

IMPORTANCIA QUE TIENE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN

UNA EMPRESA.

Valderrama Florez Diana María.

Universidad de La Sabana.

Chia, Junio 2006

TABLA DE CONTENIDO

Resumen, 3

Abstract, 3

MARCO TEORICO, 4

IMPORTANCIA QUE TIENE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN

EMPRESA, 4

Problema, 7

Justificación, 7

Alcance, 7

Limitación, 7

Objetivo General, 8

Objetivos Específicos, 8

Nómina, 8

Bienestar, 8

Capacitación, 8

Capacitación y Entrenamiento, 8

Evaluación de Desempeño, 8

Salud Ocupacional, 8.

METODO, 9

Participantes, 9

Instrumentos, 9

Procedimiento, 10

RESULTADOS, 11

DISCUSION, 26

Referencias, 30

Apéndice, 31

Notas de autores, 38

Lista de figuras, 39

Resumen

El artículo describe la importancia que tiene la evaluación del clima organizacional de una empresa a través de un instrumento que tenga como puntos importantes la productividad y el desempeño del personal de la institución, inconformidad, las condiciones de trabajo, competencias de los cargos existentes en la empresa, la demora en los pagos de nómina, falta de compromiso en el personal entre otros. La aplicación del instrumento se llevará a cabo en una organización donde se logró aplicar las sesenta y tres preguntas con cinco opciones de respuesta, dentro de éste se resaltarán diferentes temas que permitan conocer lo que el personal piensa de la empresa para así encontrar los factores que posiblemente afectan el clima organizacional de una empresa.

Palabras clave: Evaluación de desempeño, clima organizacional, nómina, bienestar, capacitación, entrenamiento, salud ocupacional, motivación, cargos, empresa.

Abstract.

This article describes the importance that have an evaluation of an Organizational climate of a enterprise through an instrument that have as main points the productivity and the good performance of a company, disagreement, work conditions, in competition with the charges that exists inside the company, the delay on the payments of the pay roll, lacking of compromise on the personnel between others. The application of the instrument is going to be done in an organization where we gain the apply of the sixty-three questions, with five options of answers, inside it, we remark different topics that let us know what company's personnel think about the organization thus found different factors that probably affects the Organizational climate of an industry.

Key Words: Evaluation of performance, Organizational Climate, pay roll, behavior, capacitating, training, occupational health, motivation, charges, enterprise.

IMPORTANCIA QUE TIENE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA.

En el presente artículo se presentara una pequeña síntesis que muestra cuales son los factores externos, internos y de resultado que actúan sobre el clima organizacional, pero antes de empezar con este, es importante saber la definición de cultura organizacional que es el conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos en una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento.¹ Por tal motivo este termino de cultura organizacional es muy importante para el desarrollo de una empresa y puede ser medido a través de instrumentos específicos que avalúan los diferentes factores de un clima organizacional como lo son el conocimiento por parte del personal que pertenece a una empresa, de la empresa, sentido de pertenencia, desarrollo integral, estilo de liderazgo, reconocimiento, ambiente social del trabajo que hace énfasis en la satisfacción del trabajo desempeñado, la comunicación, orientación al cambio, la calidad de vida en el trabajo, condiciones de trabajo, opinión que se tiene del personal que dirige y el bienestar del personal y a través de estas variables se dará a conocer lo que realmente significa para nuestros trabajadores los procesos de recursos humanos dentro de la empresa como lo son la nomina, el bienestar, la capacitación, la formación, la evaluación de desempeño y la salud ocupacional además en la actualidad este termino se esta aplicando en muchas empresas para su buen funcionamiento. El clima organizacional es de especial importancia ya que el comportamiento de un trabajador influye en la productividad y bienestar de una empresa, sin embargo estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tenga con la empresa a la que pertenezca. Los

¹ Esta informacion encontrada es para completar una de las ideas principales de cultura organizacional para dar una significado mas profundo del texto.

factores y estructuras de un sistema organizacional dan origen a un determinado clima, en función a la percepción que tiene cada uno de sus individuos.

El trabajo también hace énfasis en la posible medición de un clima organizacional y el método más simple de lograr descubrir y medir las actitudes es a través de instrumentos que tienen la posibilidad de describir si el estado general en la organización es bueno o malo, también es posible ser medido a través de pruebas de actitud para descubrir las opiniones del personal sobre los aspectos especiales, tales como los cambios que se pueden proyectar dentro de la empresa porque si bien es cierto que una actitud no es exactamente una opinión, las opiniones de un grupo o de un individuo que tengan la capacidad de proporcionar claras indicaciones sobre sus actitudes². Para comprender mejor el clima organizacional es importante tener en cuenta algunos aspectos importantes que lo solidifican como las características del medio ambiente del trabajo la cual se perciben a través de la eficiencia de sus trabajadores en relación con los factores de liderazgo y practicas de dirección tales como la supervisión autoritaria, participativa, etc., el comportamiento personal de cada integrante de la empresa a través de incentivos, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc., y el gran interés que le pongan para realizar sus trabajos con una gran motivación. El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tienen consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc). El clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto cuando se evalúa el clima organizacional se mide la forma en como se percibe la organización dentro de una empresa. Es evidente que las características de un sistema organizacional generan un determinado clima

² Esta información encontrada es para completar una de las ideas principales basada en los recursos humanos para darle un significado mas entendible al texto.

organizacional y por tal motivo este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento por tal motivo este comportamiento tiene una variedad de consecuencias para la organización como lo son la productividad, la satisfacción, la rotación, la adaptación, etc. Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que serán nombradas a continuación que explican el clima existente en una empresa y son las siguientes: Estructura, responsabilidad (empowerment), recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad que se pueden resaltar en las variables que componen una evaluación del Clima organizacional. El conocimiento del Clima Organizacional proporciona una retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto de actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.³ La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento que se manifiesta en los miembros de la institución a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros. Otros autores sugieren medir el Clima Organizacional por medio de las siguientes dimensiones: Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa, actitudes hacia las oportunidades de ascenso, actitudes hacia el contenido del puesto, actitudes hacia la supervisión, actitudes hacia las recompensas financieras, actitudes hacia las condiciones de trabajo y actitudes hacia los compañeros de trabajo. También se puede evaluar el clima organizacional a través de test que pueden evaluar parámetros de la cultura organizacional o simplemente referidos al clima

³ Esta información encontrada es para completar una de las ideas principales que hace énfasis en los recursos humanos de una empresa, para darle un significado más entendible al texto.

organizacional como por ejemplo el Test 1 (ingles) Organizational culture an your compatibility. (Ver apéndice A).⁴

Para finalizar con esta introducción de este artículo es importante resaltar que cambiar el clima organizacional de una empresa a través de instrumentos que permitan conocer las inconformidades, fallos, etc., es posible ya que se puede iniciar con la satisfacción de las necesidades de los trabajadores que la componen, el diálogo con cada uno de ellos y la reflexión conjunta sobre la misión de la empresa a la que se pertenece ya que saber el deber ser del establecimiento para satisfacer las necesidades de las personas que integran la empresa a la que pertenecen.

El *problema* de este artículo es ¿Con un instrumento que mida el clima organizacional se sabrá que factores del clima organizacional influyen en una empresa?. Este trabajo lleva como *justificación* diseñar y aplicar un instrumento que permita medir el clima organizacional de una empresa con el fin de observar las posibles fallas que la organización presenta y a través de éste mejorar las variables que miden las debilidades entonces la empresa lograra una mayor productividad, aumentar su rentabilidad y proyectar una mejor imagen ante sus competidores; es importante realizar este artículo porque es evidente que en el clima organizacional se presenten problemas debido a varios factores que ocurran dentro de una empresa y con la ayuda de un instrumento es posible realizar este tipo de estudios para mejorar el funcionamiento de la empresa. El *alcance* de esta investigación se llevara hasta las propuestas de políticas y estrategias que mejoren el clima organizacional de la empresa ya conocidas y medidas por el instrumento. La *limitación* disponibilidad de los dueños de la empresa para proporcionar la información que se

⁴ Este texto permite mostrar la importancia de realizar una evaluación de la cultura organizacional que se complementa con el clima organizacional para un buen funcionamiento de una empresa a través de un instrumento realizado por otros autores. Cabe resaltar, que este instrumento es un ejemplo mas no es una copia del que se va a trabajar en este artículo.

necesite para poder llevar a cabo este artículo a través de la averiguación que tengan un posible desconocimiento, mala interpretación, criterios, actualidad de información e incluso imprudencia u omisión de detalles por parte del personal que pertenece a la empresa. El *objetivo general* es lograr que a través del instrumento se conozcan los diferentes factores que influyen en una empresa para así lograr la cooperación del cumplimiento de los objetivos generales de la organización, política y actividades concernientes al sistema de gestión de calidad para brindar un soporte y apoyo a los demás procesos en pro al cumplimiento de la misión y visión organizacional. Los *objetivos específicos* se darán a conocer mediante el uso del instrumento planteado (ver Apéndice B) que nos den una luz de los problemas referentes al clima laboral y organizacional en el área de recursos humanos como son: La *nomina* donde por manejos administrativos se puedan encontrar error en el cumplimiento de los pagos, que eviten los reprocesos y las inconformidades de los colaboradores, en cuanto al *bienestar* es brindar un clima que facilite el desarrollo del sentido de pertenencia de los colaboradores con la compañía, en cuanto a la *capacitación* es capacitar al personal según la evaluación de necesidades a nivel de desarrollo personal y técnico, con relación a la *capacitación y entrenamiento* es plantear y desarrollar programas de gestión por competencias, con base a la *evaluación del desempeño*, es realizar las evaluaciones de desempeño con oportunidad, que faciliten la retroalimentación de los resultados, en pro de la mejora continua y la *salud ocupacional* es planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

MÉTODO

Participantes

Para la realización de este trabajo los participantes son 313 trabajadores de una empresa de tecnología, pertenecientes a cargos tanto administrativos como operativos que respondieron a la encuesta que se les entregó para evaluar que conocimientos tenían y si estaban de acuerdo o no a los factores que componen el clima organizacional de la empresa.

Intrumentos

A cada uno de los participantes se les entregó una encuesta en donde se encontraba una evaluación del clima organizacional con 63 preguntas y cada una de ellas con cinco opciones de respuesta (no responde, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo). Dentro de la evaluación hay 12 temas que también evalúan el clima organizacional de la empresa y estos son los siguientes: El primero hace énfasis en el conocimiento de la organización (sobre la misión, planes y objetivos de la empresa), el segundo es el sentido de pertenencia haciendo énfasis sobre el sentir respecto a la empresa en la que se trabaja, el tercero es el desarrollo integral con dos puntos importantes la perspectiva y el desarrollo profesional de cada individuo, el cuarto es el estilo de liderazgo con un énfasis en la opinión que se tiene sobre el superior inmediato, el quinto punto es el reconocimiento, remuneración y beneficios percibidos por el trabajador, el sexto es el ambiente social del trabajo donde se recalcará la satisfacción con el trabajo desempeñado, el séptimo la comunicación, el octavo la orientación al cambio, haciendo énfasis a los cambios organizacionales, el noveno es la calidad de vida del empleado en el desarrollo de su trabajo, el décimo las condiciones de trabajo, el numeral 11 la opinión que se tiene del personal que dirige y el numero 12 el bienestar del personal. (Apéndice B)

Procedimiento

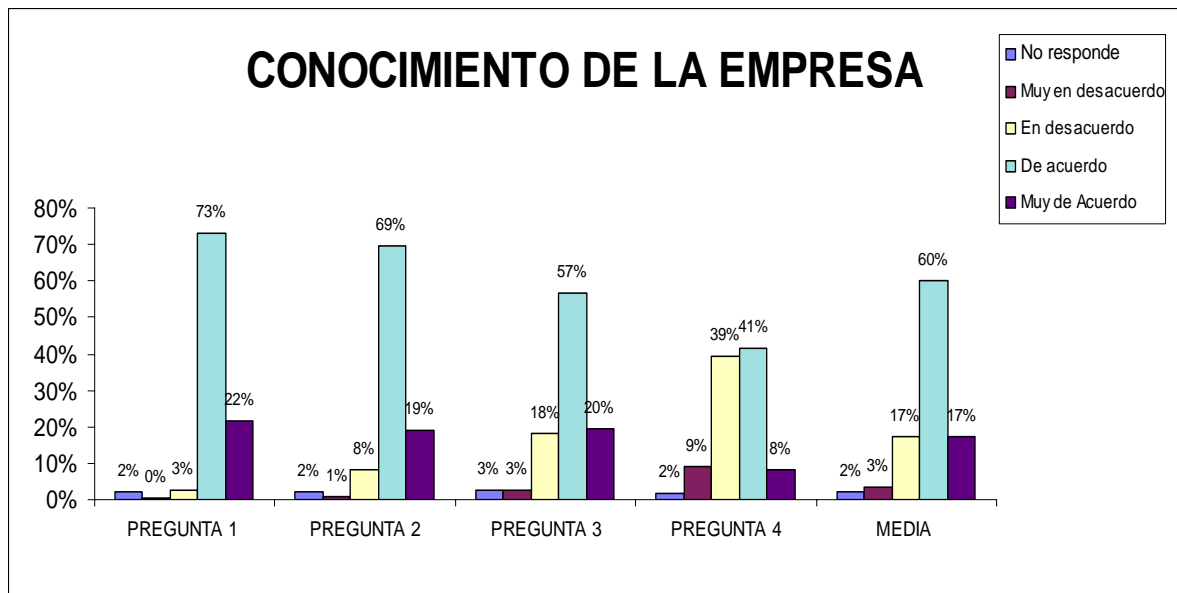
El presente trabajo da la posibilidad de conocer y describir a través de una evaluación del Clima Organizacional los problemas existentes dentro de una institución que presenten los cargos operativo y administrativo en el funcionamiento de una empresa. La metodología implementada en esta investigación hace un énfasis en la modalidad comparativa entre los cargos operativos y administrativos de la institución, donde será posible detectar los inconvenientes, las opiniones y demás aspectos importantes que involucran a los trabajadores dentro del clima organizacional de la empresa. El método aplicado a este artículo es un método cuantitativo en donde la investigación es aplicada dando la posibilidad de intervenir y actuar sobre los fenómenos en busca de cambios, en donde esos cambios probablemente generen una forma de intervención sobre cada uno de los fenómenos que se encontraran. Las variables a medir en el estudio del clima organizacional son las siguientes: Conocimiento de la organización, sentido de pertenencia por parte de sus trabajadores, el desarrollo integral, estilo de liderazgo, reconocimiento, ambiente social del trabajo (Satisfacción con el trabajo desempeñado), comunicación, orientación al cambio, sobre la calidad de vida en mi trabajo, sobre las condiciones de trabajo, sobre la opinión que se tiene del personal que dirige y sobre el bienestar del personal.

Con ayuda de los coordinadores de cada departamento se hizo una breve inducción acerca del manejo del instrumento con el fin de asegurar el interés de los participantes de las distintas áreas para responder la encuesta con tiempo máximo de 30 minutos, tratando de involucrarlos y concientizarlos de la importancia que la misma tiene para el desarrollo tanto personal como de la organización. En esta inducción se mostraron tanto los objetivos generales como los objetivos específicos del artículo como dando garantía de lo anónimo de su opinión.

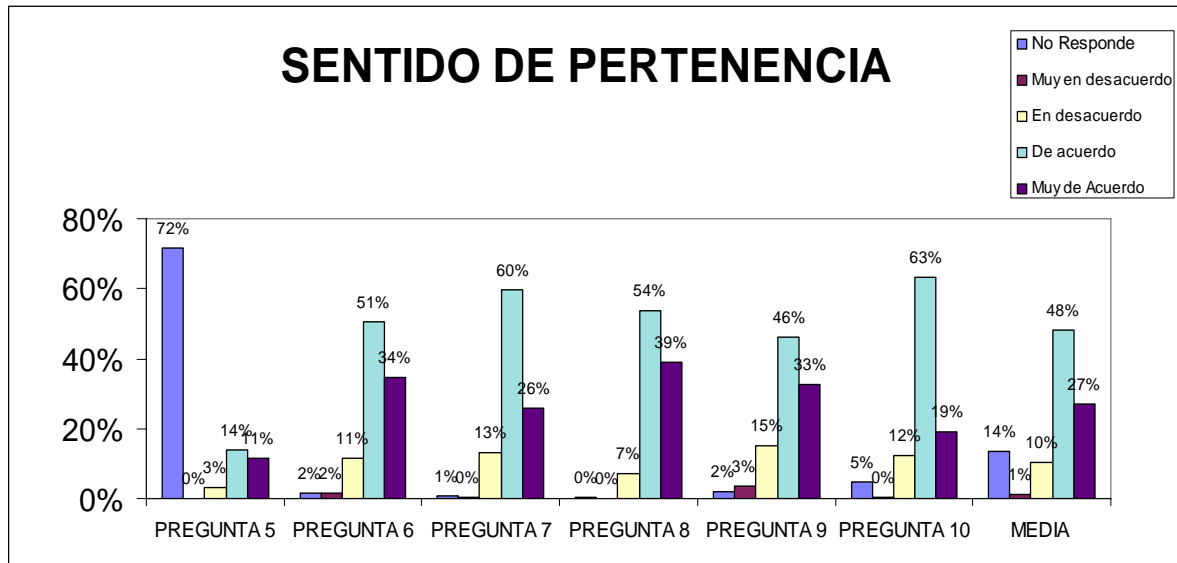
RESULTADOS

El instrumento utilizado para medir el Clima organizacional de la empresa muestra los siguientes resultados:

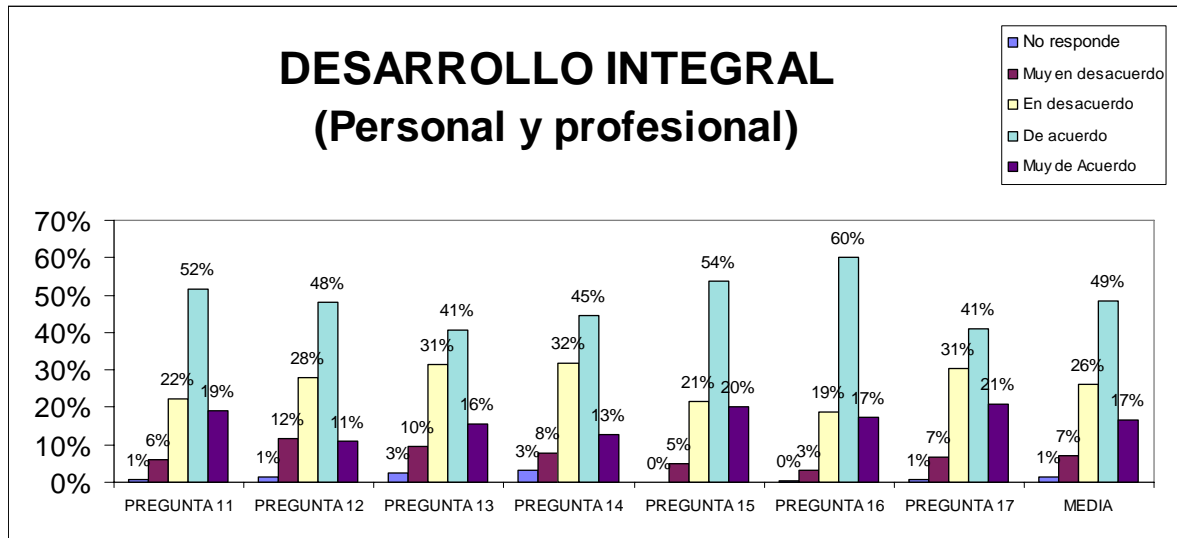
En cuanto al conocimiento que se tiene de la empresa puntuó un 60% en donde están de acuerdo en conocer la misión y la visión, las políticas y objetivos, proyectos y resultados alcanzados en el área de trabajo a la que pertenecen y la manera general todos los procesos de la empresa.



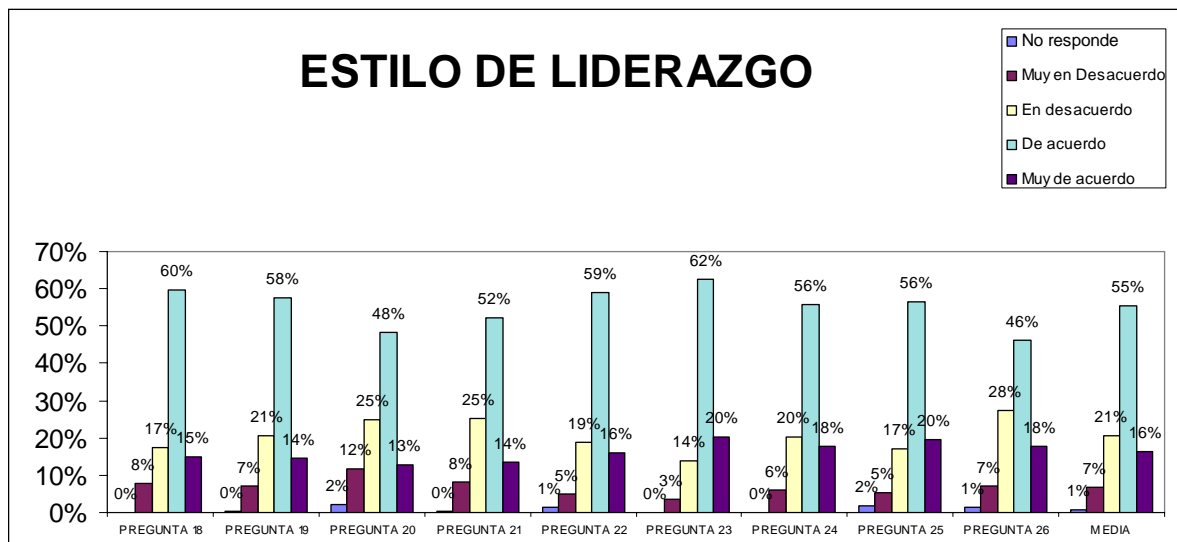
En cuanto al sentido de pertenencia puntuó un 60% en donde están de acuerdo con el trabajo que cada uno de los encuestados tienen dentro de la empresa, al mismo tiempo se sienten identificados con la organización, disfrutan sus labores cotidianas en la empresa están de acuerdo en recomendar los productos de la empresa a nuevos clientes, se sienten motivados para realizar más cosas que normalmente requieren dentro de su trabajo y para terminar están de acuerdo con la misión, visión, políticas y objetivos de la empresa donde en definitiva se sienten identificados.



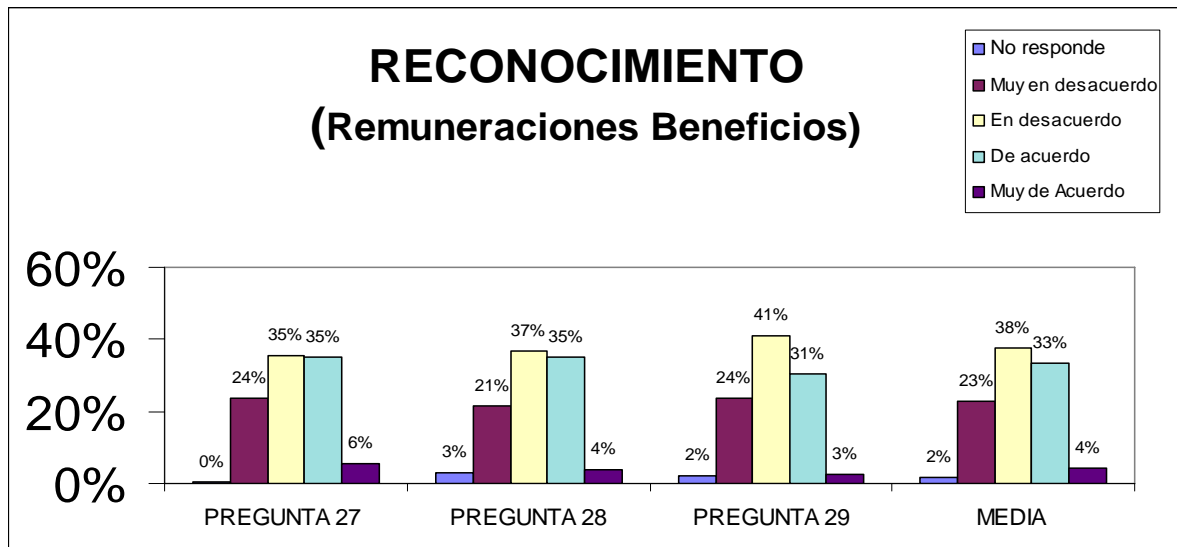
En cuanto al desarrollo integral (personal y profesional) puntuó un 49% que están de acuerdo con las capacitaciones que les permitan realizar función o proyectos dentro de la institución, al mismo tiempo consideran que la empresa promueve actividades culturales y recreativas, también ven la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades para aportar nuevas ideas a la empresa para el desarrollo de las labores de los trabajadores con un alto desempeño como también a cada uno de los integrantes les permiten alcanzar logros que les den satisfacción aplicando los conocimientos y capacitaciones que reciben con la empresa aprendiendo otros procesos que permiten aportar cosas buenas a la empresa.



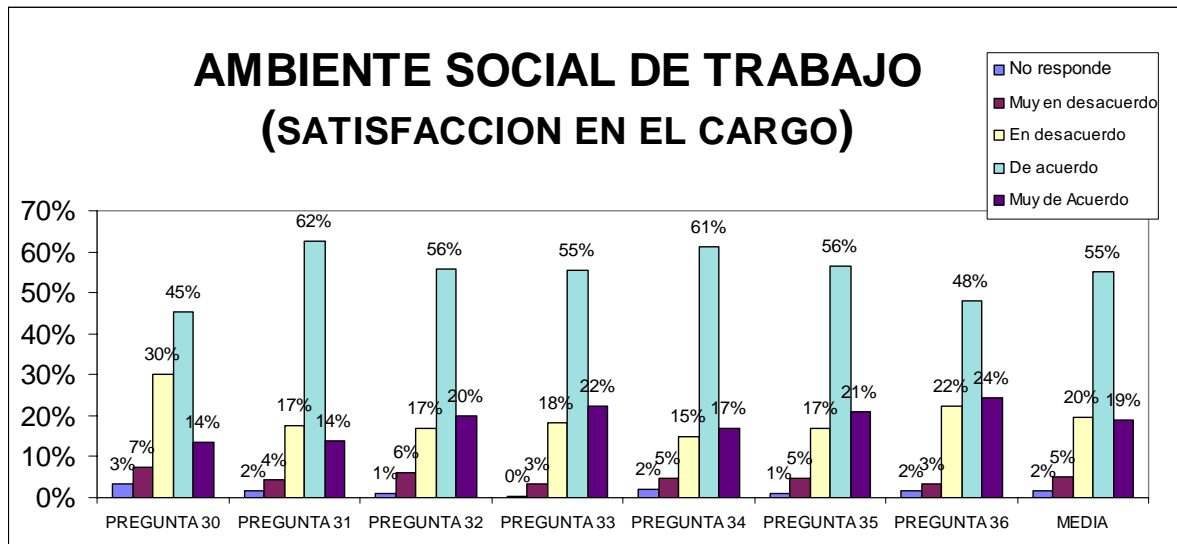
En cuanto la Figura de la pregunta 4 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto al estilo de liderazgo puntuó un 55% que están de acuerdo con el estilo de liderazgo que tiene la empresa en cuanto al desarrollo del superior inmediato de evaluar el avance de los trabajos, proyectos, desempeño en el trabajo y proyectos, interés, decisiones que el jefe toma, indicaciones para el desarrollo del trabajo, distribución de tareas adecuadas, solución de problemas en el área de trabajo y reconocimiento del esfuerzo y resultados apropiados de los trabajadores; al mismo tiempo expresan que la opinión de los trabajadores son tomadas en cuenta en las decisiones que afecten al área a la que pertenecen.



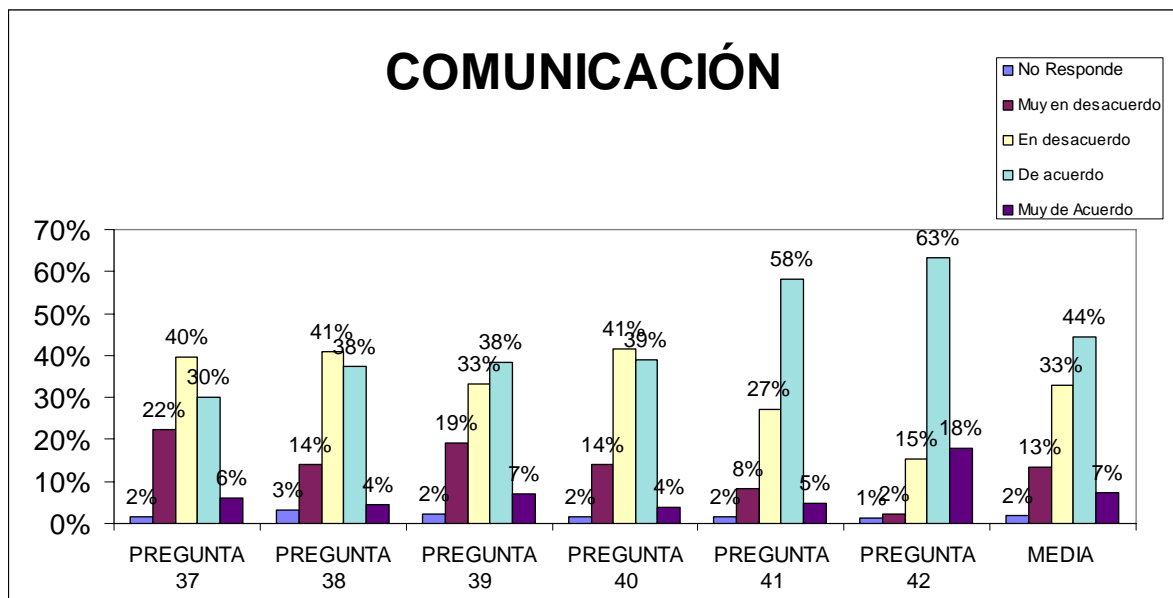
En cuanto la Figura de la pregunta 5 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto al reconocimiento (Remuneraciones beneficios) puntuó un 38% que están en desacuerdo con el reconocimiento por parte de la empresa en cuanto a las remuneraciones equitativas con las funciones y responsabilidades de los diferentes cargos, al mismo tiempo las funciones y responsabilidades que tiene cada uno de los cargos se perciben en desacuerdo con el ingreso anual que se considera como uno de los mejores del mercado.



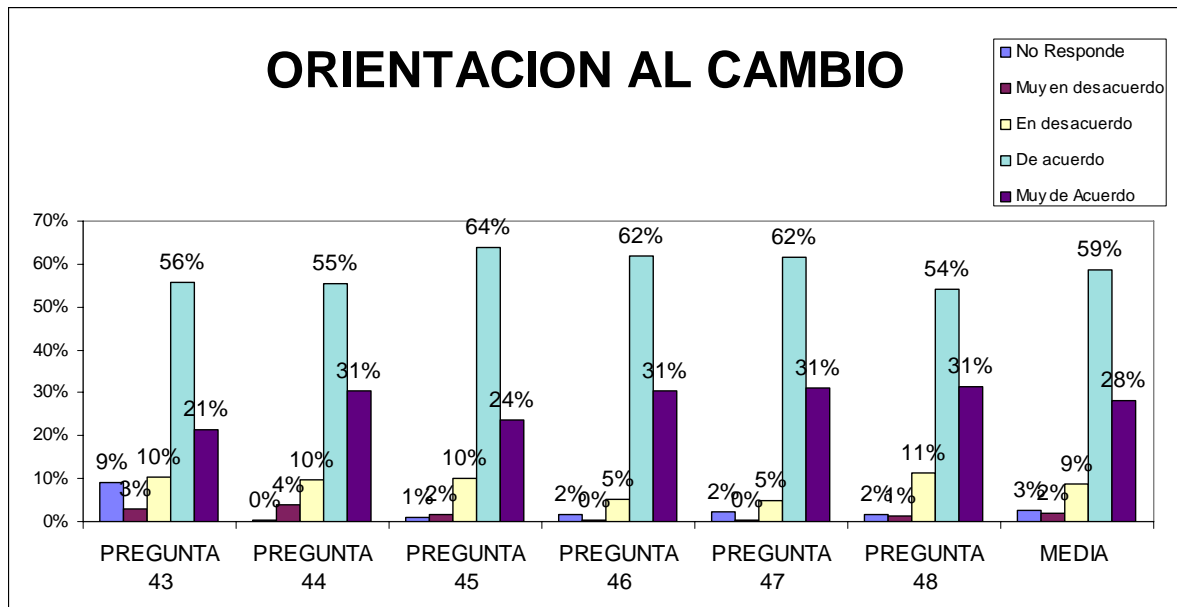
En cuanto la Figura de la pregunta 6 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto al ambiente social de trabajo (satisfacción en el cargo) puntuó en porcentaje del 55% que están de acuerdo con las funciones desempeñadas en el desarrollo de nuevos retos, el nivel de autonomía que se recibe esta relacionado con las funciones y experiencias, las relaciones de colaboración entre los miembros del área son fuertes, tanto el jefe como los compañeros y la persona encargada del cargo trabajan juntos para conseguir los objetivos del área, los compañeros de cada uno de las áreas respetan los pensamientos y sentimientos de los integrantes de la empresa también están de acuerdo en que cuando no hay algo funcionando se puede encontrar apoyo, cooperación y colaboración por parte de otras personas de la empresa que pertenecen a otros cargos y para finalizar se sienten integrantes del equipo de trabajo.



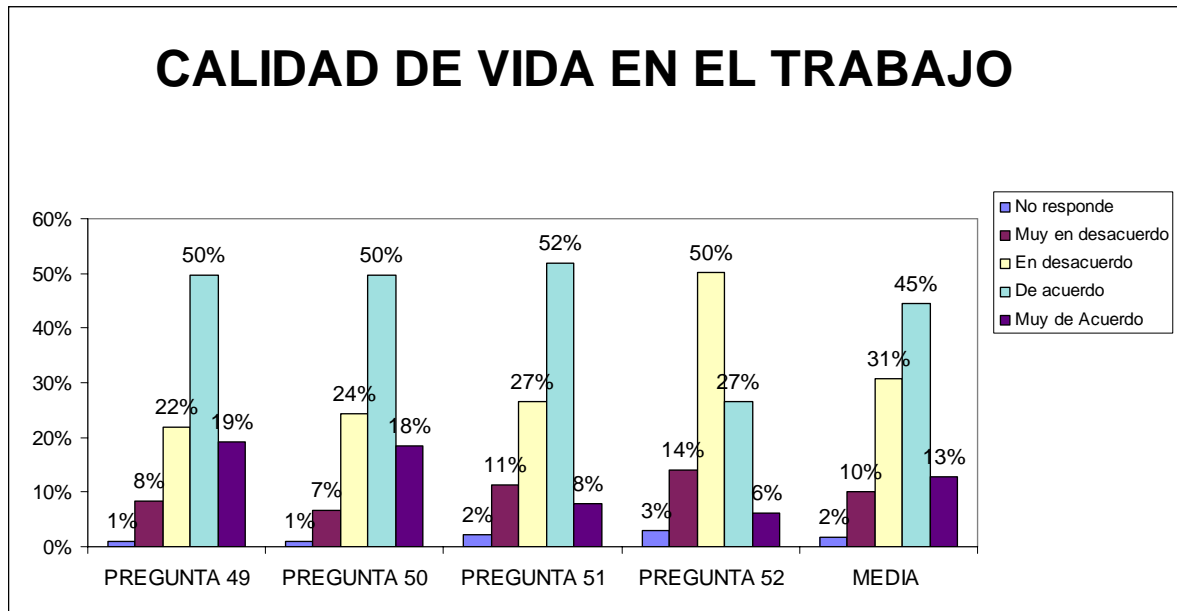
En cuanto la Figura de la pregunta 7 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto a la comunicación puntuó un 44% que están de acuerdo con la utilización de medios dentro de la empresa para comunicarse, que a pesar de tantas cosas que se deben hacer dentro de la institución existen las oportunidades para comunicarse con los subgerentes y gerentes, se da la suficiente importancia a la comunicación entre las distintas áreas y departamentos, se da la suficiente oportunidad para opinar y dar sugerencias de lo que n se esta de acuerdo en la institución y los empelados de la institución tienen la oportunidad de acudir y hablar con el inmediato superior cuando se es necesario.



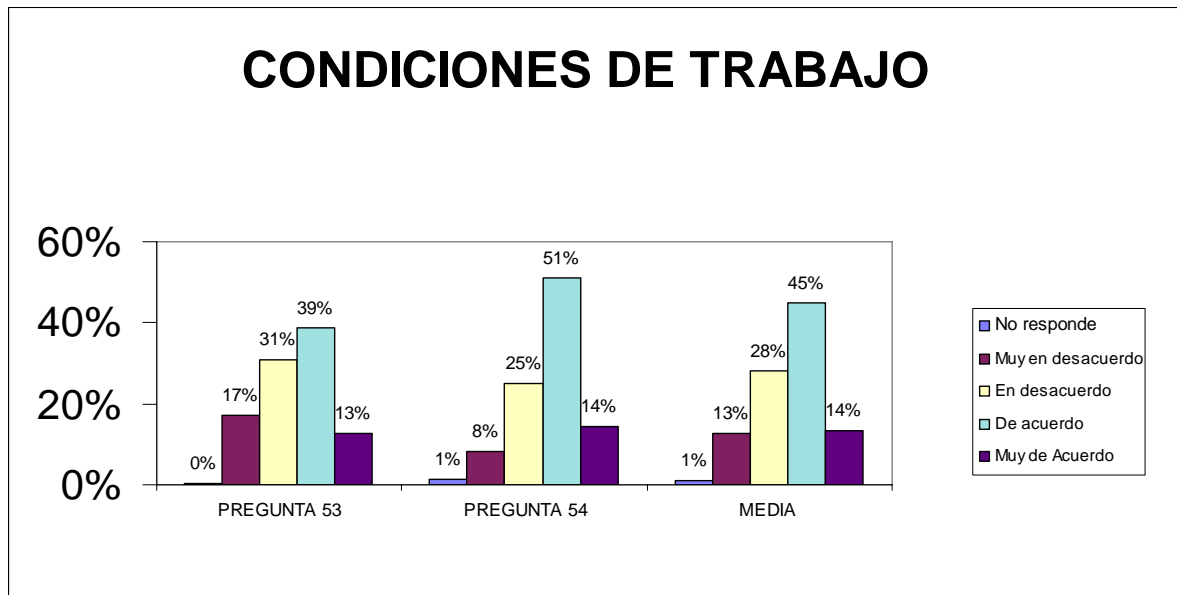
En cuanto la Figura de la pregunta 8 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto a la orientación al cambio puntuó en porcentaje del 59% que están de acuerdo con los cambios que se han realizado dentro de la empresa para que esta sea más competitiva, también sienten que con la información que se esta adquiriendo de la empresa con esta prueba de actitud los resultados van a ser utilizados para primero que todo una investigación sumamente educativa y si es posible para el mejoramiento y cambios positivos de la empresa, los trabajadores están listos para cualquier cambio y generar el cambio que se haga dentro de la empresa para su buen posicionamiento y se sienten satisfechos de trabajar en esta empresa.



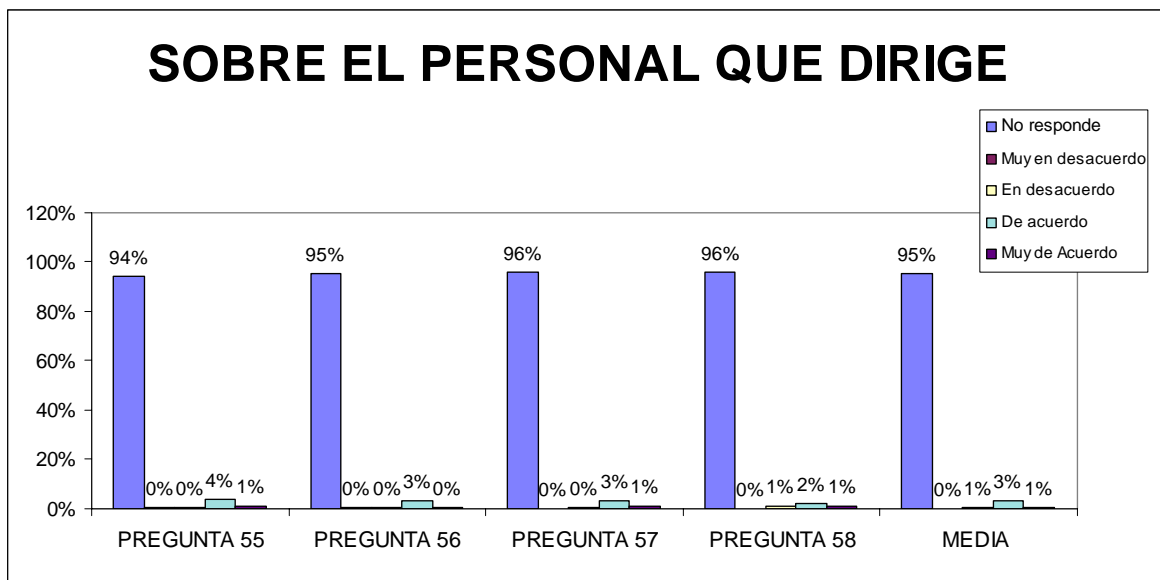
En cuanto la Figura de la pregunta 9 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto a la calidad de vida en el trabajo puntuó un 45% en los que están de acuerdo con el manejo de la carga laboral que cada uno de los puestos requieren sin genera ningún tipo de estrés, el trabajo que realiza cada uno de los trabajadores de acuerdo a su cargo les permite mantener un equilibrio entre la vida laboral, personal, y familiar de los integrantes de la institución, al mismo tiempo ven que la empresa promueve la seguridad industrial en cada una de las áreas de trabajo y de la misma manera promueve programas que ayudan equilibrar el trabajo con la vida personal de cada trabajador.



En cuanto la Figura de la pregunta 10 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto a las condiciones de trabajo puntuó un 45% que están de acuerdo con el ambiente físico de la empresa para desarrollar los trabajos y al mismo tiempo cuentan con los equipos, herramientas y sistemas de apoyo necesarios para desarrollar el trabajo de cada uno de sus integrantes.

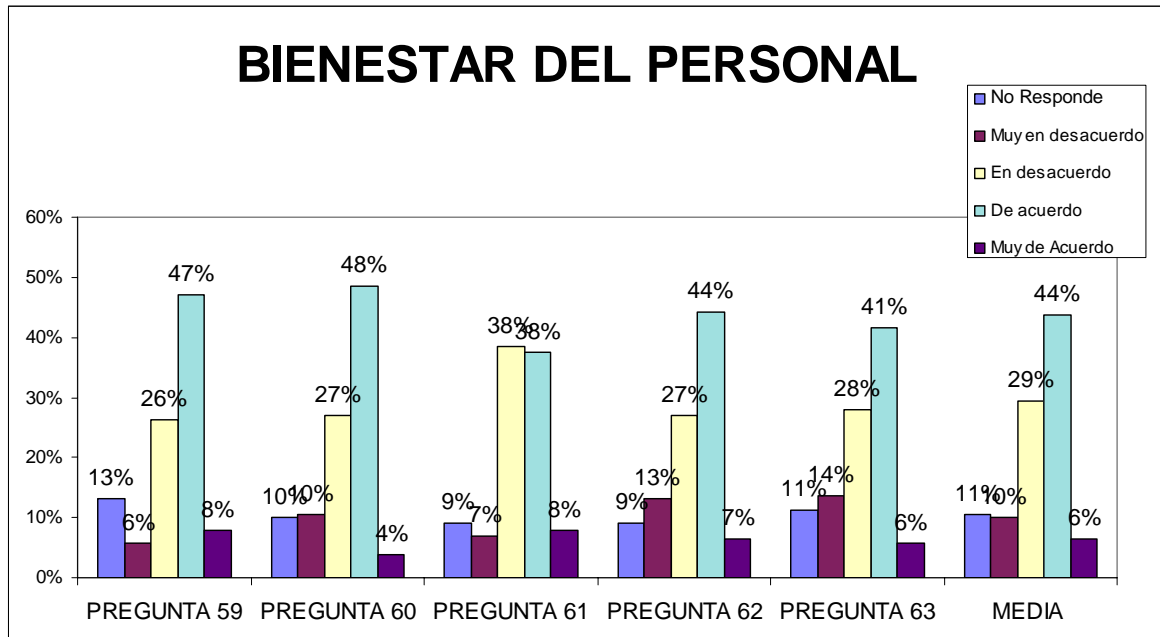


En cuanto la Figura de la pregunta 11 se verán con un diagrama de barras los siguientes resultados En cuanto al personal que dirige puntuó un 95% en que no responde con el personal que se encuentra a cargo de los diferentes puestos de la empresa que cuentan con la capacidad de realizar los trabajos y proyectos que se les asigne, las relaciones de cooperación del personal a cargo de los puestos permite alcanzar los objetivos que se les asigne, el personal a cargo muestra productividad e iniciativa para los trabajos y proyectos y para terminar el personal a cargo cumple con los trabajos, proyectos y procedimientos de la empresa.



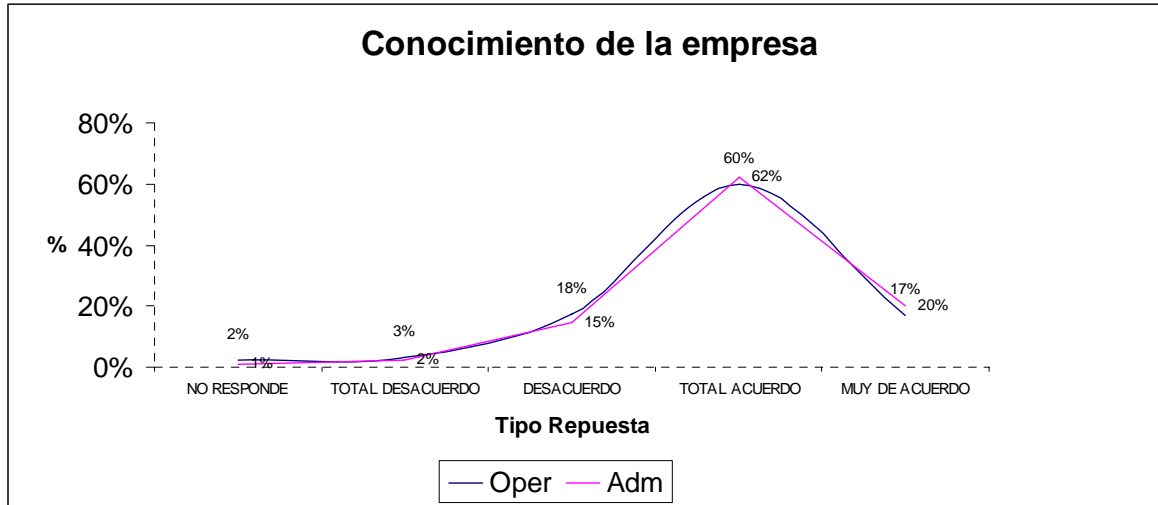
En cuanto la Figura de la pregunta 12 se verá con un diagrama de barras los siguientes resultados. En cuanto al bienestar del personal puntuó un 44% de acuerdo con lo que considera que la opinión vale en la toma de decisiones que afectan su trabajo, al mismo tiempo la empresa se preocupa por hacer actividades que generan encuentros extralaborales, como también se reconoce el trabajo realizado por cada uno de sus integrantes y compañeros en las distintas áreas, están de acuerdo con que en la empresa existe preocupaciones por las personas y para finalizar se

comunican a tiempo y se hacen partícipes al 100% de los empleados de las actividades de bienestar que organiza la compañía.

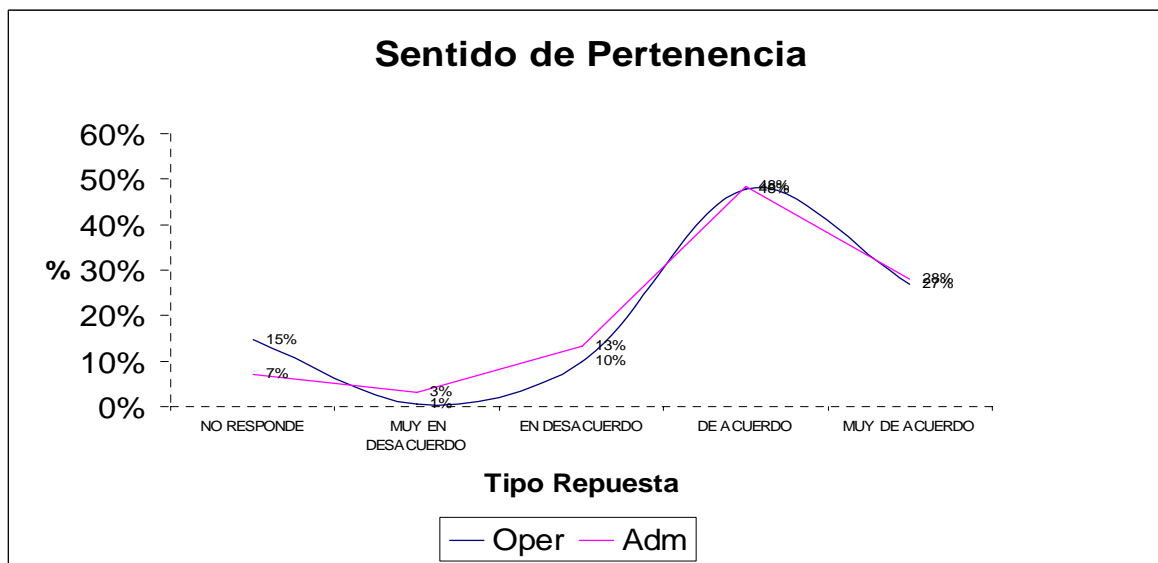


Para tener más claridad sobre como ven el clima organizacional de una empresa sus integrantes y el nivel de los diferentes cargos se mostrara a continuación unas graficas comparativas de los resultados de la medición realizada del clima organizacional de la empresa con los cargos administrativos y operativos.

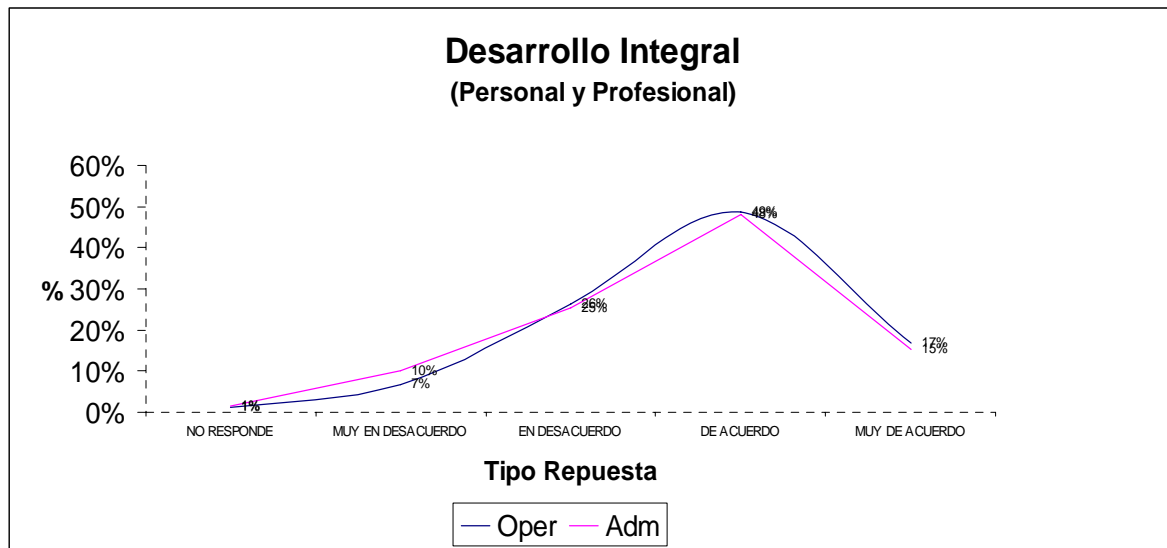
En cuanto al conocimiento de la empresa, en la figura 13 se observa que tanto el cargo operativo como el cargo administrativo están de acuerdo en un 62% y en un 60% en conocer la empresa en donde trabajan.



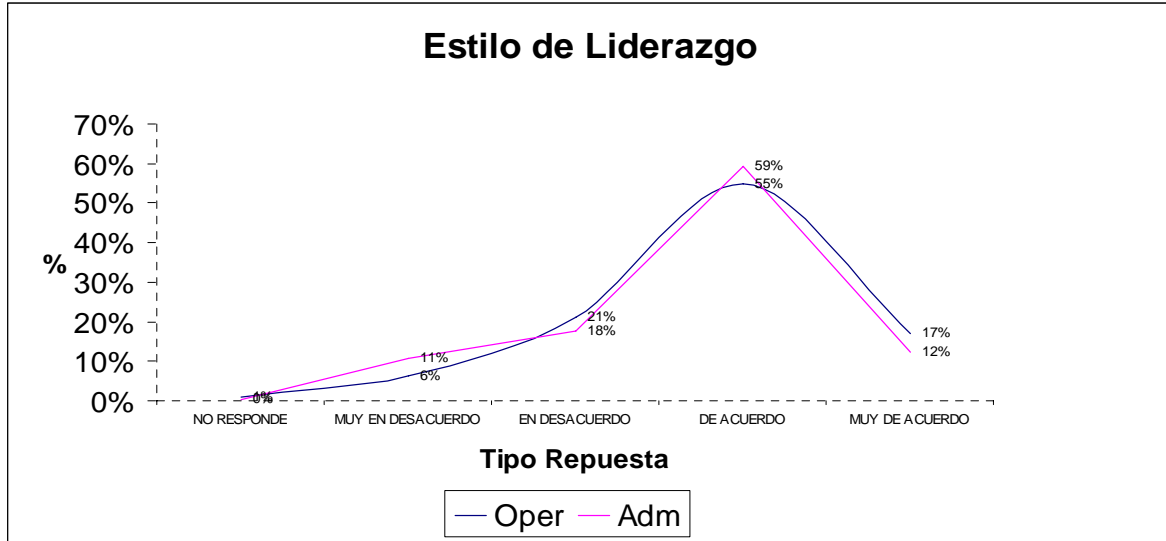
En cuanto la Figura de la pregunta 14 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. En cuanto al sentido de pertenencia se observa que tanto el cargo operativo como el cargo administrativo están de acuerdo en una igualdad en un 48% en sentirse parte de la empresa a la que trabajan y prestan sus servicios.



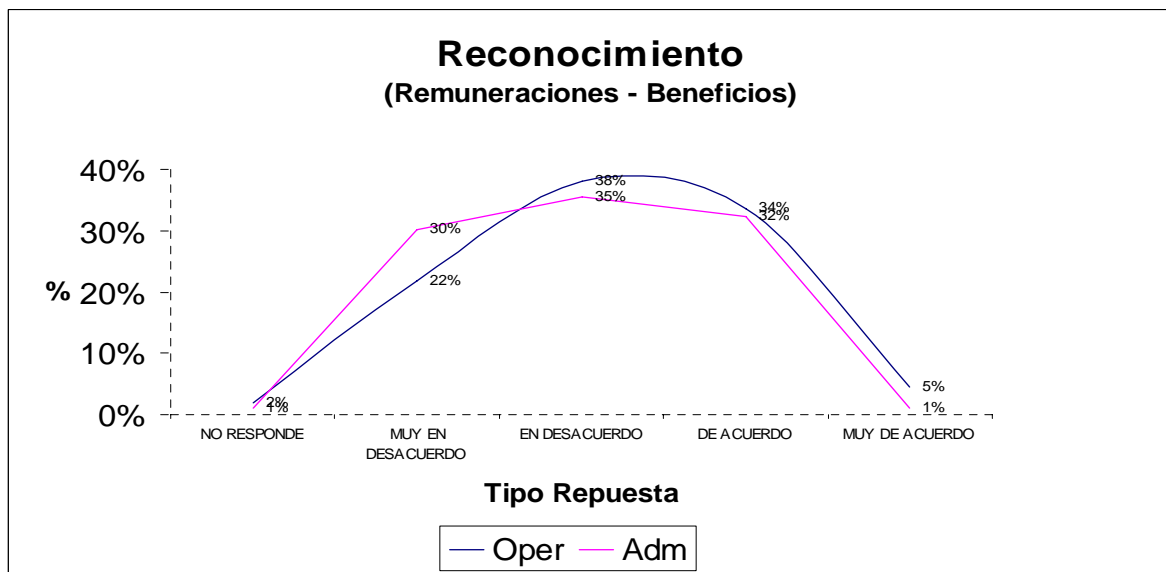
En cuanto la Figura de la pregunta 15 los siguientes resultados mostrados en un diagrama en línea fueron los siguientes. Con respecto al desarrollo Integral tanto personal como profesional se observa que el cargo operativo y el cargo administrativo tienen un porcentaje de 48% lo cual indica que en cuanto a su desarrollo integral están de acuerdo.



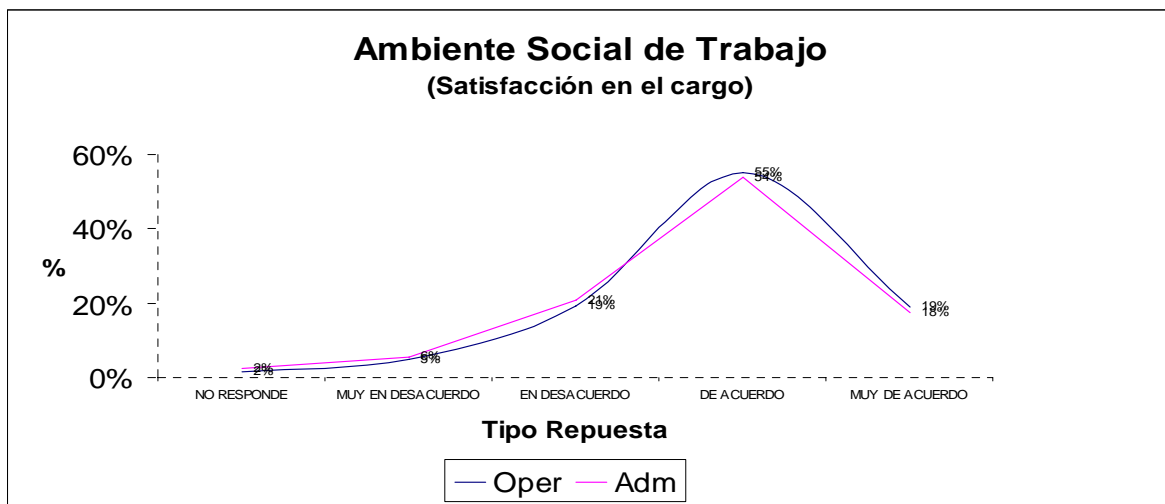
En cuanto la Figura de la pregunta 16 los siguientes resultados mostrados en un diagrama en línea fueron los siguientes. Con respecto al estilo de liderazgo tanto personal como profesional se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 55% y el administrativo 59% que están de acuerdo con cada uno de los factores que se compone esta variable.



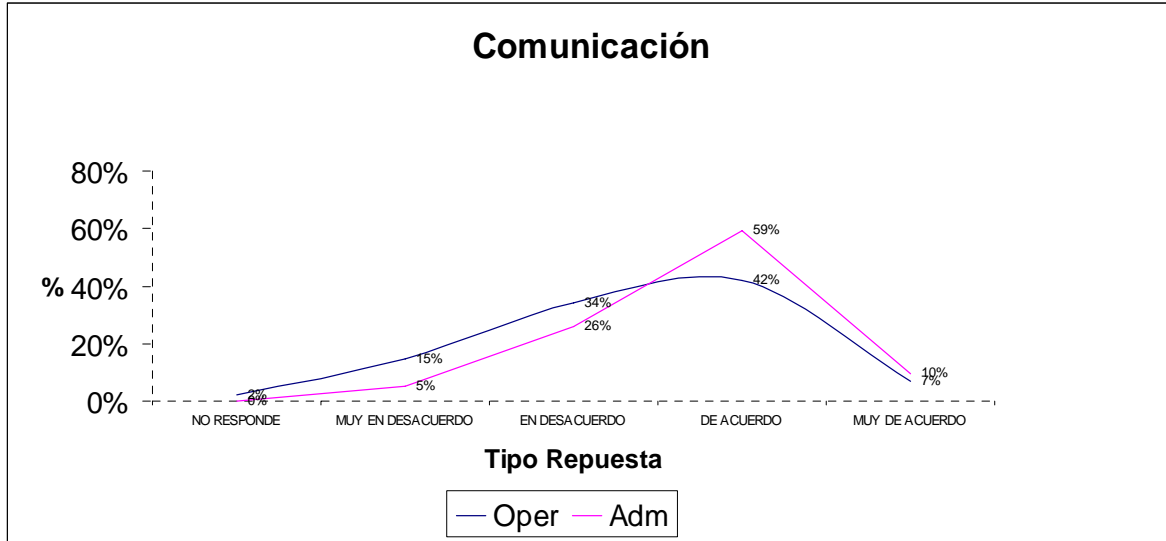
En cuanto la Figura de la pregunta 17 los siguientes resultados mostrados en un diagrama en línea fueron los siguientes. Con respecto al reconocimiento en cuanto a remuneraciones y beneficios se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 38% y el administrativo 35% que están en desacuerdo con este factor que es de suma importancia para el clima organizacional de una empresa para que los trabajadores de los dos cargos se sientan motivados para hacer su trabajo.



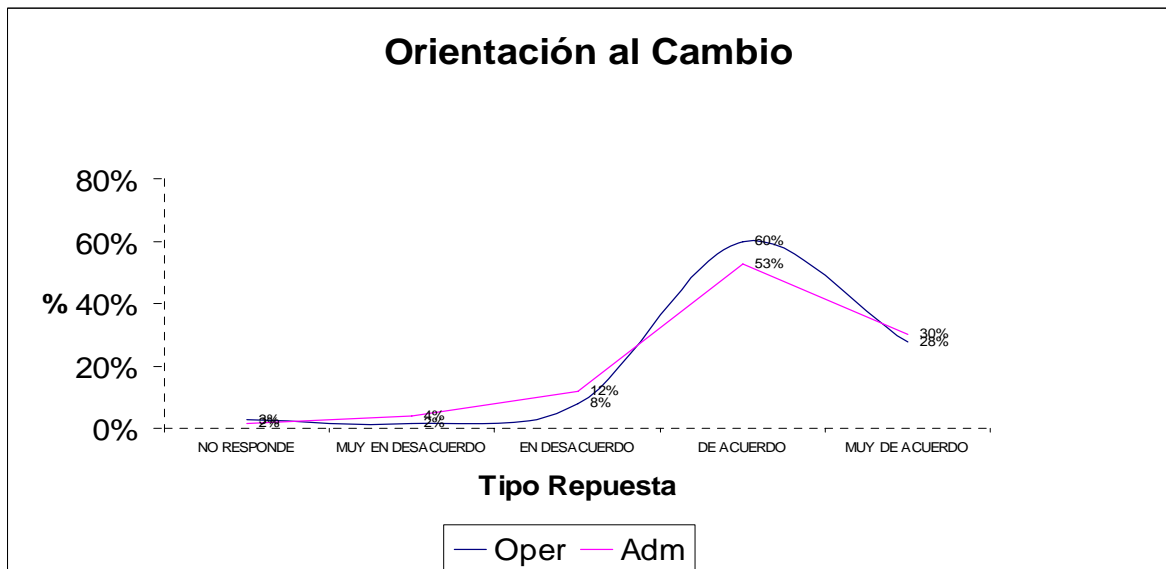
En cuanto la Figura de la pregunta 18 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. Con respecto al ambiente social de trabajo se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 55% y el administrativo 54% que están de acuerdo y están satisfechos con el cargo al que pertenecen dentro de la institución.



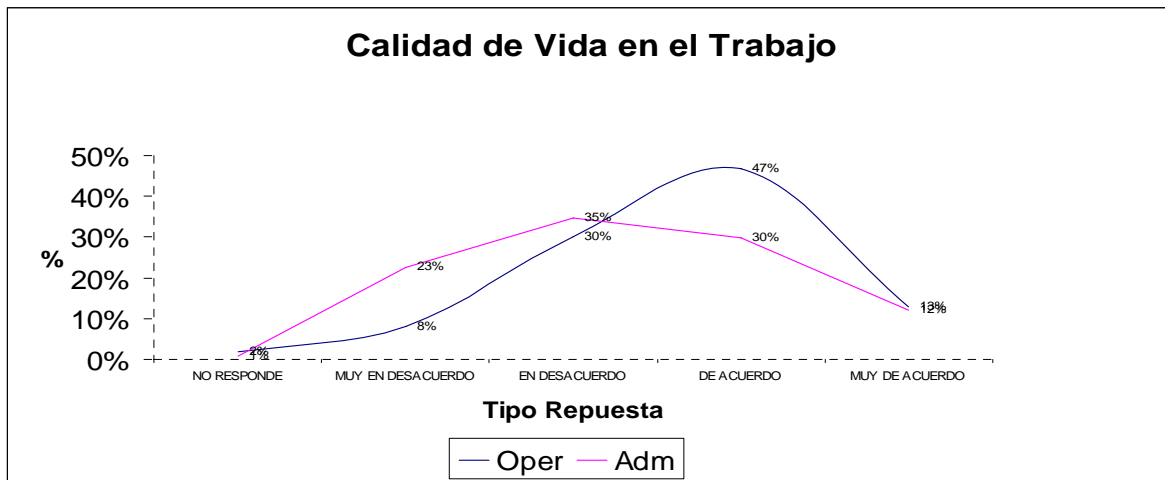
En cuanto la Figura de la pregunta 19 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. Con respecto a la comunicación se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 42% y el administrativo 59% que están de acuerdo con aquellos aspectos que son muy importantes para tener una buena comunicación de la empresa.



En cuanto la Figura de la pregunta 20 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. Con respecto a la orientación al cambio se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 60% y el administrativo 53% que están de acuerdo con la orientación al cambio para hacer de esta una empresa competitiva a nivel Nacional.

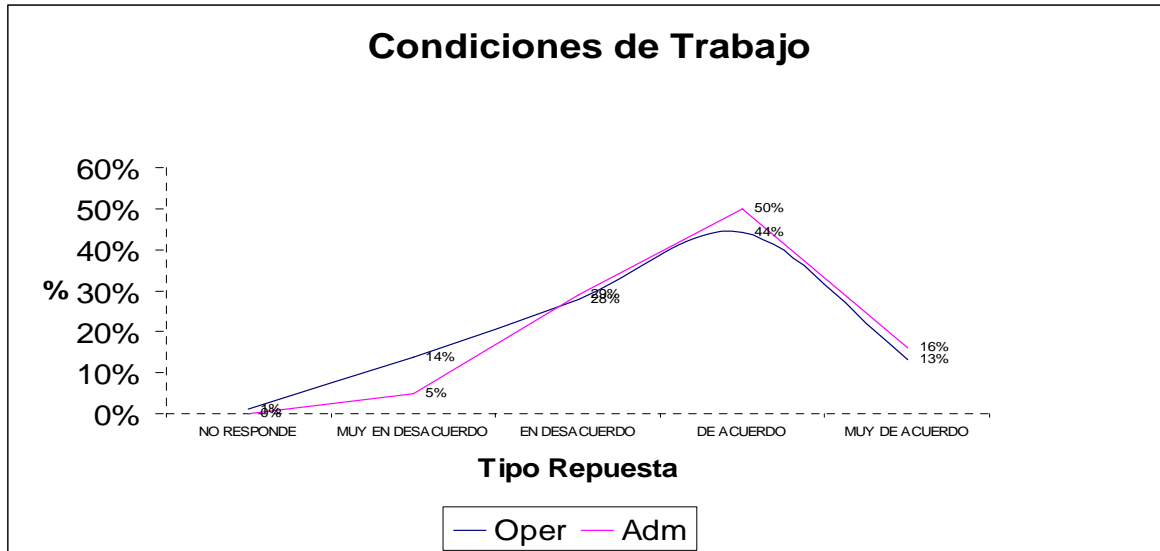


En cuanto la Figura de la pregunta 21 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. Con respecto a la calidad de vida en el trabajo se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 47% esta de acuerdo con el manejo laboral, carga laboral, compartir la vida laboral, familiar y personal, seguridad industrial y programas de ayuda mientras que en cargo administrativo 35% en desacuerdo porque no hay un buen manejo laboral, la carga laboral es demasiado grande para estos cargos, es muy difícil que compartan su vida laboral con la vida familiar y personal, hay muy poca seguridad industrial y no hay casi programas de ayuda para manejar el estrés que se presenta dentro de este cargo.

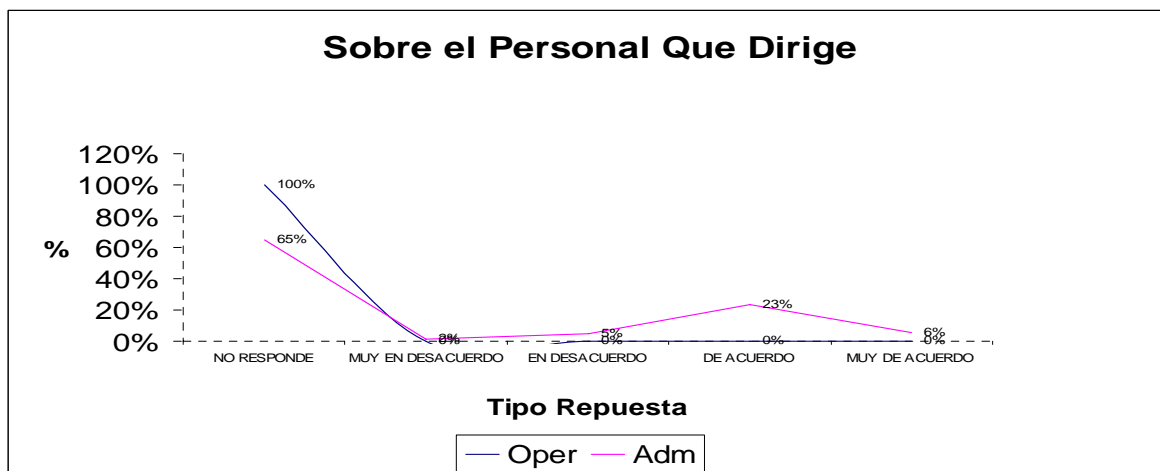


En cuanto la Figura de la pregunta 22 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. Con respecto a las condiciones de trabajo se observa que el cargo

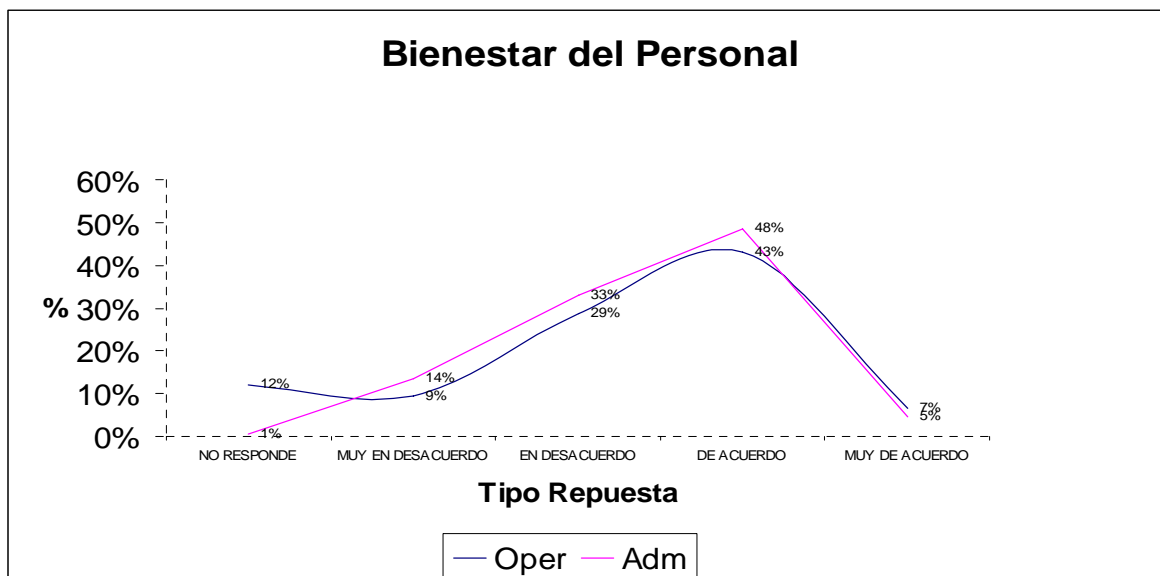
operativo tiene un porcentaje de 44% y el administrativo 50% que están de acuerdo con las condiciones de trabajo que hay dentro de esta empresa.



En cuanto la Figura de la pregunta 23 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. Con respecto lo que se conoce sobre el personal que dirige se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 100% no responde y el administrativo 65% que no responde lo cual indica que no conocen el cargo del personal que dirige a cada uno de ellos en los puestos de trabajo.



En cuanto la Figura de la pregunta 24 los siguientes resultados mostrados en un diagrama de línea fueron los siguientes. Con respecto al bienestar del personal se observa que el cargo operativo tiene un porcentaje de 43% y el cargo administrativo tiene un 48% que están de acuerdo en cuanto a las decisiones que se toman dentro del trabajo en base a su bienestar personal, trabajos en equipo en fin todos aquellos aspectos que generan un bienestar personal en cada una de las áreas de trabajo para que ellos se sientan a gusto dentro de el.



DISCUSIÓN

El presente artículo muestra la posibilidad de medir el clima organizacional de una empresa para su mejoramiento y buenos resultados en un futuro en el momento de competir con otras empresas nacionales.

Para poder hacer un énfasis en los resultados obtenidos de este artículo que mide el clima organizacional es importante resaltar que para un mejoramiento en el conocimiento de la organización es posible realizar folletos que contengan información acerca de todo lo que se está trabajando en la organización, describir saberes acerca de la misión y organización de la Institución. información que comprende tanto sus lineamientos de acción, orientaciones programáticas como estrategias de desarrollo para así poder alcanzar una evaluación en este aspecto al 100% y lograr una adaptación y actuación con criterio y sentido común en diferentes contextos de trabajo y también poder elaborar actividades visuales de recordación que tengan que ver con el conocimiento de la empresa.

En cuanto al sentido de pertenencia y ambiente social de trabajo es importante trabajar con actividades de bienestar que motiven a la persona a ser parte de la empresa sin que hayan incómodidades dentro de este además es importante hacer una evaluación del clima organizacional para ver si se ha mejorado o no el ambiente social de ella.

Con relación a el desarrollo integral y el estilo de liderazgo es importante llevarlos al máximo a través de una evaluación y ejecución de las necesidades de capacitación que se llevaran a cabo dentro del desarrollo técnico con actividades como lo son cursos en Excel, primeros auxilios, prevención y control de fuego, indicadores de gestión, selección por competencias, actualización tributaria, JAVA, brigadas de emergencia, gerencia de proyectos, atención al cliente y en el desarrollo humano se llevara a cabo servicio al cliente y manejo de conflicto, liderazgo, toma de decisiones y actitud mental positiva, el desarrollo del plan canguro también hace parte del

desarrollo integral y estilo de liderazgo ya que su principal objetivo es contar con un grupo de funcionarios líderes en el proceso de formación y capacitación a fin de incrementar las aptitudes y conocimientos técnicos de los trabajadores de tal forma que contribuyan al cabal desempeño de las funciones y cumplimiento de la política de calidad de la organización.

Con respecto al reconocimiento se puede trabajar a través de un plan de incentivos y aumento salarial para los trabajadores tanto administrativos como operarios para que este ítem este clasificado con un 100% dentro del clima organizacional.

En cuanto a la comunicación es probable que a través de un boletín mensual, el buzón de sugerencias y carteleras la comunicación puede incrementarse en un 100% para que cada persona que trabaje de esta empresa este informado de cualquier situación que suceda dentro de la institución.

En relación a la calidad de vida en el trabajo y las condiciones de trabajo se llevara a cabo para su mejoramiento actividades de salud ocupacional se hará un énfasis en prevención y actuación ante el riesgo como diseñar y divulgar un plan general de emergencia, planear y realizar un simulacro de evacuación y retroalimentar lo que ocurrió en su desarrollo, en cuanto al plan de ergonomía se realizara un análisis de los puestos de trabajo, se dará la posibilidad de formar líderes y gimnasia laboral además en este aspecto entran los exámenes de ingreso de acuerdo a perfiles 0, con respecto al COPASO que es un comité paritario de salud ocupacional es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud ocupacional dentro de la empresa y tiene la característica de estar conformado por igual numero de representantes por parte de la administración e igual numero de representantes por parte de los trabajadores, de allí su denominación de paritario.

Con respecto al bienestar del personal es importante llevar a cabo actividades de bienestar como información general el día de oficina de Colsubsidio y CAFAM, prevención y salud como

lo son las jornadas de vacunación, un ambiente organizacional que se llevaría a cabo a través de la evaluación del clima organizacional, actividades de integración como día de cometas, paseo de celebración del día del amor y la amistad, actividades de halloween y la celebración de fin de año y para terminar actividades deportivas como lo son una caminata ecológica y un campeonato de micro football.

La evaluación de desempeño para que llegue al 100% es importante evaluar el reingreso de los colaboradores a través de una evaluación de desempeño por retiro por cada desvinculación y evaluar el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de competencias con la evaluación de desempeño por objetivos y actividades que se realizara de manera anual. Optimizar proceso de evaluación para el personal administrativo que es una evaluación de desempeño personal administrativo, unificación de las evaluaciones de desempeño que es una evaluación de desempeño anual y una evaluación de periodo de prueba y la retroalimentación de la evaluación que es hacer la entrega de resultados de las evaluaciones para que haya un mejoramiento mas rápido y se mantenga informada a la organización de lo que se realiza para su mejoramiento.

De acuerdo con la guía establecida para el desarrollo de este artículo cabe resaltar que las encuestas sirven para: “descubrir desde un principio fuentes específicas de irritación entre los empleados, se relacionan con asuntos que pueden corregirse fácilmente en cuanto se conocen, con lo cual se evitan dificultades posteriores”⁵, “la mera posibilidad de expresar opiniones y resentimientos sirve de válvula de escape; incluso en las de ambiente insatisfactorio se consigue desahogar muchos resentimientos.”⁶ Y “las opiniones reveladas por el por el sentido de actitudes son útiles para planear la organización y las modificaciones, y para la capacitación de los

⁵ Se resalta una de las ideas mas importantes de un trabajo en donde explican las posibles fallas que hay que encontrar en los trabajadores de una empresa para su buen funcionamiento y desempeño en ella.

⁶ Se resalta una de las ideas mas importantes de un trabajo en donde explican las posibles fallas que hay que encontrar en los trabajadores de una empresa para su buen funcionamiento y desempeño en ella.

supervisores.”⁷ Estos aspectos son muy importantes para el desarrollo del clima organizacional en especial cuando se evalúa y se trata de resaltar la problemática a través de los resultados de la evaluación para poder mejorar y posesionar a una empresa en el nivel más alto para que sea más competitiva.

Para poder llevar a cabo un estudio de actitud frente al clima organizacional de una empresa es importante planear la encuesta, diseño del cuestionario, administración del cuestionario, análisis de los datos, actuar en forma apropiada y repetir periódicamente el estudio.

Es importante resaltar que el clima organizacional es muy importante para el funcionamiento de una empresa y por esta razón el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuradas y procesos que ocurren en un medio laboral (Goncalvez, 1997) lo cual es de total importancia el comportamiento del trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de los factores que componen el clima organizacional como la nomina, el bienestar, la capacitación, capacitación y entrenamiento, evaluación de desempeño y salud ocupacional por tal motivo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga en la empresa.

Para poder cambiar el clima organizacional se inicia con la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, el dialogo con ellos, y la reflexión conjunta sobre la misión de la empresa que debe hacer la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y algunos de sus familiares.

⁷ Se resalta una de las ideas mas importantes de un trabajo en donde explican las posibles fallas que hay que encontrar en los trabajadores de una empresa para su buen funcionamiento y desempeño en ella.

Referencias

- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional, Sociedad Latinoamericana para la calidad (SCL) disponible en: <http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm>.
- PricewaterhouseCoopers (1996). Chapter six: Culture and Performance. The Paradox Principles (pp. 93-114) Irwin. USA.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (8ª Edición) México, Prentice Hall.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos del comportamiento Organizacional. Prentice May.
- Gestión organizacional. (s.f.). Recuperado el 5 de marzo de 2006, disponible en: www.gestiopolis.com.
- Martínez, L Medición del Clima Organizacional Recuperado el 17 de Mayo de 2006, disponible en www.monografias.com/trabajos6/medicli2.shtml.
- Medición del clima laboral en las organizaciones. (s.f.). Recuperado el 4 de Mayo de 2006, disponible <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos7fulldocs/rrhh/mecluch.htm>.
- Definición de cultura organizacional. (s.f.). Recuperado el 4 de mayo de 2006, disponible en http://www.geocities.com/fpclass/cultura_organizacional.htm.

Apéndice A.

Apéndice B.

Cada una de las afirmaciones de este cuestionario sobre opiniones expresa un sentimiento o actitud hacia el clima organizacional de la empresa. Se debe indicar con base a una escala el grado de concordancia entre la entre la actitud que se expresa en cada afirmación. Los puntos de calificación son: Total Acuerdo (**TA**); Acuerdo (**A**); No Responde (**NR**), Desacuerdo (**D**) y Total Desacuerdo (**TD**). Rellene el cuadro que indique su mejor concordancia o desacuerdo con la actitud que se expresa en cada afirmación según su opinión.

Nota: Cabe aclarar que su opinión no compromete a las personas encuestadas ya que el objetivo de este estudio es meramente académico.

Nota de los Autores

Valderrama D. De la facultad de Psicología de la Universidad de la Sabana.

Deseo hacer constar que el objetivo de esta investigación es dar la posibilidad de mostrar y dar a conocer un cuestionario de evaluación del Clima organizacional que sirva para medir todos aquellos aspectos relevantes de una organización para su mejora y completa satisfacción de los trabajadores para que esta tenga un buen funcionamiento y para que en un futuro estas tengan la posibilidad de posesionarse y competir con otras empresas nacionales o multinacionales con una base muy fuerte en cuanto a todos los aspectos que tengan relación con el clima organizacional. Lo más importante de este trabajo es dar una posible validez a esta encuesta de medición de clima organizacional para que pueda ser utilizada en otras empresas no solamente en la que se hizo la prueba.

Enviar correspondencia con relación a este artículo de investigación a Valderrama D.M.

Flórez. Facultad de Psicología, Universidad de la Sabana Chía.- Cundinamarca.

Lista de figuras

Figura 1. I. Conocimiento de la Organización (sobre la misión, planes y objetivos de la empresa).

Esta figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 2. II. Sentido de pertenencia (sobre el sentir respecto a la empresa en que trabajo). Esta

figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 3. III. Desarrollo Integral (sobre las perspectivas de desarrollo profesional). Esta figura

esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 4. IV Estilo de liderazgo (sobre la opinión que se tiene sobre el superior inmediato). Esta

figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 5. V. Reconocimiento (sobre las remuneraciones y los beneficios percibidos por el

trabajador). Esta figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 6. VI. Ambiente social del trabajo (sobre la satisfacción con el trabajo desempeñado). Esta

figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 7. VII. Comunicación. Esta figura esta compuesta por las variables dependientes que

sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 8. VIII. Orientación al cambio (sobre los cambios organizacionales). Esta figura esta

compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 9. IX. Sobre la calidad de vida en mi trabajo. Esta figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 10. X. Sobre las condiciones de trabajo. Esta figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver Apéndice B) y también se observa la media.

Figura 11. XI. Sobre la opinión que se tiene del personal que dirige. Esta figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver apéndice B) y también se observa la media.

Figura 12. XII. Sobre el bienestar del personal. Esta figura esta compuesta por las variables dependientes que sustentan la variable independiente (Ver apéndice B) y también se observa la media.

Figura 13. I. Conocimiento de la Organización (Sobre la misión, planes y objetivos de la Empresa). Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 14. II. Sentido de pertenencia (sobre el sentir respecto a la empresa en que trabajo). Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 15. III. Desarrollo Integral (sobre las perspectivas de desarrollo profesional). Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 16. IV. Estilo de liderazgo (sobre la opinión que se tiene sobre el superior inmediato). Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 17. V. Reconocimiento (sobre las remuneraciones y los beneficios percibidos por el trabajador). Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 18. VI. Ambiente social del trabajo (sobre la satisfacción del trabajo desempeñado). Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 19. VII. Comunicación. Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 20. VIII. Orientación al cambio (sobre los cambios organizacionales). Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 21. IX. Sobre la calidad de vida en mi trabajo. Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 22. X. Sobre las condiciones de trabajo. Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 23. XI. Sobre la opinión que se tiene del personal que dirige. Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Figura 24. XII. Sobre el bienestar del personal. Esta figura esta compuesta por el puntaje que le da cada sector administrativo y operativo al ítem que se esta evaluando.

Importancia que tiene la Evaluación del Clima Organizacional en una Empresa.

Diana María Valderrama Flórez
200211942
Psicología

Resumen

El artículo describe la importancia que tiene la evaluación del clima organizacional de una empresa a través de un instrumento que tenga como puntos importantes la productividad y el desempeño del personal de la institución, inconformidad, las condiciones de trabajo, competencias de los cargos existentes en la empresa, la demora en los pagos de nomina, falta de compromiso en el personal entre otros. La aplicación del instrumento se llevó a cabo en una organización donde se logro aplicar las sesenta y tres preguntas con cinco opciones de respuesta, dentro de éste se resaltaran diferentes temas que permitan conocer lo que el personal piensa de la empresa para así encontrar los factores que posiblemente afectan el clima organizacional de una empresa.

Palabras clave: Evaluación de desempeño, clima organizacional, nomina, bienestar, capacitación, entrenamiento, salud ocupacional, motivación, cargos, empresa.

Marco Teórico

- El clima organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos en una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento. Por tal motivo este termino de clima organizacional es muy importante para el desarrollo de una empresa y puede ser medido a través de instrumentos que evalúan los diferentes factores de un clima organizacional como lo son: el conocimiento por parte del personal que pertenece a una empresa, sentido de pertenencia, desarrollo integral, estilo de liderazgo, reconocimiento, ambiente social del trabajo, satisfacción del trabajo desempeñado, la comunicación, orientación al cambio, la calidad de vida en el trabajo, condiciones de trabajo, opinión que se tiene del personal que dirige, el bienestar del personal, entre otros. Y a través de estas variables se dará a conocer lo que realmente significa para los trabajadores los procesos de recursos humanos dentro de la empresa que dan origen a un determinado clima organizacional.

Marco Teórico

- Los factores y estructuras de un sistema organizacional dan origen a un determinado clima, en función a la percepción que tiene cada uno de sus individuos. Por tal motivo el comportamiento de un trabajador influye en la productividad y bienestar de una empresa, sin embargo estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tenga con la empresa a la que pertenezca.

Marco Teórico

- Para comprender mejor el clima organizacional es importante tener en cuenta algunos aspectos que lo solidifican: las características del medio ambiente del trabajo que se percibe a través de la eficiencia de sus trabajadores en relación con los factores de liderazgo, el comportamiento personal de cada integrante de la empresa, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc., y el gran interés que le pongan para realizar sus trabajos con una gran motivación.

Problema.

- ¿Con un instrumento que mida el clima organizacional se sabrá que factores del clima organizacional influyen en una empresa?.

Justificación

- Diseñar y aplicar un instrumento que permita medir el clima organizacional de una empresa con el fin de observar las posibles fallas que la organización presenta y a través de éste mejorar las variables que miden las debilidades; si se logra, entonces la empresa tendrá una mayor productividad, aumentará su rentabilidad y proyectará una mejor imagen ante sus competidores.

Alcance

- Se llevará hasta las propuestas de políticas y estrategias que mejoren el clima organizacional de la empresa ya conocidas y medidas por el instrumento.

Limitación

- Disponibilidad de los dueños de la empresa para proporcionar la información que se necesite a través de averiguaciones que tengan un posible desconocimiento, mala interpretación, criterios, actualidad de información e incluso imprudencia u omisión de detalles por parte del personal que pertenece a la empresa.

Objetivo General

- Lograr que a través del instrumento se conozcan los diferentes factores que influyen en el clima organizacional de una empresa, para así lograr la cooperación del cumplimiento de los objetivos generales de la organización, política y actividades concernientes al sistema de gestión de calidad, para brindar un soporte y apoyo a los demás procesos en pro al cumplimiento de la misión y visión organizacional.

Objetivos Específicos

- Nómina → Eliminar el margen de error en los pagos efectuados, que eviten los re-procesos y las inconformidades de los colaboradores.
- Bienestar → Brindar un clima organizacional que facilite el desarrollo del sentido de pertenencia de los colaboradores con la compañía.

Objetivos Específicos

- Capacitación → Capacitar al personal según evaluación de necesidades a nivel de Desarrollo Personal y Técnico.
- Capacitación y Entrenamiento → Plantear y Desarrollar programa de gestión por Competencias. □
- Evaluación de desempeño → Realizar las evaluaciones de desempeño con oportunidad, que faciliten la retroalimentación de los resultados, en pro de la mejora continua.

Objetivos Específicos

- Salud Ocupacional → Planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

METODO

Participantes

- Para la realización de este trabajo los participantes fueron 313 trabajadores de una empresa de tecnología, pertenecientes a cargos tanto administrativos como operativos que respondieron a la encuesta que se les entregó para evaluar que conocimientos tenían y si estaban de acuerdo o no con los factores que componen el clima organizacional de la empresa.

Instrumento

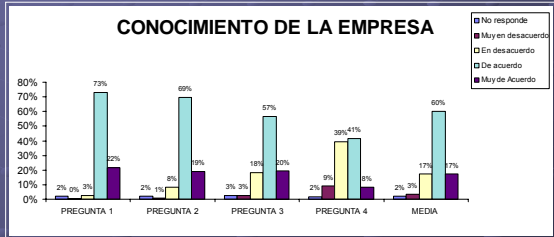
- A cada uno de los participantes se les entregó una encuesta en donde se encontraba una evaluación del clima organizacional con 63 preguntas y cada una de ellas con cinco opciones de respuesta (No Responde, Muy en Desacuerdo, En Desacuerdo, De Acuerdo, Muy De Acuerdo). Dentro de la evaluación hay 12 temas que también evalúan el clima organizacional de la empresa.

Procedimiento

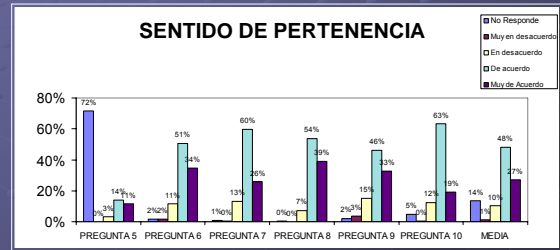
- Fase I: Se realizó una investigación teórica de los instrumentos existentes para medir el clima organizacional de las empresas.
- Fase II: Se elaboró un instrumento que nos permitiría medir los factores que influyen en el clima organizacional.
- Fase III: Con ayuda de los coordinadores de cada departamento se hizo una breve inducción acerca del manejo del instrumento con el fin de asegurar el interés de los participantes de las distintas áreas.
- Fase IV: Se hizo un análisis de los resultados obtenidos los cuales mostraron los elementos que determinan e influyen en el clima organizacional.

Resultados

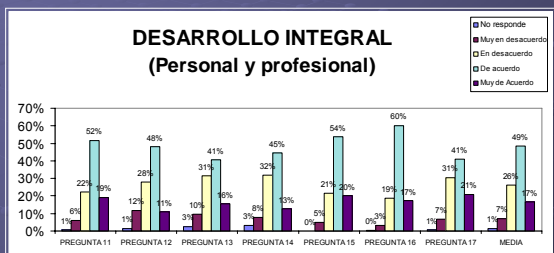
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



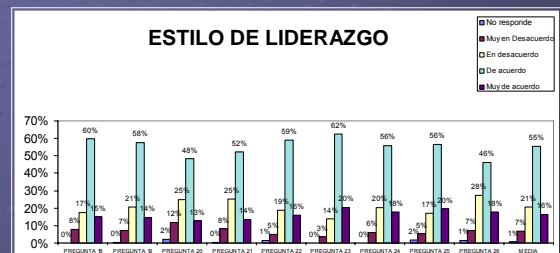
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



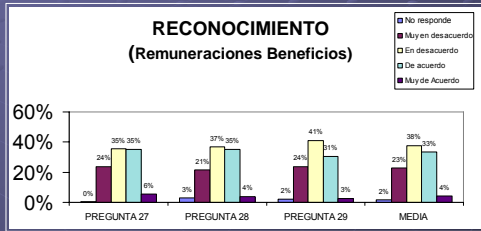
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



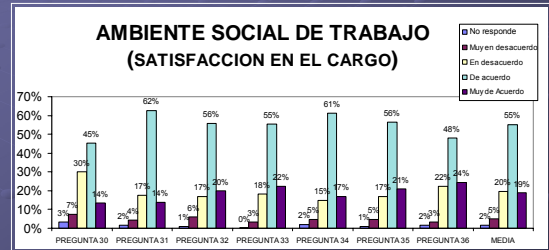
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



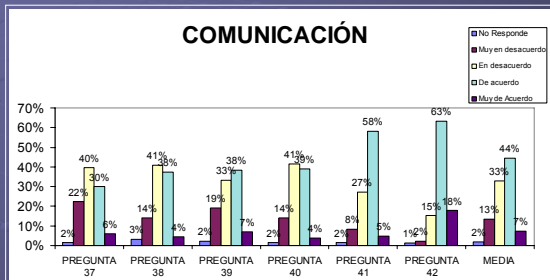
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



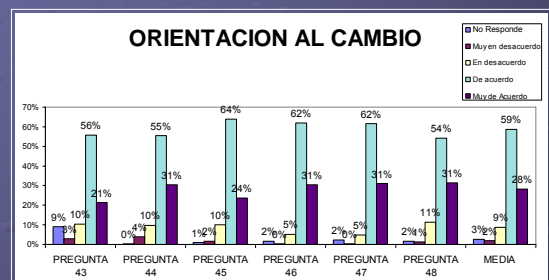
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

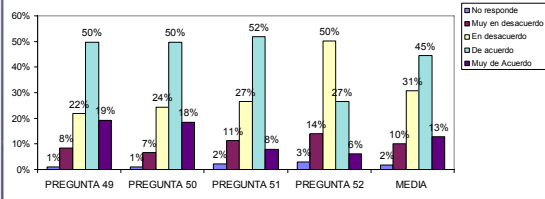


EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



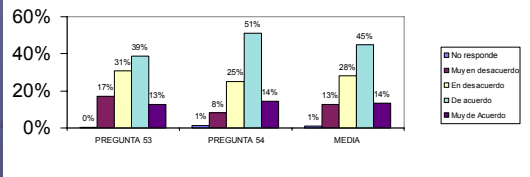
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO



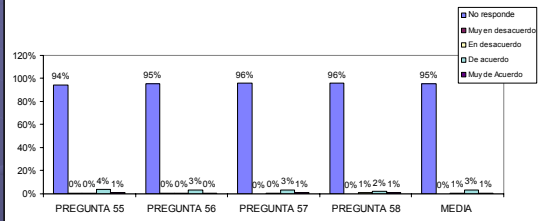
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

CONDICIONES DE TRABAJO



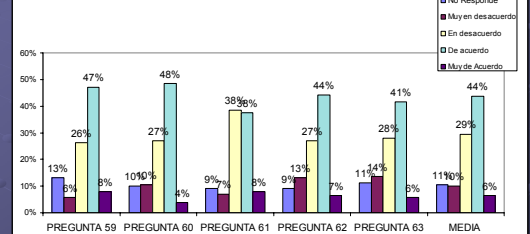
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

SOBRE EL PERSONAL QUE DIRIGE

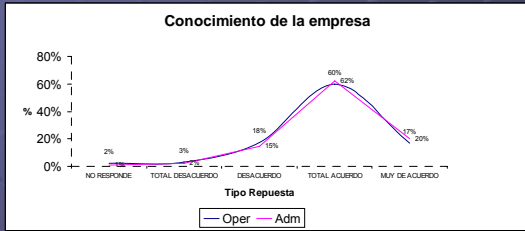


EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

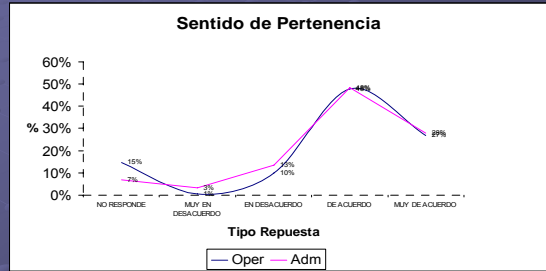
BIENESTAR DEL PERSONAL



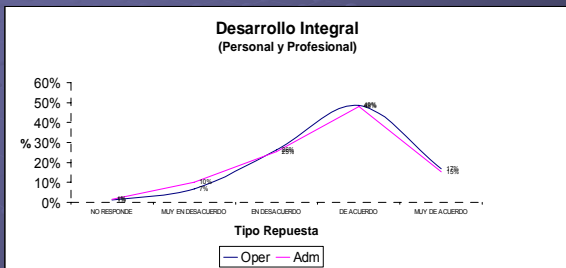
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO



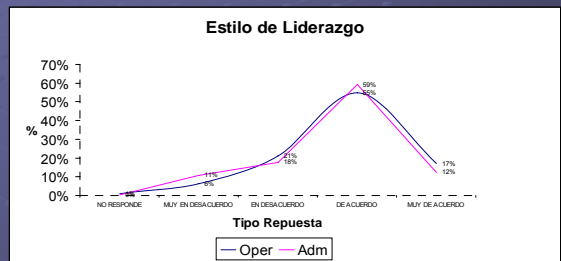
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO



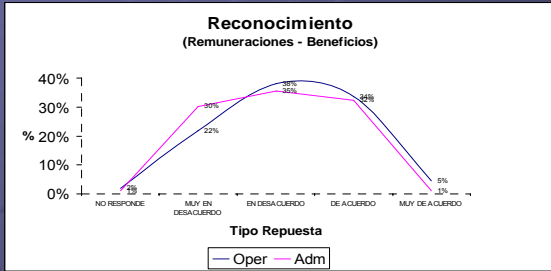
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO



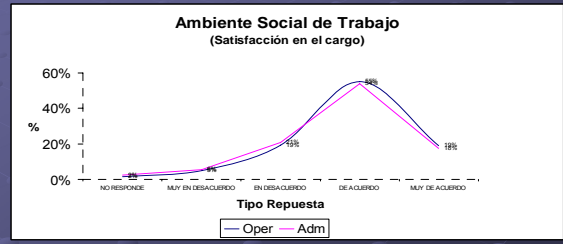
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO



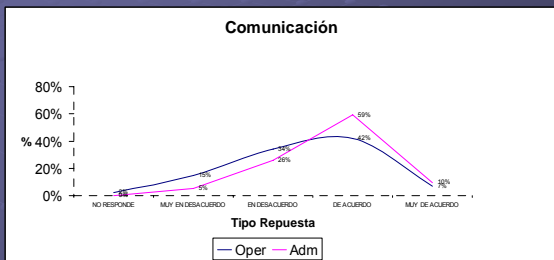
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO



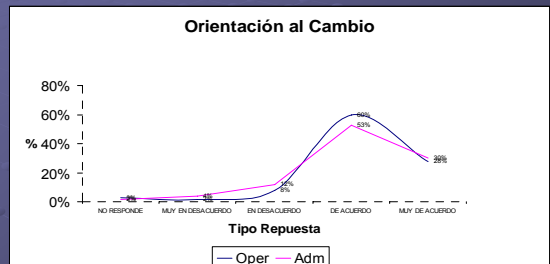
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO



EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO

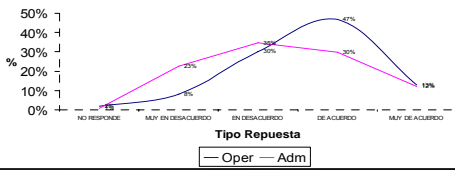


EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO



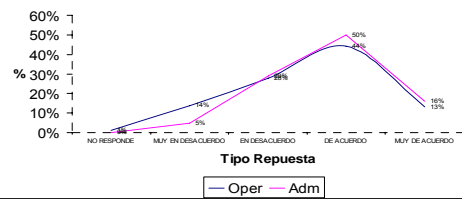
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO

Calidad de Vida en el Trabajo



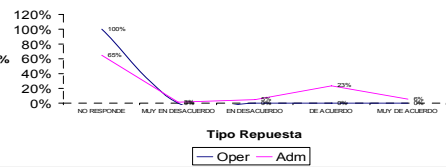
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO

Condiciones de Trabajo



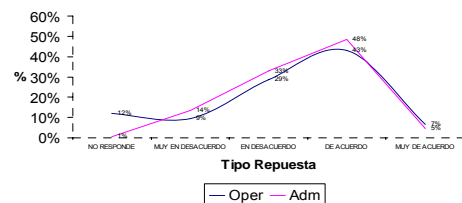
EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO

Sobre el Personal Que Dirige



EVALUACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO

Bienestar del Personal



Discusión

- **Conocimiento de la Organización.**
 - ✓ Realizar folletos que contengan información acerca de todo lo que se esta trabajando en la organización.
 - ✓ Describir saberes acerca de la misión y organización de la Institución.
 - ✓ Poder elaborar actividades visuales de recordación que tengan que ver con el conocimiento de la empresa.

Discusión

- **Sentido de pertenencia y Ambiente social de trabajo.**
 - ✓ Trabajar con actividades de bienestar que motiven a la persona a ser parte de la empresa sin que hayan incorfomidades
 - ✓ Realización de una nueva evaluación del clima organizacional para ver si se ha mejorado o no el ambiente social de ella.

Discusión

- **Desarrollo Integral y Estilo de liderazgo**
 - ✓ A través de una evaluación y ejecución de las necesidades de capacitación que se llevaran a cabo dentro del desarrollo técnico con actividades como lo son cursos en Excel, indicadores de gestión, selección por competencias, actualización tributaria, JAVA, gerencia de proyectos, atención al cliente y en el desarrollo humano se llevara a cabo servicio al cliente y manejo de conflicto, liderazgo, toma de decisiones y actitud mental positiva.

Discusión

- **Reconocimiento.**
 - ✓ Trabajar a través de un plan de incentivos y aumento salarial para los trabajadores tanto administrativos como operarios.

Discusión

● Comunicación

- ✓ A través de un boletín mensual, el buzón de sugerencias y carteleras la comunicación podrá incrementarse; y las personas que trabajen en ésta empresa podrán estar informados de cualquier situación que ocurra dentro de la institución.

Discusión

● Calidad de vida en el trabajo y condiciones de trabajo

- ✓ En las actividades de salud ocupacional se hará un énfasis en prevención y actuación ante el riesgo diseñando y divulgando un plan general de emergencia. (Primeros auxilios, prevención y control de fuego y brigada de emergencias).
- ✓ Planear y realizar un simulacro de evacuación y retroalimentar lo que ocurrió en su desarrollo.
- ✓ Realizar un análisis de los puestos de trabajo.
 - ✓ Se dará la posibilidad de formar líderes.
- ✓ Promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud ocupacional dentro de la empresa.

Discusión

● Bienestar del personal.

- ✓ Es importante llevar a cabo actividades de bienestar como información general el día de oficina de Colsubsidio y CAFAM.
- ✓ Prevención y salud como lo son las jornadas de vacunación.
- ✓ Actividades de integración como día de cometas, paseo de celebración del día del amor y la amistad, actividades de halloween y la celebración de fin de año.
- ✓ Actividades deportivas como lo son una caminata ecológica y un campeonato de micro football.

Conclusiones

- Es posible realizar la validación de este instrumento para que sea aplicado en otras empresas evaluando su clima organizacional y a través de los resultados, se buscarán las soluciones para mejorarlo.
- Para poder cambiar el clima organizacional se inicia con la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, el dialogo con ellos, y la reflexión conjunta sobre la misión de la empresa, que debe hacer la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y algunos de sus familiares.

Referencias

- Devenport, T. (2000). *Capital Humano*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
 - Entrenamiento. (s.f.). Recuperado el 15 de junio de 2006, de <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhb/articulos/no1/entrenamiento.htm>.
- Evaluación de desempeño. (s.f.). Recuperado el 15 de Junio de 2006, de <http://www.arearh.com/psicologia/4generacion.htm>
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC) en: <http://www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97htm>.
- Goncalves, A.P., (2000). Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). *Fundamentos del clima organizacional*.
- PricewaterhouseCoopers (1996). *Chapter six: Culture and Performance. The Paradox Principles* (pp. 93-114) Irwin. USA.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8ª Edición) México, Prentice Hall.

Referencias.

- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del comportamiento Organizacional*. Prentice May.
 - Salud Ocupacional. (s.f.). Recuperado el 15 de junio de 2006, de <http://www.saludadfuercasmilitares.mil.co/dagcm/salud/ocupacional.htm>.
 - Gestión organizacional. (s.f.). Recuperado el 5 de marzo de 2006, de www.gestiopolis.com.
- Martínez, L. *Medición del Clima Organizacional* Recuperado el 17 de Mayo de 2006, en www.monografias.com/trabajos6/medicli2.shtml.
- Medición del clima laboral en las organizaciones. (s.f.). Recuperado el 4 de Mayo de 2006, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos7/fulldocs/rrhh/medcluh.htm>.
- Definición de cultura organizacional. (s.f.). Recuperado el 4 de mayo de 2006, de <http://www.geocities.com/fpc/class/culturaorganizacional.htm>.

GRACIAS.