



Diagnóstico de clima organizacional Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar

2023



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 Acero Yusset, 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 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 o institución, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus empleados. Por esta razón Unibac 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 funcionarios/Contratistas y lo que esperan ellos de la institución, también nos facilitó comprender las inconformidades e inconvenientes que suelen presentarse en la institución.



RESULTADOS DE LA PRUEBA

A continuación, se describen los hallazgos de la percepción de los encuestados por cada categoría evaluada en EDCO, donde se debe tener en cuenta que los porcentajes se dan de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en la calificación.

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:

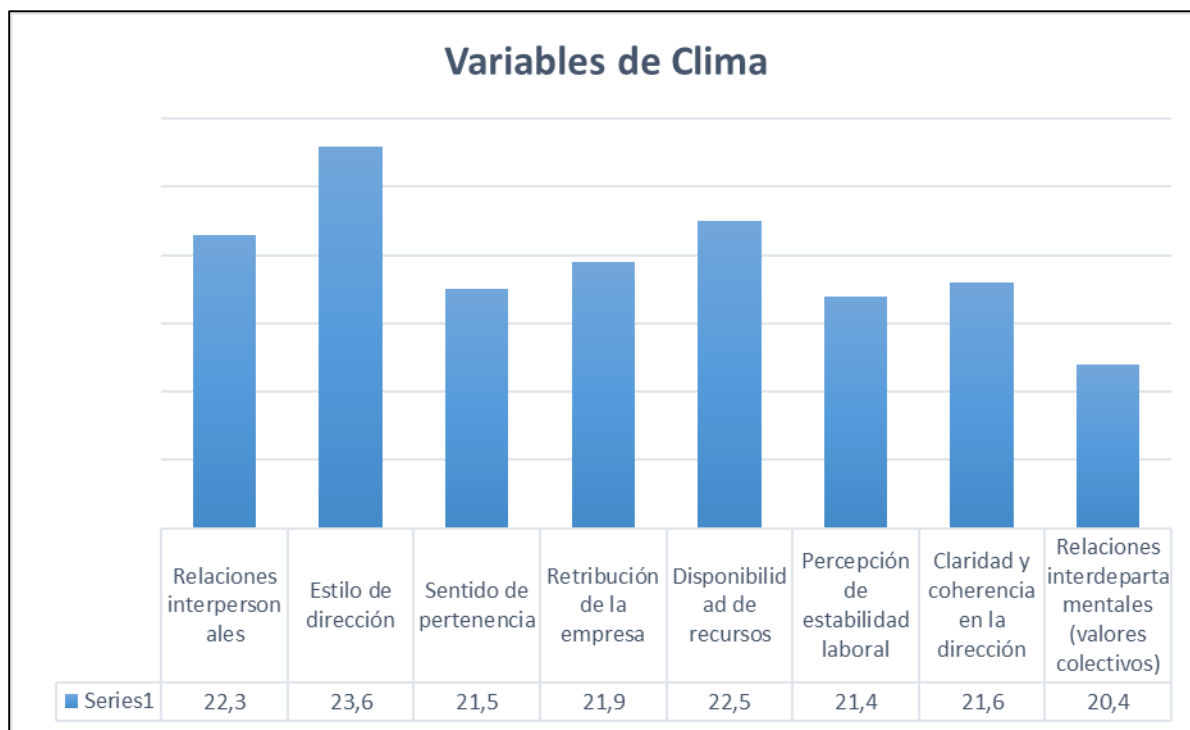
TOTAL GRUPO	175,4
NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTO

CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	
Relaciones interpersonales	22,3
Estilo de dirección	23,6
Sentido de pertenencia	21,5
Retribución de la empresa	21,9
Disponibilidad de recursos	22,5
Percepción de estabilidad laboral	21,4
Claridad y coherencia en la dirección	21,6
Relaciones interdepartamentales (valores colectivos)	20,4

Por lo anterior se tiene en cuenta que el clima organizacional de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, según los valores de la escala



se encuentran en un nivel alto, donde los resultados generales se pueden observar en la siguiente gráfica:



Existen una subescala de las característica específicas muy susceptibles a mejorar que son las relaciones interdepartamentales, la escala nos arroja bajos resultados en cuando a las relaciones con otras áreas, esta hace referencia a que un área no le proporcione información oportunamente a otra cuándo se la requiere.



Esta escala nos muestra que la organización como cualquier otra tiene debilidades que debemos determinar para poder mejorarlas.

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

De los resultados obtenidos es importante tener en cuenta que la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, según la escala cuenta con un clima organizacional alto con un valor de (175,4), esto indica que los servidores de la institución tienen una percepción favorable del ambiente laboral a manera general, que contribuye a dinamizar la calidad de vida y conlleva a al crecimiento institucional.