



## **DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

### **INFORME DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO**

Cuando se realiza un estudio del clima organizacional en una organización o entidad, lo que se pretende identificar es un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización a cerca de ellos. Adicionalmente, nos permite proporcionar una retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.( Litwin y Stinger (1978) citado por Gonçalves O)

Álvarez (1992), citando a Forehand y Gilmer (1964), señala que el ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente "**clima organizacional**". Este aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento.

La medición del clima organizacional, nos permite evidenciar que la conducta de los individuos no nace solo de sus características individuales, sino que también es influenciada por la situación total en la que se encuentra.

En Unibac se realizó esta medición utilizando la ficha técnica del instrumento de la escala de clima organizacional (EDCO) creada por AceroYusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana en Santafé de Bogotá, D.C. en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

El propósito de esta escala es identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. A demás proporcionar una retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir



cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Para poder determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- **Nivel Bajo:** De 40 a 93 puntos.
- **Promedio:** De 94 a 147 puntos
- **Nivel alto:** Puntajes entre 148 y 200.

EDCO está dividida en subescala que evalúan 8 características específicas del clima organizacional como son:

- 1. Relaciones interpersonales:** grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
- 2. Estilo de dirección:** grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.
- 3. Sentido de pertenencia:** grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Compromiso con sus objetivos y programas.
- 4. Retribución:** grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.
- 5. Disponibilidad de recursos:** grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.
- 6. Estabilidad:** grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.



**7. Claridad y coherencia en la dirección:** grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

**8. Valores colectivos:** grado en que se perciben en el medio interno:

- **Cooperación:** ayuda mutua, apoyo.
- **Responsabilidad:** esfuerzo adicional, cumplimiento.
- **Respeto:** consideración, buen trato.

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de toda empresa o institución, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus empleados.

Este estudio nos permitió conocer cómo es percibido el Clima Organizacional dentro de la institución por sus funcionarios/docentes y que esperan ellos de la institución, también nos facilitó comprender las inconformidades e inconvenientes que suelen presentar en la institución.

Esta escala nos muestra que la institución tiene un buen clima laboral según los resultados obtenidos a través de las tabulaciones realizadas de cada una de las escalas aplicada a los empleados como se muestra en la siguiente tabla:

<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>164,4</b>
<b>NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>ALTO</b>

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL			porcentaje
RELACIONES INTERPERSONALES	4,6	Muy satisfactorio	13,98%
ESTILO DE DIRECCION	4,4	Muy satisfactorio	13,23%
SENTIDO DE PERTENENCIA	4,1	Satisfactorio	12,38%
RETRIBUCION DE LA EMPRESA	4,3	Satisfactorio	13,13%
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	4,2	Satisfactorio	12,73%
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	3,7	Satisfactorio	11,21%
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	3,8	Satisfactorio	11,46%
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	3,9	Satisfactorio	11,87%



## CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se evidencia que el clima organizacional en Unibac se encuentra en un nivel alto.

Como es de esperarse en toda entidad, siempre habrá aspectos por mejorar con los cuales los empleados (funcionarios y docentes) se puedan sentir satisfecho, pero no en total plenitud, como bien podemos observar en los resultados que se estuvieron en los ítems de mayor puntaje a menor: Relaciones Interdepartamentales (valores colectivos) Claridad y Coherencia en la Dirección y Percepción de Estabilidad Laboral.

Con esta medición nos podemos dar cuenta que a nivel de entidad el grado de satisfacción en lo que respecta al clima es ALTO y que tanto funcionarios y docentes se encuentran MUY SATISFECHOS. Sin embargo, hay que seguir trabajando para lograr un máximo nivel de satisfacción a través de un mejoramiento continuo.