



## INFORME DIAGNOSTICO CLIMA ORGANIZACIONAL

### I. DATOS DE IDENTIFICACION

**INSTITUCION:** Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca (Unimayor).

**JEFE DE TALENTO HUMANO:** Julio Cesar Tobar Rengifo.

**POBLACION:** 57 servidores públicos.

**NUMERO DE PERSONAS EVALUADAS:** 51 servidores públicos.

**FECHA DE EVALUACION:** 30 de agosto de 2018.

**PRUEBA APLICADA:** Escala de clima organizacional (EDCO).

**EVALUADO POR:** Ps. en formación. Angela Mercedes Martinez Fernandez.

**REVISADO POR:** Mg. Claudia Maritza Gamboa Franco.

### II. MOTIVO DE EVALUACION:

En ocasión de la práctica organizacional, realizada durante el segundo semestre del año 2018 en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, se plantea como uno de los objetivos específicos del proyecto diagnosticar el clima organizacional, el cual contó con la participación de cincuenta y un servidores públicos de planta administrativa.

### III. OBSERVACION DE LA CONDUCTA:

Los servidores públicos de la Institución Unimayor mostraron en su mayoría actitud colaboradora con el proceso que está realizando, en algunas oportunidades se observó preocupación sobre los datos de confidencialidad referentes a la dependencia en la que se encontraban inscritos, por la posibilidad de que los jefes inmediatos tuvieran conocimiento de las respuestas brindadas. Otro aspecto que se pudo evidenciar durante la aplicación de la escala, fue la inconformidad de los colaboradores por la constante aplicación de pruebas por parte de la institución y el desconocimiento de los resultados de las mismas.

#### IV. ESCALA APLICADA:

La escala aplicada tiene como fin conocer la percepción de clima organizacional (EDCO), la cual consta de cuarenta ítems y es respondida de acuerdo a las categorías dadas por el instrumento, y son calificadas por el profesional encargado para el caso la psicóloga en formación del área organizacional quien da un puntaje respectivo a cada categoría. El instrumento tiene como objeto evaluar ocho categorías que son:

- **Relaciones interpersonales:** grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas
- **Estilo de dirección:** grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.
- **Sentido de pertenencia:** grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
- **Retribución:** grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo
- **Disponibilidad de recursos:** grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas
- **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.
- **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.
- **Valores colectivos:** grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto

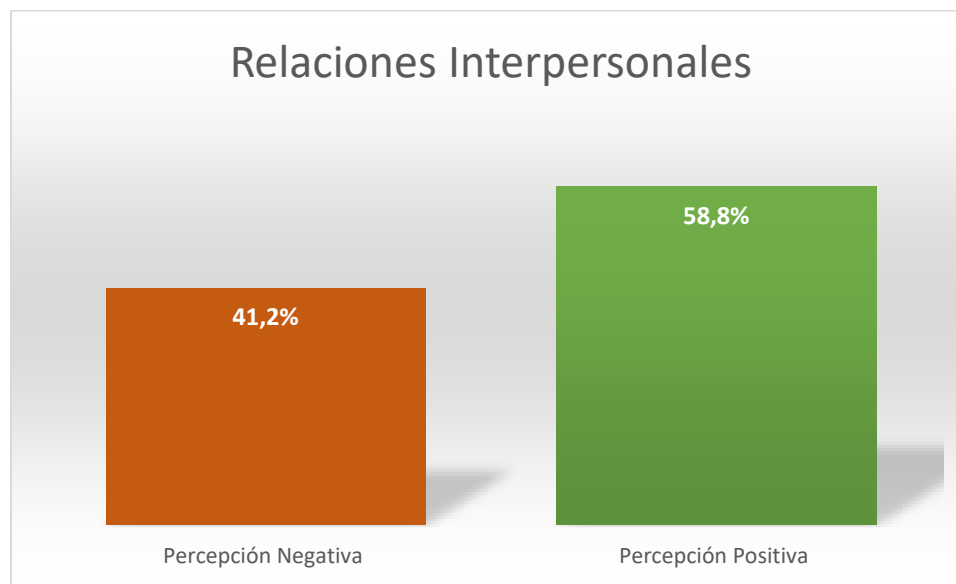
La ficha técnica se describe a continuación:

<b>Nombre:</b>	Escala de Clima Organizacional (EDCO)
<b>Autores:</b>	Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.
<b>Procedencia:</b>	Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
<b>Aplicación:</b>	Individual y Colectiva
<b>Tiempo:</b>	40 Minutos
<b>Ámbito de Aplicación:</b>	Empresas, instituciones y etc.

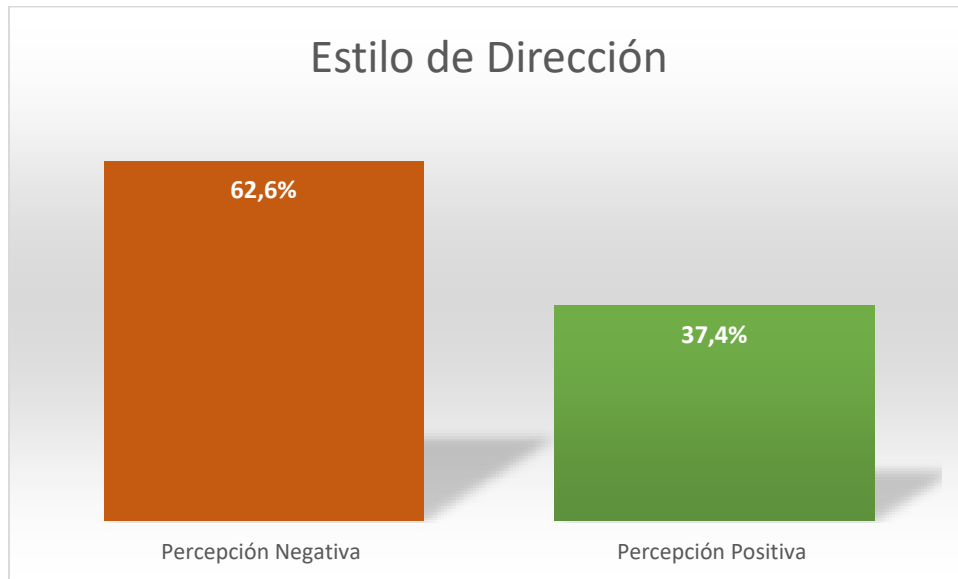
## V. RESULTADOS DE LA PRUEBA:

A continuación se describen los hallazgos de la percepción positiva y negativa 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.

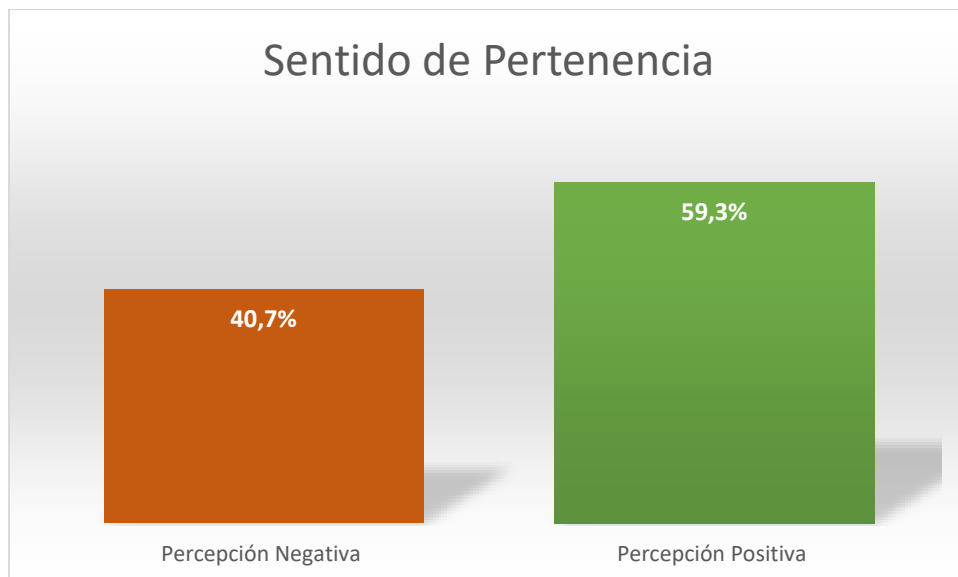
Las categorías se pueden observar en las siguientes graficas:



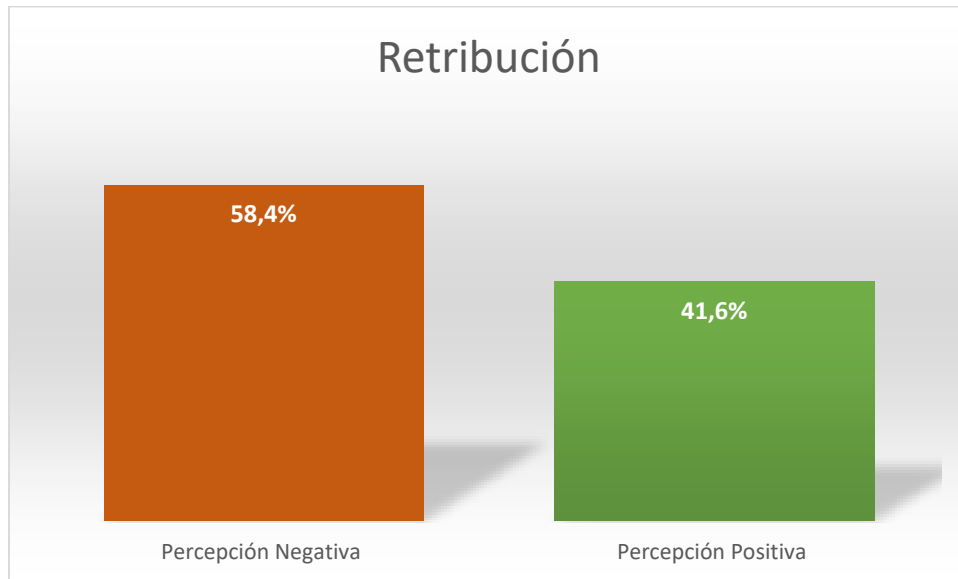
Gráfica 1. En la categoría relaciones interpersonales, el grupo de 21 servidores públicos mostró una percepción negativa con calificación de 447 puntos equivalente al 41,2% y 30 servidores públicos mostraron una percepción positiva con calificación de 639 puntos equivalente al 58,8%.



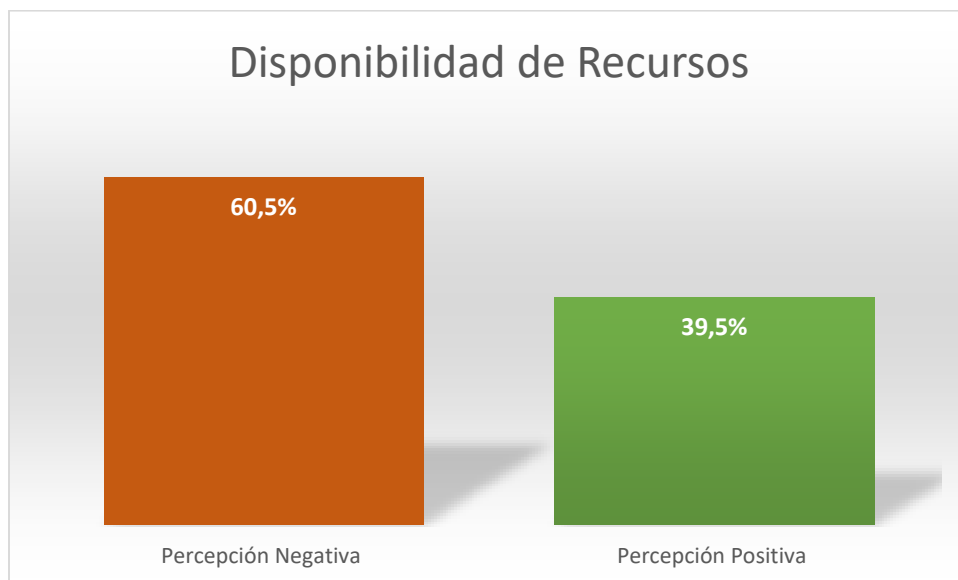
Gráfica 2. En la categoría estilo de dirección, el grupo de 32 colaboradores mostró una percepción negativa con calificación de 721 puntos correspondiente al 62,6% y 19 colaboradores mostraron una percepción positiva con calificación de 430 puntos correspondiente al 37,4%.



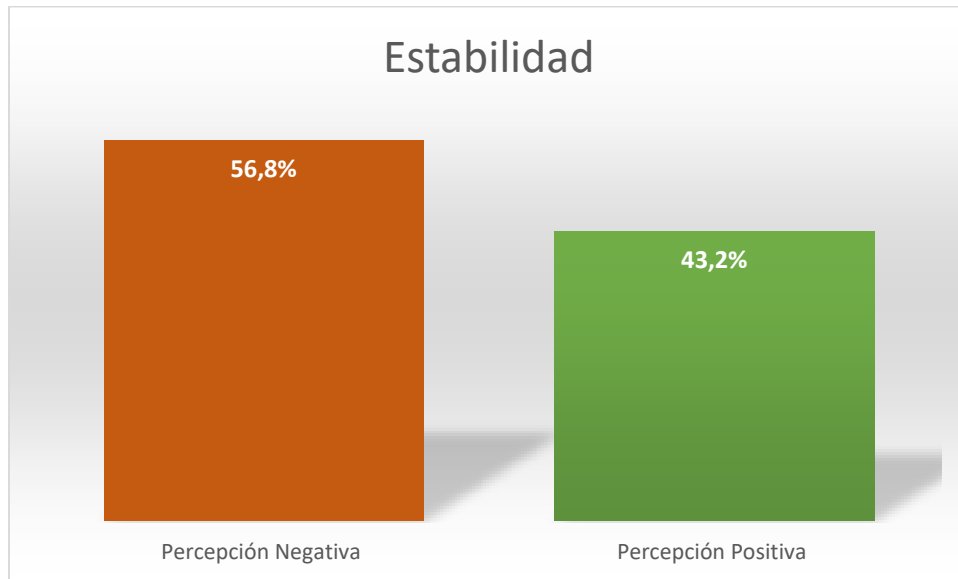
Gráfica 3. En la categoría sentido de pertenencia, el grupo de 21 servidores públicos mostró una percepción negativa con calificación de 426 puntos equivalente al 40,7% y 30 servidores públicos mostraron una percepción positiva con calificación de 621 puntos equivalente al 59,3%.



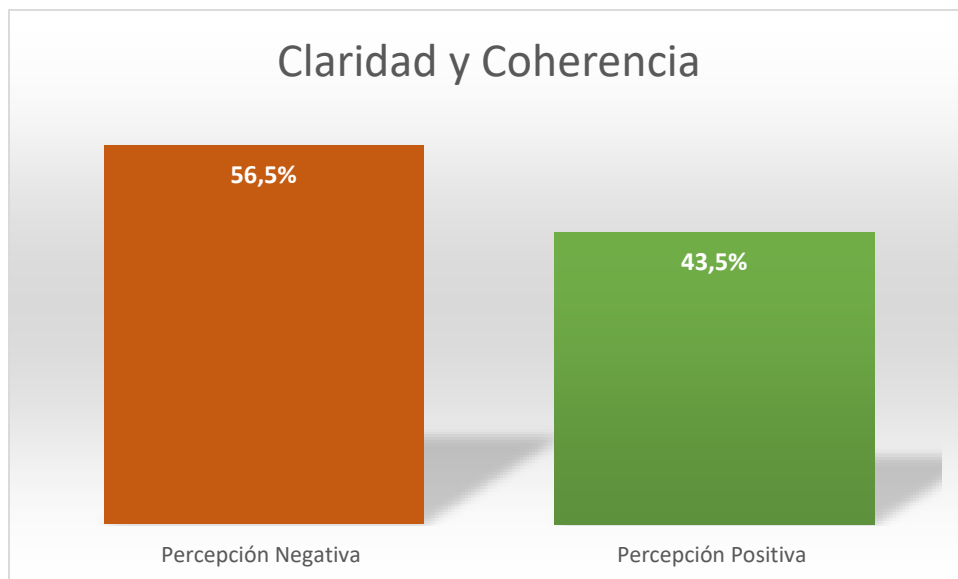
Gráfica 4. En la categoría retribución, el grupo de 30 servidores públicos mostró una percepción negativa con calificación de 683 puntos correspondientes al 58,4% y 21 servidores públicos mostraron una percepción positiva con calificación de 487 puntos correspondientes al 41,6%.



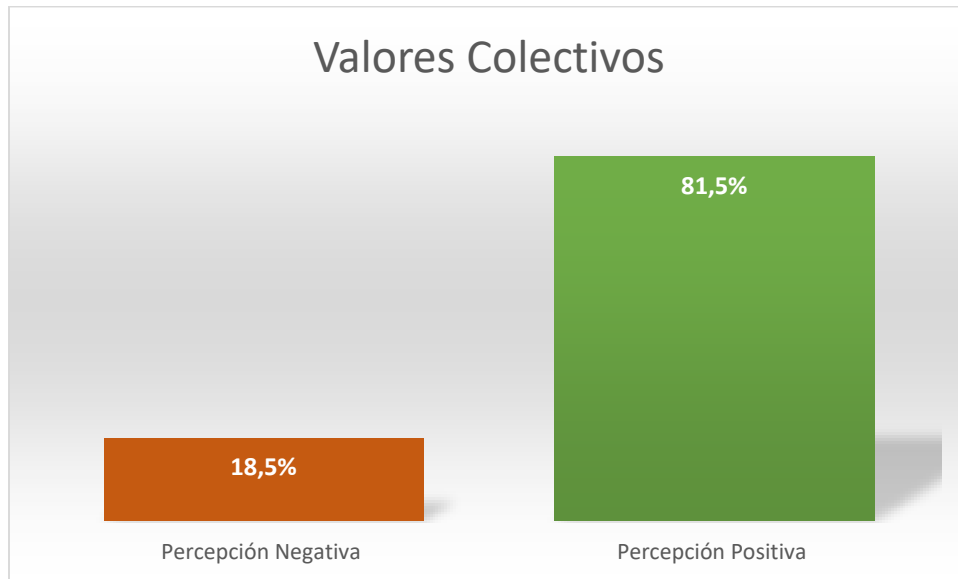
Gráfica 5. En la categoría disponibilidad de recursos, el grupo de 31 colaboradores mostró una percepción negativa con calificación de 662 puntos equivalente al 60,5% y 20 colaboradores mostraron una percepción positiva con calificación de 432 puntos equivalente al 39,5%.



Gráfica 6. En la categoría estabilidad, el grupo de 29 colaboradores mostró una percepción negativa con calificación de 591 puntos equivalente al 56,8% y 22 colaboradores una percepción positiva con calificación de 449 puntos equivalente al 43,2%.



Gráfica 7. En la categoría claridad y coherencia, el grupo de 29 servidores públicos mostró una percepción negativa con calificación de 622 puntos correspondiente al 56,5% y 22 servidores públicos mostraron una percepción positiva con calificación de 479 puntos correspondiente al 43,5%.

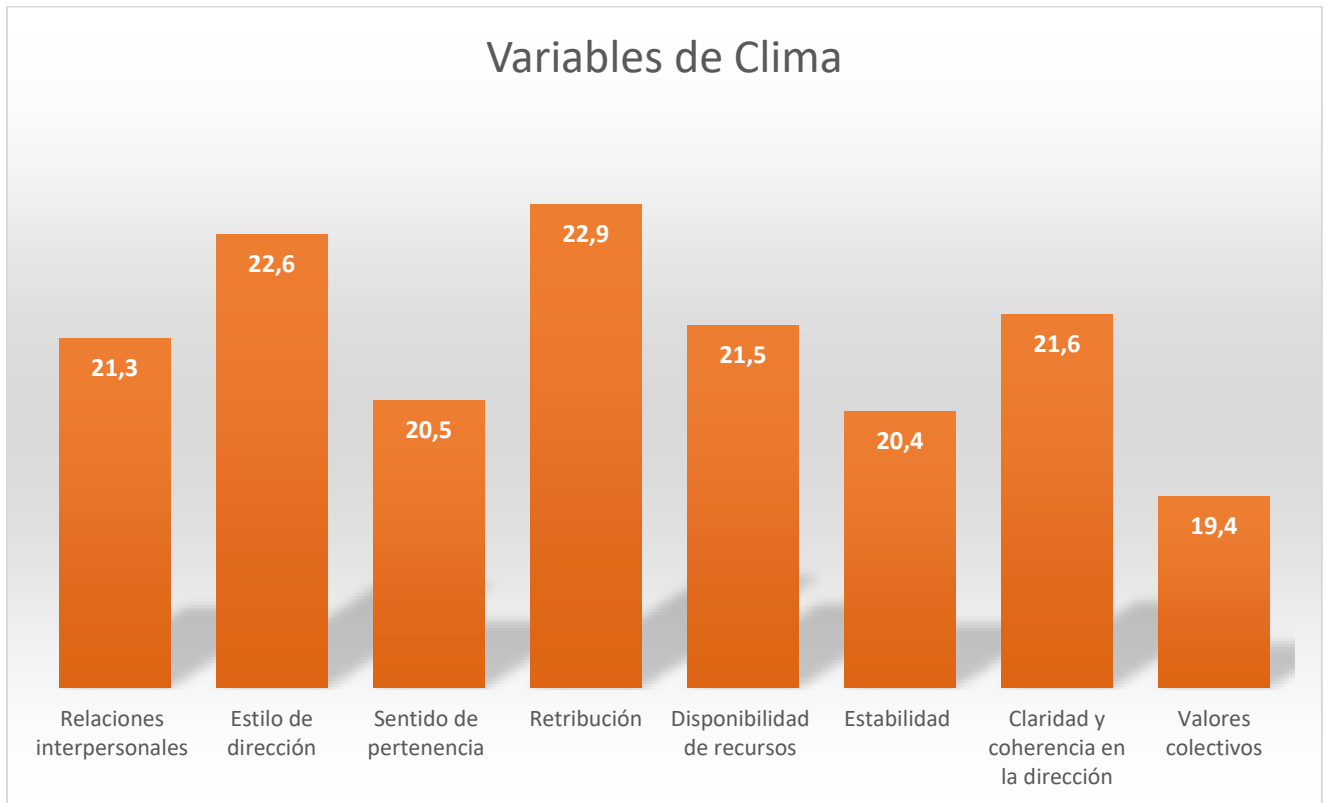


Grafica 8. En la categoría valores colectivos, el grupo de 9 colaboradores mostró una percepción negativa con calificación de 183 puntos equivalente al 18,5% y 42 colaboradores mostraron una percepción positiva con calificación de 804 puntos equivalente al 81,5%.

En cuanto a los resultados arrojados en la escala se da un total de ciento setenta puntos (**170**), dentro de un rango establecido de cuarenta a doscientos puntos (40 a 200), los cuales son recodificados de la siguiente manera:

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

Por lo anterior se tiene en cuenta que el clima organizacional de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, según los valores de la escala se encuentran en un nivel alto, donde los resultados generales se pueden observar en la siguiente gráfica:



Gráfica 9. Se pueden observar que en las variables de clima, el grupo de servidores públicos en el ítem de relaciones interpersonales obtuvo un puntaje de 21,3, en estilo de dirección un puntaje de 22,6, en sentido de pertenencia un puntaje de 20,5, en retribución un puntaje de 22,9, en disponibilidad de recursos un puntaje de 21,5, en estabilidad un puntaje de 20,4, en claridad y coherencia en la dirección un puntaje de 21,6 y por último en valores colectivos un puntaje de 19,4.

## VI. ANALISIS DE RESULTADOS:

De los resultados obtenidos es importante tener en cuenta que la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, según la escala cuenta con un clima organizacional alto con un valor de (170), esto indica que los colaboradores 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.

Por lo anterior es relevante analizar la tipología del clima organizacional no solamente de tipo colectivo sino también de tipo agregado, dado que esto permite conocer con mayor detalle



de cada dependencia, que aspectos se deben tener en cuenta para los respectivos planes de intervención. En este orden de ideas las categorías de percepción negativa evidenciada en la prueba serán detalladas con el fin de contribuir a un plan de fortalecimiento institucional:

- **Relaciones interpersonales:** a pesar de que la categoría cuenta con una percepción positiva alta, tenemos que 21 personas, mostraron una percepción negativa del 41,2% lo que indica que se requiere de intervención en este ámbito, puesto que el reducir la percepción negativa contribuirá a mejorar las relaciones entre dependencias y dentro de las mismas.
- **Estilo de dirección:** una de las categorías relevantes para la adecuada gestión de labores institucionales es el estilo de dirección, el cual puede ser observado desde diferentes perspectivas dado que la institución cuenta con varios grupos de trabajo, por ende se debe incluir en el plan de intervención este ítem puesto que 32 colaboradores replican una percepción negativa en un 62,6%, por ende debe fortalecerse el liderazgo y comunicación en las dependencias.
- **Sentido de pertenencia:** esta categoría se relaciona con la fidelización de los colaboradores hacia la institución, aquí se tiene que 21 servidores responden a una percepción negativa del 40,7%, por esto se recomienda una sensibilización del compromiso, la motivación laboral y la responsabilidad de los colaboradores para con la Unimayor.
- **Retribución:** en cuanto a esta categoría 30 personas refieren una perspectiva negativa del 58,4%, por ende se debe tener en consideración una evaluación en cuanto al intercambio

que se da con el material intelectual y el económico, pues no se está en total acuerdo con los beneficios y la remuneración de los cargos.

- **Disponibilidad de recursos:** en esta categoría permite observar como 31 colaboradores tienen una percepción negativa del 60,5%, y que en concordancia con lo dicho en las entrevistas con los servidores, estos no cuentan con la información adecuada y/o equipos necesarios para el desempeño de sus labores y beneficios de su contratación.
- **Estabilidad:** en esta categoría la percepción negativa es del 56,8%, lo que muestra que 29 colaboradores consideran que la institución no les brinda una estabilidad laboral.
- **Claridad y coherencia en la dirección:** en esta categoría se presenta que 29 servidores públicos tienen una percepción negativa del 56,5%, lo que permite inferir que parte de los colaboradores no tienen claro la visión a futuro de la alta dirección.

Tomando como punto de partida las percepciones negativas en la institución, se tiene en cuenta lo mencionado por directivos de la institución a quienes se les indagó como era su percepción frente al clima organizacional desde cada uno de los cargos que estos ejercen, donde se pudo encontrar una relación de parte de algunos de estos en cuanto a que el ambiente a manera general se puede observar “bueno, positivo o adecuado”, pero así mismo hay quienes consideran que la institución debe fortalecer su trabajo en equipo para que se pueda potenciar dicho ambiente laboral, pues si bien es cierto una de las percepciones en común de todos los directivos es referente a que entre dependencias no se puede concebir en su totalidad un ambiente laboral ameno, dado que “el individualismo y los fracturados lasos interpersonales” están conllevando a generar inconformismo, inestabilidad y desigualdad.

En relación con lo anterior se tiene en cuenta las observaciones realizadas por los colaboradores durante la aplicación del instrumento, donde no se sintieron tranquilos al inicio de la aplicación puesto que no era de su agrado la posibilidad de que sus jefes inmediatos se enteraran de sus respuestas. Así mismo en muchas de las preguntas del instrumento como los relacionados con la felicidad en la institución, los servicios de salud o la información suministrada por la Unimayor entre otros los servidores públicos se sintieron indecisos para responder, dado a que consideran que la labor que realizan en gran parte podría mejorarse con la comunicación asertiva de sus jefes hacia ellos y de la carga laboral con la que cuentan; además de esto parte del personal de Unimayor concordó con el hecho de que la institución constantemente realiza estudios internos de los cuales a ellos no les dan información de los resultados, por esto consideran que en muchas ocasiones la institución no los toma en cuenta para dar la rendición de cuentas referente a este tipo de procesos internos que se realizan.

En ese orden es posible por parte de la encargada de la medición de clima percibir, una desconfianza referente a temas de la institución que se relacionan con la libre expresión, un inadecuado uso del poder ejercido en la institución, el apoyo entre dependencias y la comunicación.

## **VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

A manera de conclusión es importante resaltar que la institución cuenta con servidores que tienen la disposición de contribuir al fortalecimiento del ambiente laboral, dado que entre las observaciones positivas en la aplicación del instrumento se tuvo que el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, los estilos de liderazgo son temas fundamentales para que la labor realizada por los colaboradores que de una u otra forma son necesarias para el adecuado

desarrollo de la calidad de vida de los mismos. En contraste con la categoría valores colectivos que hace referencia a la cooperación, responsabilidad y respeto se debe resaltar que 42 servidores públicos tuvieron una percepción positiva equivalente al 81,5%, lo cual permite tener en consideración la institución cuenta con personas de calidad humana que se preocupan por dichos valores colectivos, que sin duda alguna al fortalecer el resto de las categorías tendrán un adecuado y no sesgado clima organizacional.

Es importante que la institución en su totalidad independientemente del nivel jerárquico organizacional que se tenga participe constantes tamizajes de clima organizacional dado que los tiempos y los comportamientos de las personas no son estáticos, y por supuesto todos son un conjunto estructurado que sin duda alguna contribuyen a que el ambiente laboral sea o no, grato para el desempeño de las labores o tareas a cargo.

Además de esto las recomendaciones para la institución son las siguientes:

- Generar un plan de intervención para fortalecer las categorías evaluadas en la prueba, el cual debe vincularse al plan de bienestar institucional para dar mayor rigurosidad y profundización a este.
- Generar actividades que requieran de la integración entre los equipos de trabajo para así concientizar la importancia de las relaciones interpersonales y por supuesto fortalecer la resolución de conflictos institucionales.
- Desarrollar procesos individuales que permitan implementar terapias de choque y sensibilización a nivel personal con los colaboradores.
- Identificar los focos que generan dificultades referentes a las relaciones interpersonales.

- Crear tamizajes a manera interna para tener conocimiento de los constantes cambios que puede darse en el clima organizacional.
- Realizar un sondeo de clima no solo general, sino también por dependencias.
- Realizar capacitaciones semestrales referentes a trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, estilos de dirección por medio de una intervención de psicología organizacional que permita mostrar una perspectiva diferente y más abierta al cambio en la institución.
- Fortalecer los valores institucionales con el fin de potencializar el sentido de pertenencia y lealtad con la institución.
- Fortalecer los vínculos laborales por medio de la sensibilización que permitan consolidar la confianza de la libre expresión en la institución y el respeto por el otro.
- Fortalecer la motivación laboral en los servidores públicos, dado que esto contribuirá a que el compromiso, responsabilidad del sentido de pertenencia, y la percepción de estabilidad en la organización se afiance.
- Fortalecer los valores colectivos, visión, misión a partir de la identificación de una cultura institucional.

**FIRMA:**



**Angela Mercedes Martinez Fernandez**  
Psicóloga en Formación Área Organizacional  
Universidad Cooperativa de Colombia- Sede Popayán  
CC. 1061779118 de Popayán  
Id. 399627