



Diagnóstico de Clima Organizacional Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar



www.unibac.edu.co
info@unibac.edu.co
PBX. +605 6724603
Cra. 9 No. 39-12
Centro Histórico
Cartagena de Indias
Bolívar, Colombia
Síguenos como Unibac:





DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INFORME DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO

Teniendo en cuenta 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 sub-escalas que evalúan 8 características específicas del clima organizacional como son:

1. Relaciones interpersonales: grado en que los empleados se ayudan entre si 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 en este caso en la institución, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus empleados. Por esta razón la institución requirió un mecanismo de medición de su clima organizacional.





Este estudio nos permitió conocer cómo es percibido el Clima Organizacional dentro de la institución por sus trabajadores 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 encuestas aplicada a los empleados como se muestra en la siguiente tabla:

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL		
RELACIONES INTERPERSONALES	4,20	SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	4,40	MUY SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	4,20	SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA EMPRESA	4,20	SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	4,40	MUY SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	4,60	MUY SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	4,60	MUY SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	4,60	MUY SATISFACTORIO

PUNTAJE TOTAL	176
NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTO



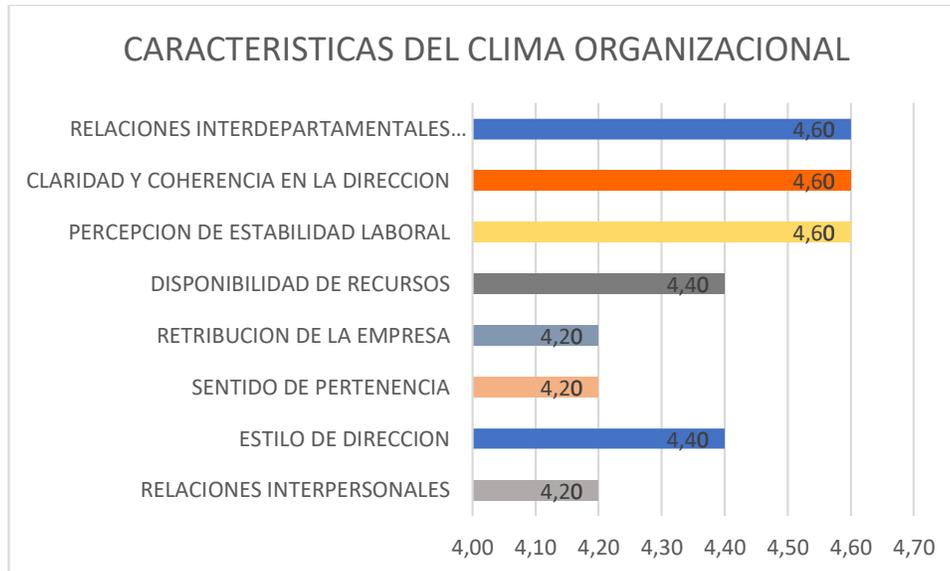


Grafico 1. Puntaje obtenido en cada categoría.

El estudio realizado con el modelo EDCO nos permitió analizar el nivel de compromiso de los empleados con el proceso de la institución y la percepción de los servidores frente a los procesos de comunicación interna, además de las actitudes de los miembros de la institución hacia los cambios que pueden llegar a ocurrir.

Con el resultado obtenido en cada categoría podemos observar el alto grado de satisfacción con respecto a la percepción del clima laboral, esto se debe al alto compromiso de nuestros directivos. Aunque todas las categorías evaluadas estuvieron por encima de 4, como estrategias de mejoramiento contunuo, realizaremos un plan de mejoramiento para fortalecer las características de obtuvieron un resultado satisfactorio, es decir, 4,20



PLAN DE MEJORAMIENTO CLIMA ORGANIZACIONAL					
Objetivo: Mejorar el clima organizacional de las áreas de correspondencia y talento humano de la Superintendencia Financiera de Colombia, con el fin de que sus funcionarios se sientan satisfechos, aumenten los niveles de satisfacción del clima organizacional y se vea reflejado en la productividad de las áreas.					
Característica	Actividad	Indicador	Responsable de Ejecución	Seguimiento	
Relaciones interpersonales	Participar en talleres de trabajo en equipo.	Número y Participación en capacitaciones	Recursos Humanos/Bienestar Universitario	Semestral	
	Capacitar al personal en temas de comunicación efectiva y relaciones humanas.			Semestral	
Sentido de pertenencia	Estimular al trabajador al mejoramiento continuo de sus conocimientos y competencias laborales, brindándole oportunidades de capacitación de acuerdo a sus necesidades.	Número y Participación en eventos y actividades.	Recursos Humanos	Semestral	
	Charlas de crecimiento personal para todo el personal de la Institución.			Recursos Humanos/Bienestar Universitario	Semestral
	Generar espacios de participación, donde los trabajadores puedan expresar sus ideas y propuestas encaminadas a mejorar sus actividades.			Recursos Humanos	Anual
Retribución de la empresa	Revisar las cargas de trabajo de las áreas funcionales con el fin de ajustar los perfiles y así evitar la sobrecarga.	Nivel de satisfacción de los empleados con la retribución y beneficios.	Recursos Humanos	Anual	
	Establecer programas de reconocimiento frecuentes y significativos para resaltar los logros y contribuciones excepcionales de los empleados.			Semestral	

www.unibac.edu.co
 info@unibac.edu.co
 PBX. +605 6724603
 Cra. 9 No. 39-12
 Centro Histórico
 Cartagena de Indias
 Bolívar, Colombia
 Síguenos como Unibac:

