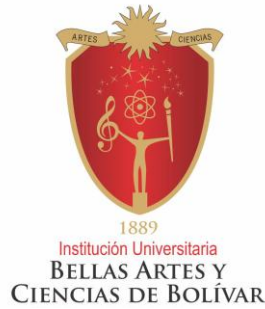




Diagnóstico de clima organizacional Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar

2024



DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

En su compromiso con el bienestar de su comunidad laboral y la mejora continua de sus procesos internos, la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar – Unibac, aplicó la Escala EDCO (Evaluación de Clima Organizacional), con el objetivo de identificar los factores que inciden en la percepción del ambiente laboral por parte de los colaboradores, y con ello, generar estrategias de intervención que fortalezcan el desempeño, la satisfacción y la permanencia del talento humano.

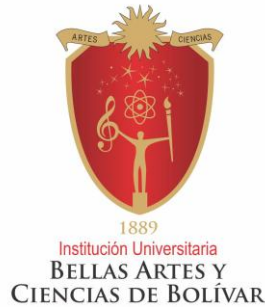
Este informe presenta los resultados del diagnóstico aplicado durante el 2024, utilizando instrumentos validados que permiten evaluar objetivamente las dimensiones que conforman el clima organizacional, según la metodología EDCO.

Objetivo General

Evaluar el clima organizacional de Unibac mediante la Escala EDCO, identificando fortalezas y oportunidades de mejora que contribuyan a generar un ambiente laboral positivo.

Objetivos Específicos

- Medir el nivel de satisfacción del personal en relación con las dimensiones que componen la Escala EDCO.
- Identificar aspectos que afectan la dinámica laboral y la productividad del personal.



- Formular recomendaciones que permitan mejorar el clima organizacional y el bienestar institucional.

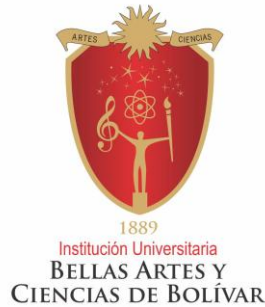
INFORME DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO

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

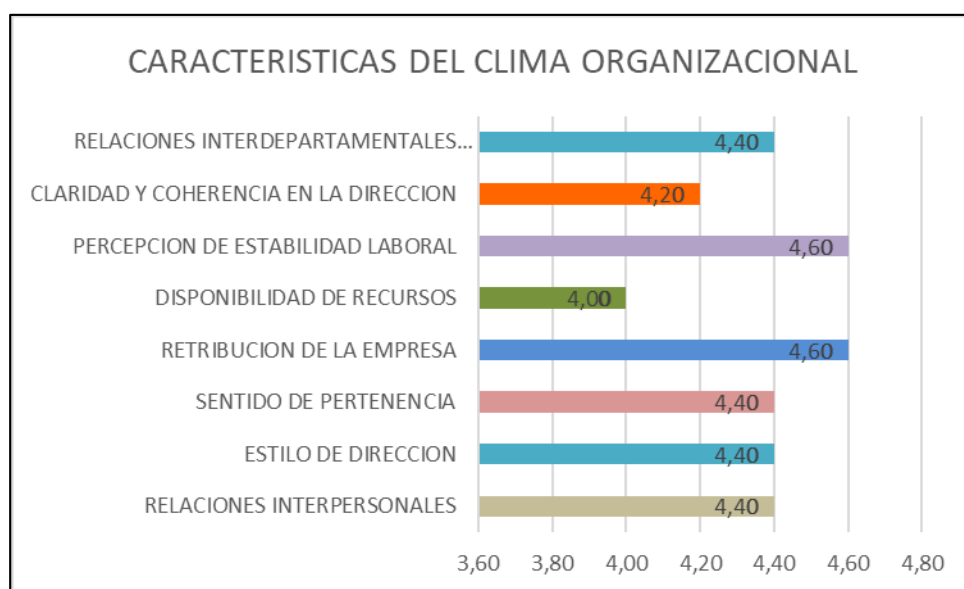
A continuación, se describen los hallazgos de la percepción de los encuestados por cada categoría evaluada en EDCO, donde se debe tener en cuenta que los porcentajes se dan de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en la calificación.

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:

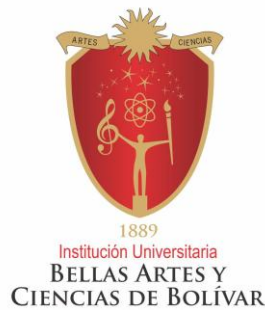
TOTAL MEDICIÓN	175
NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTO



MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL		
CARACTERISTICAS	PUNTAJE	RESULTADO
RELACIONES INTERPERSONALES	4,40	MUY SATISFACTORIO
ESTILO DE DIRECCION	4,40	MUY SATISFACTORIO
SENTIDO DE PERTENENCIA	4,40	MUY SATISFACTORIO
RETRIBUCION DE LA EMPRESA	4,60	MUY SATISFACTORIO
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	4,00	SATISFACTORIO
PERCEPCION DE ESTABILIDAD LABORAL	4,60	MUY SATISFACTORIO
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCION	4,20	SATISFACTORIO
RELACIONES INTERDEPARTAMENTALES (VALORES COLECTIVOS)	4,40	MUY SATISFACTORIO



Con base en los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional, se evidencia un ambiente laboral altamente positivo dentro de la institución. Las dimensiones evaluadas presentan puntuaciones superiores a 4.0, destacándose



particularmente la retribución de la empresa y la percepción de estabilidad laboral, ambas con un puntaje de 4.60, lo que indica una alta satisfacción por parte del personal respecto a la seguridad y reconocimiento en su entorno laboral. Asimismo, aspectos como las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia y los valores colectivos alcanzaron un puntaje de 4.40, reflejando un clima de colaboración, liderazgo efectivo y fuerte identidad institucional. Aunque la disponibilidad de recursos (4.00) y la claridad en la dirección (4.20) obtuvieron resultados ligeramente inferiores, siguen ubicándose en un nivel satisfactorio, lo que sugiere áreas de mejora sin que representen puntos críticos. En conjunto, estos resultados permiten concluir que el clima organizacional de la institución es muy satisfactorio, con una base sólida para seguir fortaleciendo el compromiso y bienestar del talento humano.

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), esto indica que los servidores de la institución tienen una percepción favorable del ambiente laboral a manera general.