relación con el tiempo invertido en ellas y los recursos utilizados para llevarlas a cabo. Puede demostrarse a escala individual y colectiva. Por lo general, es una consecuencia positiva del buen clima institucional que, a su vez, favorece el mejoramiento del ambiente de la organización, al prestar mayor atención al recurso humano y, sobre todo, al bienestar y la motivación de los trabajadores.
- e. **El ambiente motivador:** corresponde a la creación de espacios, condiciones y relaciones en los que los integrantes de la comunidad perciben y viven en condiciones favorables y agradables para participar, crear, promover, gestionar y estar de ánimo saludable individualmente y con los demás. La motivación es una de las principales palancas de cambio, por eso generar un ambiente motivador transforma a los equipos y los hace óptimos, eficientes y productivos. De igual forma, un ambiente motivador genera condiciones para mantener el foco en las tareas y la habilidad para superar las dificultades cuando las acciones se orientan a la innovación y la creatividad.
- f. **La satisfacción laboral:** es el grado de conformidad del empleado con respecto a su entorno y las condiciones de trabajo. Es un factor muy importante, ya que está directamente relacionado con la buena marcha de la institución, la calidad del trabajo y los resultados favorables para la organización. Los factores relacionados con la satisfacción laboral incluyen la realización de tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuos, las recompensas equitativas, las posibilidades de promoción, las condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros, entre otros.





- g. **El sentido de pertenencia:** este factor fundamental de la cultura institucional consiste en sentirse identificado con los valores, principios y costumbres de la Escuela y encontrarse satisfecho al formar parte de la comunidad. Al desarrollar y fomentar el sentido de pertenencia, los trabajadores mantienen un comportamiento activo en el que se manifiestan la fidelidad y la adhesión al entorno laboral, tomando los objetivos del equipo como propios. De ahí la necesidad de contar con colaboradores comprometidos y enfocados en mejorar su desempeño.
  
- h. **Vivencia de los valores institucionales:** es el grado de arraigo que tienen los valores de la institución en los miembros de la comunidad. Se expresan a través del compromiso, la identidad, el respeto y la ética. Significa también vivir en armonía con los planteamientos de la institución, sintiéndose identificados y orgullosos de su participación y del relacionamiento propositivo, lo cual impacta las acciones que la institución determina.

## 7. ALCANCE DEL MODELO DE CLIMA INSTITUCIONAL

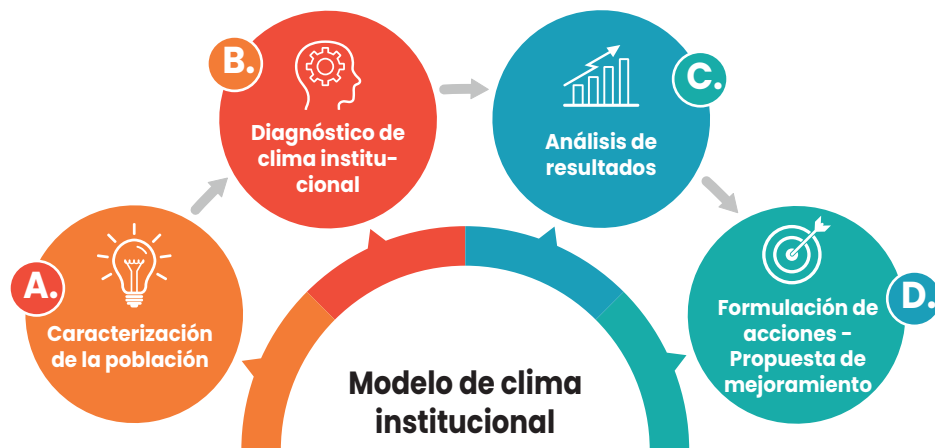
---

El modelo de clima institucional representa el interés genuino de la Escuela por propiciar un ambiente institucional favorable, orientado al bienestar de su comunidad. Este modelo permite reconocer la comunidad de la Escuela, generar diagnósticos y análisis de información que conlleven el afianzamiento de aquellas acciones que resultan propicias y se presentan como fortalezas, y el desarrollo de acciones nuevas a partir de las oportunidades de mejora.

En este mismo sentido, el modelo de clima institucional incluye la planeación de actividades, la comunicación pertinente y permanente a la comunidad de los cronogramas de trabajo, la aplicación de herramientas de medición y la información de los resultados.

## 8. FASES DEL MODELO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Con el objetivo de realizar acciones que favorezcan el cumplimiento de los objetivos en cada uno de los pilares del modelo de clima institucional, se formula un ciclo que contempla el reconocimiento de la población, el estado de los pilares del modelo en los actores de la comunidad, el análisis de los resultados y el desarrollo de planes de intervención que reconozcan las fortalezas y generen estrategias para atender las oportunidades de mejora. El modelo de clima institucional contempla cuatro fases:



- A. **Caracterización de la población:** Las direcciones de Recursos Humanos y de Bienestar Universitario realizan con periodicidad caracterizaciones de la población que permiten el reconocimiento de los actores de la comunidad. Esta labor se aplicará anualmente o antes si las circunstancias lo requieren.
- B. **Diagnóstico de clima institucional:** Cada año se realiza en la Escuela el diagnóstico del clima institucional, labor a cargo de las direcciones de Recursos Humanos y Bienestar Universitario. Este ejercicio permite observar el bienestar de la comunidad, el desempeño académico y laboral, lo mismo que el compromiso con las actividades desarrolladas y, de forma particular, la experiencia cotidiana de la vida en el campus. Este diagnóstico cuenta con dos frentes de trabajo:

- Revisión de herramientas institucionales que permiten identificar el estado de los pilares del modelo de clima tales como la evaluación del riesgo psicosocial, las evaluaciones periódicas del personal, las evaluaciones de egreso y los resultados de procesos de autoevaluación.
  - Aplicación de la encuesta de clima institucional: esto le permite a la universidad evaluar el estado general de la percepción que tiene la comunidad (estudiantes, profesores, administrativos, entre otros) con respecto al ambiente en que se desempeñan.
- C. **Análisis de resultados:** Una vez finaliza la fase de diagnóstico, las direcciones de Recursos Humanos y de Bienestar Universitario analizan los resultados de los frentes de trabajo y desarrollan los planes de socialización e intervención.
- D. **Formulación de acciones – Propuesta de mejoramiento:** A partir de los resultados, las direcciones de Recursos Humanos y de Bienestar Universitario diseñan y aplican acciones de intervención que propenden al reconocimiento de las fortalezas de la universidad y los objetivos que favorecen la mejora permanente. Su tiempo de ejecución está ligado a la realización de la fase de diagnóstico.

Como se mencionó, el modelo de clima institucional de la Universidad Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito se alimenta de la realidad de su comunidad, con el objetivo de aportar a la sana convivencia y el ambiente armonioso dentro y fuera de la institución, respondiendo así a las necesidades de la población y a la mejora continua.



## 9. REVISIÓN DEL MODELO DE CLIMA INSTITUCIONAL

El modelo de clima institucional de la Escuela es flexible, participativo y dinámico, puesto que, a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones y acciones realizadas, está en realimentación y mejora permanente.

## 10. APROBACIÓN

Este documento es aprobado por la Rectoría, de acuerdo con las propuestas presentadas por las áreas que lideran el modelo.

## II. MODELO DE CLIMA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA

