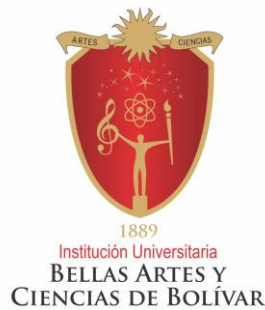




Diagnóstico de clima organizacional Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar

2025



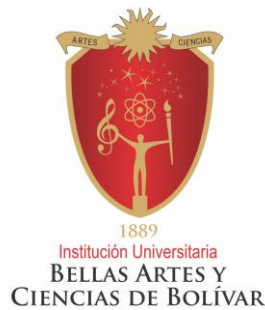
DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

En el marco de su compromiso con el fortalecimiento del bienestar laboral, la consolidación de ambientes de trabajo saludables y el mejoramiento continuo de la gestión institucional, la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar – Unibac desarrolló durante la vigencia 2025 el diagnóstico de clima organizacional, como una herramienta fundamental para conocer la percepción de sus colaboradores frente a las dinámicas internas que inciden en su experiencia laboral, su nivel de satisfacción y su sentido de compromiso con la institución.

Este ejercicio evaluativo cobra especial relevancia en la medida en que el clima organizacional constituye un factor estratégico para el desarrollo institucional, ya que influye directamente en la motivación, el desempeño, la productividad, las relaciones interpersonales y la apropiación de los objetivos misionales. En este sentido, conocer cómo se percibe el entorno laboral permite identificar fortalezas, reconocer oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones hacia acciones que favorezcan un ambiente de trabajo más armónico, participativo y eficiente.

Para el desarrollo de este diagnóstico se utilizará la Escala de Clima Organizacional EDCO, instrumento que permite valorar de manera integral diferentes dimensiones asociadas al ambiente laboral, tales como las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la disponibilidad de recursos, la estabilidad laboral, la claridad y coherencia en la dirección, y los valores colectivos. Su aplicación ofrece una lectura objetiva y



estructurada sobre la percepción de los servidores y contratistas, constituyéndose en un insumo valioso para la formulación de estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del talento humano.

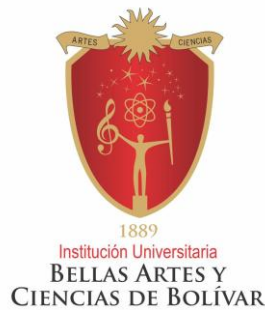
A partir de los resultados obtenidos en la vigencia 2025, este informe presenta un análisis de los principales hallazgos del diagnóstico, destacando los aspectos favorables del clima organizacional en Unibac y señalando aquellos elementos que pueden seguir fortaleciéndose para consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la cooperación, el compromiso y la mejora continua. De esta manera, el diagnóstico no solo permite evaluar el estado actual del ambiente laboral, sino también proyectar acciones concretas que contribuyan al bienestar integral de quienes hacen parte de la institución y al cumplimiento efectivo de su misión institucional.

Objetivo General

Evaluar el clima organizacional de Unibac mediante la Escala EDCO, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora que contribuyan al bienestar, la satisfacción y el compromiso del talento humano.

Objetivos Específicos

- Medir la percepción del personal frente a las dimensiones que componen la Escala EDCO.
- Identificar factores institucionales que favorecen o limitan la dinámica laboral y el desempeño.
- Generar recomendaciones orientadas al mantenimiento de un clima organizacional alto y sostenible.

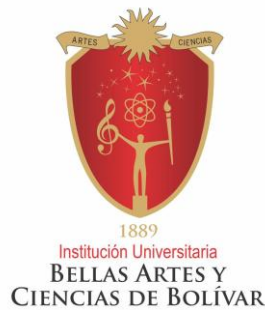


MARCO METODOLÓGICO

Para el desarrollo del presente diagnóstico se utilizará la Escala de Clima Organizacional EDCO, instrumento diseñado para evaluar de manera integral la percepción que tienen los colaboradores sobre su entorno laboral y sobre la organización en la que desempeñan sus funciones. De acuerdo con la ficha técnica de este instrumento, elaborado por Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith y Sanabria Bibiana, en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de Santafé de Bogotá, D.C., su propósito es medir de manera general las percepciones existentes al interior de la organización, tanto desde la experiencia de los individuos como desde la dinámica institucional. Asimismo, esta escala permite generar retroalimentación sobre los procesos que influyen en los comportamientos organizacionales, facilitando la formulación de acciones de mejora orientadas a fortalecer las actitudes, conductas, estructuras y subsistemas que hacen parte de la vida organizacional.

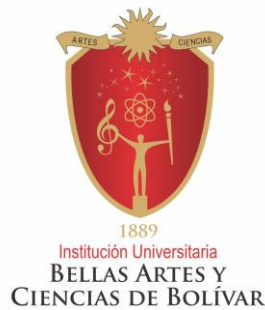
Para poder determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se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



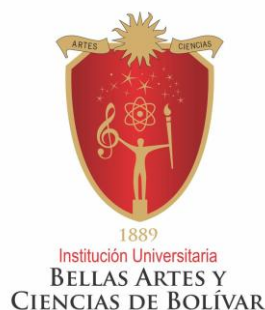
- Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento.
- Respeto: consideración, buen trato.

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

La medición 2025 evidencia una percepción favorable del ambiente laboral en la institución. El puntaje global alcanzado fue de 183 puntos, ubicando a Unibac en un nivel alto de clima organizacional. Este resultado refleja avance en variables asociadas con reconocimiento, estabilidad, sentido de pertenencia y cohesión interna, así como una valoración positiva del liderazgo y de las relaciones de trabajo.



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	183
NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	ALTO

Dimensión evaluada	Puntaje	Resultado
Relaciones interpersonales	4,6	Muy satisfactorio
Estilo de dirección	4,6	Muy satisfactorio
Sentido de pertenencia	4,7	Muy satisfactorio
Retribución	4,8	Muy satisfactorio
Disponibilidad de recursos	4,4	Satisfactorio alto
Percepción de estabilidad laboral	4,8	Muy satisfactorio
Claridad y coherencia en la dirección	4,6	Muy satisfactorio
Relaciones interdepartamentales (valores colectivos)	4,7	Muy satisfactorio

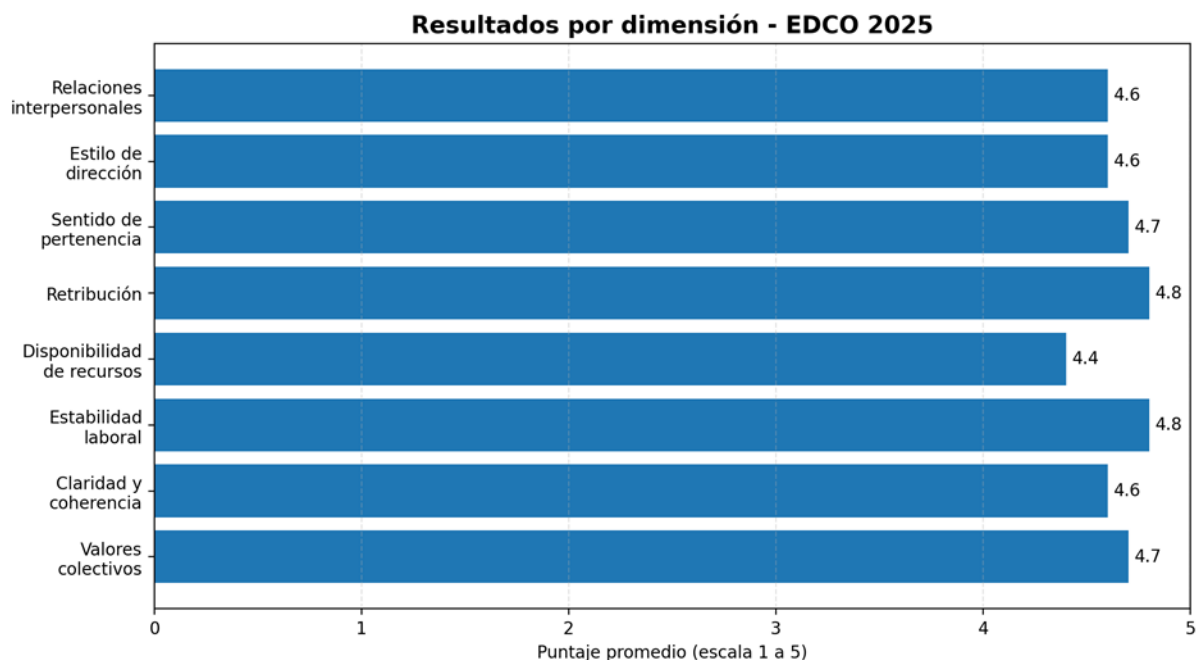
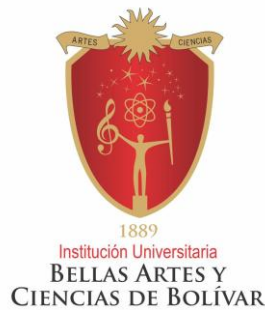


Figura 1. Resultados por dimensión de la Escala EDCO – vigencia 2025.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los puntajes obtenidos muestran un clima laboral consolidado y ampliamente favorable. Las dimensiones con mejor valoración fueron retribución y percepción de estabilidad laboral (4,8), lo cual indica que el personal reconoce condiciones de permanencia, trato justo y compensaciones percibidas como adecuadas dentro del contexto institucional.

De igual forma, el sentido de pertenencia (4,7), los valores colectivos (4,7), las relaciones interpersonales (4,6) y el estilo de dirección (4,6) evidencian una



cultura organizacional basada en la colaboración, el respeto y el compromiso con la institución. Estos resultados sugieren una identificación positiva con Unibac y una percepción favorable del acompañamiento brindado por los liderazgos.

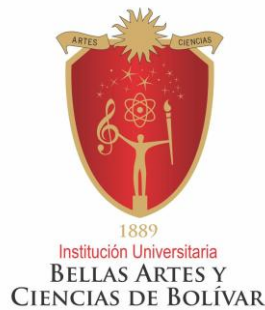
La disponibilidad de recursos obtuvo 4,4, siendo la dimensión relativamente más baja, aunque se mantiene en un rango satisfactorio alto. Esto indica la conveniencia de seguir fortaleciendo el acceso oportuno a herramientas y apoyos operativos que faciliten aún más el desarrollo de las funciones.

En términos generales, la evaluación 2025 permite afirmar que Unibac cuenta con bases sólidas para sostener un clima organizacional alto, con condiciones favorables para el bienestar, la productividad y la permanencia 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.

RECOMENDACIONES

- Mantener acciones de reconocimiento institucional y estrategias de bienestar orientadas al fortalecimiento de la satisfacción laboral.

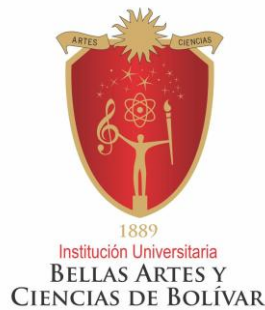


- Continuar promoviendo estilos de liderazgo participativos, cercanos y coherentes con los objetivos institucionales.
- Fortalecer la disponibilidad de recursos técnicos, informativos y de apoyo para optimizar los procesos de trabajo.
- Realizar seguimiento periódico al clima organizacional para comparar avances y orientar decisiones de mejora continua.

CONCLUSIÓN

La actualización del diagnóstico de clima organizacional correspondiente a la vigencia 2025 ratifica que la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar – Unibac mantiene un nivel alto en la medición realizada mediante la Escala EDCO, al alcanzar un puntaje global de 183, resultado que refleja una percepción ampliamente favorable del ambiente laboral por parte de los colaboradores. Este desempeño evidencia que, en términos generales, la institución ha logrado consolidar condiciones organizacionales positivas, sustentadas en relaciones interpersonales respetuosas, una percepción favorable del liderazgo, un importante sentido de pertenencia y una valoración positiva sobre la estabilidad laboral.

Los hallazgos permiten inferir que existe una cultura organizacional basada en el respeto, la cooperación y el compromiso, elementos que fortalecen la convivencia institucional y favorecen el desarrollo de las funciones misionales en un ambiente de mayor confianza y articulación. Asimismo, el resultado alcanzado sugiere que los



colaboradores reconocen en Unibac una institución con capacidades para orientar su gestión humana de manera adecuada, promoviendo vínculos laborales que impactan positivamente la motivación, la disposición al trabajo y la identificación con los propósitos institucionales.

De igual manera, el puntaje obtenido confirma que la institución cuenta con fortalezas significativas en factores asociados al clima organizacional, especialmente en lo relacionado con el sentido de pertenencia, la valoración del estilo de dirección, la estabilidad y la calidad de las relaciones laborales, lo cual constituye una base estratégica para continuar impulsando acciones de mejoramiento continuo. Estas condiciones no solo favorecen el bienestar del talento humano, sino que también repercuten de manera directa en la calidad de los procesos internos, la eficiencia institucional y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al logro.

No obstante, aunque el balance general es altamente positivo, el diagnóstico también permite identificar oportunidades de fortalecimiento, particularmente en aspectos relacionados con la disponibilidad de recursos para el desarrollo de las funciones, lo que representa un campo de atención importante para seguir optimizando la experiencia laboral de los colaboradores. Atender este aspecto permitirá no solo mantener los niveles favorables alcanzados, sino también avanzar hacia escenarios de mayor satisfacción, eficiencia y soporte institucional.



En conjunto, los resultados del diagnóstico 2025 evidencian que Unibac dispone de una base organizacional sólida y favorable para seguir consolidando estrategias orientadas al bienestar laboral, el fortalecimiento del compromiso institucional y la mejora continua de las condiciones de trabajo. Esto reafirma la importancia de continuar promoviendo acciones integrales que consoliden un clima organizacional saludable, participativo y coherente con los principios de desarrollo humano e institucional que orientan la gestión de la entidad.