

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 1

PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 2

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
2. MARCO JURÍDICO	4
3. MARCO TEÓRICO.....	6
4. ALCANCE.....	9
5. VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	9
6. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	12
6.1. METODOLOGÍA.....	12
7. DIAGNÓSTICO.....	14
8. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	14

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 3

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se ha caracterizado por ser parte fundamental dentro de una empresa motor que dirige las relaciones interpersonales y el desarrollo de la cooperación, actualmente la gestión del Clima Organizacional es un elemento fundamental a utilizar por las empresas e instituciones en el desarrollo y construcción de ambientes que permitan el fomento de los procesos creativos, teniendo en cuenta su influencia en los comportamientos de los seres humanos en la organización; hay que resaltar la utilidad de gestionarlo de la forma más adecuada para alcanzar las metas de la organización de la mejor forma posible. El Clima Organizacional, es una percepción individual de la institución y su entorno, convirtiéndose en mediador para que las personas desarrollen procesos creativos e innovadores; la adecuada gestión gira en un entorno en el cual se puedan tener una mayor identidad con la institución, el trabajo en equipo y motivación para hacer su labor cada vez mejor.

El estrés es un patrón de reacciones específicas e inespecíficas de un organismo ante acontecimientos (estímulos) que alteran el equilibrio y que dañan o sobrepasan la capacidad de superarlos. Esos acontecimientos comprenden un amplio espectro de condiciones externas e internas, que en su globalidad son denominadas como estresores.

Un estresor es un acontecimiento - estímulo que requiere del organismo una reacción adaptativa. La reacción de estrés comprenden múltiples reacciones que ocurren a diferentes niveles: psicológicos, conductuales, emocionales y cognitivos.

Los expertos aseguran que el estrés relacionado con el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad del trabajador para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Cuando el estrés se presenta de forma intensa puede ser el causante de enfermedades físicas y mentales como depresiones, crisis nerviosas y enfermedades cardiovasculares.

En la Gobernación de Arauca, no se ha adoptado una herramienta que mide el clima laboral de la institución aplicada en una batería psicosocial, por lo que el presente trabajo propone la medición del clima laboral; y a su vez, propone unas actividades programadas que se desarrollen en el año en curso para disminuir los efectos del estrés y la desmotivación que fueron los factores de riesgo en la medición de la variable psicosocial, realizadas por la área de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 4

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover un programa de clima organizacional, que mejore las condiciones actuales y se proyecte a mejorarlas.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proponer un estudio exploratorio de clima organizacional a los Servidores Públicos de la Gobernación de Arauca, para medir el Clima laboral de la Entidad.
- Proponer la metodología de medición del Clima Organizacional y la ejecución de los talleres en la Gobernación de Arauca, con el fin de identificar las necesidades y problemáticas de los servidores públicos y así plantear estrategias de intervención que mejore el ambiente laboral de los mismos.
- Diseñar un programa de intervención para la prevención del estrés laboral y desmotivación, en los empleados que se desempeñan como servidores de la Gobernación de Arauca y de esta forma entrenar a los participantes en el manejo de herramientas para la prevención del estrés laboral.

2. MARCO JURÍDICO

A continuación se mencionan las leyes de mayor trascendencia en las cuales el gobierno resalta para la creación del programa de bienestar social, estímulos e incentivos, así cumpliendo con los reglamentos establecidos para las entidades.

Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar. Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 5

La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 menciona "Que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar de Bienestar e incentivos desacuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley".

El decreto 1225 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 del 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios. El decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como: Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.

Ley 1110 del 27 de Diciembre de 2006 (ley anual de presupuesto) en su artículo 17, establece que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie. Los programas de bienestar social y capacitación, que autoricen las disposiciones legales, incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

Decreto 4661 de 2005 Artículo 1. Modificase el párrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedará así: "PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto" Artículo 2: El presente decreto rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Ley 734 de 2002 (febrero 05) Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. El Congreso de Colombia Decreta Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: 1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 6

3. MARCO TEÓRICO

El concepto de clima organizacional “fue introducido por primera vez por psicología industrial - organizacional, por ~~Gelman~~, en 1960” (Brunet, 1983).

Dos grandes escuelas de pensamiento fueron pioneras en dar significado a clima organizacional: La escuela de la Gestalt, la cual centra su enfoque “en la organización de la percepción (todo es diferente a la suma de sus partes). Según esta escuela, los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ellos ven ese mundo. De tal modo, la percepción del medio de trabajo y del entorno lo que influye en el comportamiento de un empleado.”(Brunet, 1983).

La segunda escuela es la funcionalista. “Según esta escuela, el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan u papel importante en la adaptación de individuo a su medio... Así un empleado interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.”(Brunet, 1983:14).

Para conocer el clima organizacional, es necesario identificar la adaptación de los trabajadores y supervisores a su trabajo. Los seres humanos están obligados continuamente a adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación el cual se refiere a la necesidad de pertenecer a un grupo social, de estima y de autorrealización. Una buena adaptación denota salud mental. Chiavenato (1994) plantea las características de las personas mentalmente sanas; según esto, son adaptadas a la investigación así:

- **SENTIRSE BIEN CONSIGO MISMO:** Esta determinada como la satisfacción de los trabajadores y supervisores con el resultado de sus labores en la institución.
- **SENTIRSE BIEN CON RESPECTO A LOS DEMÁS:** Hace referencia a la satisfacción de los trabajadores y supervisores en las relaciones con compañeros, superiores y subalternos.
- **SER CAPAZ DE ENFRENTAR POR SÍ MISMO LAS EVENTUALIDADES EN EL TRABAJO:** Denota superación, valores y actitudes de los trabajadores y supervisores (as) que le permiten superar las dificultades.

La importancia del clima organizacional se debe a que este refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros de la organización. Éste permite evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la labor. Por otra parte, es importante iniciar y sostener un cambio que

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 7

indique los elementos específicos sobre los cuales se debe dirigir la intervención para que en el desarrollo de la organización se puedan prever los problemas que puedan surgir. (Brunet, 1983).

Si bien las actitudes, decisiones y reacciones de las personas en su lugar de trabajo dependen de su percepción frente a su contexto, es importante conocer la realidad colectiva para comprender el clima en la organización; para esto, es necesario identificar la motivación, el liderazgo y el sentido de pertenencia como factores relevantes en el desarrollo del Clima Organizacional.

Dentro del clima organizacional interactúan componentes los cuales permiten identificar sus características y análisis de las mismas lo que posibilita evaluar las actitudes (positivas o negativas) de los trabajadores frente a la organización. Para nuestro fin especial, se estudiarán los componentes de motivación, liderazgo y sentido de pertenencia, aspectos fundamentales en un clima organizacional son:

- **Aspecto individual:** Actitudes, percepciones, personalidad, estrés, valores y aprendizaje de los trabajadores.
- **Grupo e intergrupales:** estructura, procesos, cohesión, normas y reglas.
- **Comunicación:** tipos de comunicación, clases de comunicación, manejo de la comunicación.
- **Motivación:** se estudia la satisfacción en el cargo, necesidades, sistema de salarios, capacitación y desarrollo, servicios y beneficios.
- **Liderazgo:** Autócrata, participativo, rienda suelta.
- **Sentido de pertenencia:** relaciones de intercambio, contribuciones.

Según Edel, R. et al. (2007). El interés suscitado por el campo del clima organizacional está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

Por su parte, Wilensky & Lebeaux (1958), definen el Bienestar Social "como aquellos programas, agencias, e instituciones organizados formalmente y patrocinados socialmente que funcionan para mantener o mejorar las condiciones económicas, la salud o la competencia interpersonal de algunas partes o de todas las de una población.

El seminario taxonómico del Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología (1987) entiende el Bienestar Social como un valor social que expresa lo ideal, lo deseable, la forma

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 8

en que las personas tienen de entender su naturaleza y las relaciones con los demás; también como un área de actividades, de aspectos prácticos y organizativos que tienen que ver con los agentes sociales, las instituciones u organizaciones formales y los programas, prestaciones y servicios que desarrollan.

El bienestar hace referencia al mismo tiempo a un estado y un proceso. Por tanto, bienestar no significa algo establecido o algo dado que permanece, más bien algo que se persigue y se construye, es decir algo a lo cual se desea llegar y para lo que se establecen múltiples lineamientos. Este se define como comodidad, existencia de las cosas necesarias para vivir a gusto y en satisfacción y como desarrollo de potencialidades (DFP, República de Colombia 2002).

En esa línea Solomon y otros (1980) definen Calidad de Vida como "un concepto inclusivo, que cubre todos los aspectos de la vida, tal y como son experimentados por los individuos. Comprende tanto la satisfacción material de las necesidades como los aspectos de la vida relacionados con el desarrollo personal, la autorrealización y un ecosistema equilibrado.

Entienden la calidad de Vida como un concepto complejo y multidimensional: compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa. Incluye aspectos tales como salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, situación financiera, oportunidades educativas, autoestima, creatividad, competencia, sentido de pertenencia a ciertas instituciones y confianza en otros.

Posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales

Cabe resaltar que la psicología organizacional las entidades reconocen que necesitan tener trabajadores motivados y psicológicamente "sanos" para que sean proactivos y muestren iniciativas, con lo cual mejoren su desempeño, sean colaboradores, cooperativos, responsables, y con buenas relaciones laborales, pero sobre todo que se esfuercen cada día más para que se puedan alcanzar las metas grupales e individuales (Salanova et al. 2008).

Desde las perspectivas actuales, en psicología de las organizaciones y de la conducta organizacional, el foco para mejorar el desempeño se amplía también a la mejora de la calidad de vida laboral y organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores (Salanova et al. 2008).

Según Scorsolini F y Santos, el estudio científico de la felicidad y la promoción En el ámbito del conocimiento científico, describe que el término "felicidad" ha sido traducido por bienestar subjetivo. Así, el constructo bienestar subjetivo (BES) han sido concebido como el estudio científico de la felicidad, estando fuertemente relacionado a la promoción de salud; se trata de una experiencia interna de cada individuo donde la felicidad puede ser definida como el predominio de la frecuencia de ocurrencia de experiencias emocionales positivas sobre las negativas y la calidad de vida es subdividida en dos dimensiones: bienestar

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 9

objetivo, que abarca las circunstancias objetivas de la vida (renta, educación, salud, diversión, transporte, entre otros) y bienestar subjetivo, explicitado por las experiencias subjetivas de la vida. En la que emite un juzgamiento de como la persona se siente y su grado de satisfacción con la vida y su entorno.

Según Blázquez F. Martínez, M; Gutiérrez, C; Medina, M; (2010) en el artículo La psicología positiva. Una joven disciplina científica que tiene como objeto de estudio un viejo tema, la felicidad. En el siguiente artículo nos da definiciones y el fin de la psicología positiva; define que la psicología positiva es el estudio científico de las fuerzas y virtudes humanas naturales, una disciplina que se pregunta cuál es la naturaleza de la eficacia del funcionamiento del ser humano, centrandolo en los potenciales, motivos y capacidades de éste” Se puede decir que la psicología positiva supone, a priori, un reflejo del progreso de la humanidad, porque la generación de una disciplina científica para el estudio del viejo tema de la felicidad que se interesa por la definición del concepto (o conceptos, por la evaluación de los mismos (y su habilidad y validez) y las estrategias, para que las personas sean más felices (a través de diseños experimentales) marca los cimientos para una sociedad más feliz.

Según Toro, F. Clima organizacional y productividad laboral, el artículo se refiere a la satisfacción laboral, que es reacción afectiva de agrado, de complacencia, que surge porque una persona encuentra presente en su trabajo realidades que desea, como un buen salario o una tarea variada y por otra parte la insatisfacción laboral es una reacción afectiva de desagrado e inconformidad por la presencia de una reacción afectiva desagradable. La cultura organizacional y el clima organizacional suelen confundirse, Schein (1988) considera con la cultura organizacional es el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa y que operan inconscientemente para regular la acción colectiva. La cultura moldea el clima en la medida en que puede efectuar los modos de percibir la realidad se unen para la satisfacción laboral.

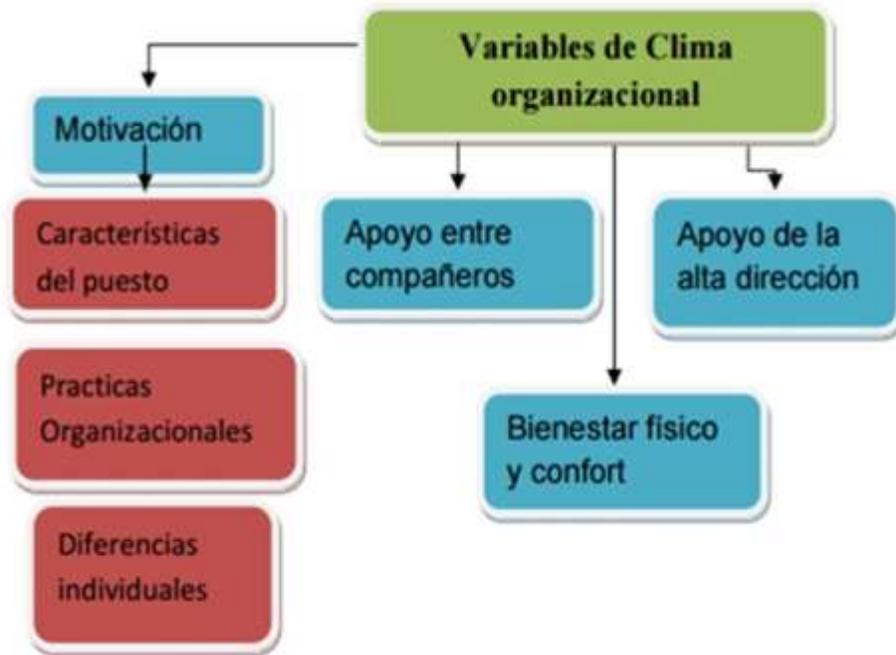
4. ALCANCE

Con la realización de estas actividades se espera que los 169 funcionarios alcancen un alto grado de motivación que se traduzca en un mayor esfuerzo para que en conjunto se logren las metas y objetivos institucionales, generando así una mejor productividad laboral.

5. VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Las variables que se deben tener en cuenta para la metodología que se requiere implementar en la Gobernación de Arauca, están descritas en el siguiente diagrama.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 10



5.1. MOTIVACIÓN: Es aquella retribución que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo, la cual está integrada, además del salario, por prestaciones, tales como becas y apoyos económicos, (Hellriegel, 1998) comenta que algunos de los factores que influyen en la motivación son:

5.1.1 Características del puesto: Son los aspectos de un puesto de trabajo que determinan sus limitaciones y retos. Estas características incluyen: la variedad de habilidades requeridas para realizar el trabajo, el grado en que el empleado puede ocuparse de la tarea íntegra de motivación y apoyo entre compañeros, apoyo de la alta dirección, bienestar físico y confort, la significación personal atribuida al trabajo, la autonomía y el tipo y grado de retroalimentación del desempeño que recibe el empleado.

5.1.2 Prácticas organizacionales: Son las reglas, políticas de recursos humanos, prácticas administrativas y sistemas de retribuciones de una organización. Las políticas que definen las prestaciones (vacaciones pagadas, seguro y atención a niños o ancianos) y las retribuciones (bonificaciones y/o comisiones) pueden atraer a nuevos empleados y mantener satisfechos a los ya existentes. Las retribuciones pueden motivar a los empleados pero, para hacerlo es preciso administrarlas con sentido de justicia y sobre la base del desempeño. Los tres grupos anteriores interactúan entre sí para influir en la motivación de un empleado. Esencialmente, esta interacción involucra a las cualidades personales del empleado, que éste porta inevitablemente consigo en su centro de trabajo; las tareas que desempeña el empleado en la situación de trabajo, y los sistemas organizacionales que afectan al empleado en el centro de trabajo.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 11

5.1.3 Diferencias individuales: Son las necesidades, valores, actitudes, intereses y aptitudes personales que los individuos llevan consigo a su trabajo. Estas características varían de una persona a otra por lo que también varía lo que las motiva.

5.2. APOYO ENTRE COMPAÑEROS: La teoría de las relaciones humanas define como relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y sus colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra. (Kinicki y Kreitner 2003). La necesidad de establecer relaciones con otras personas es uno de los más fuertes y constantes impulsos humanos. Es una característica básica, pues el hombre es un ser eminentemente social. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, tienden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño. La convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas de trabajo se sitúan entre las fuentes más poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo (Kinicki et al. 2003) Dentro de las organizaciones se forman grupos, (Kinicki et al. 2003) define un grupo como dos o más personas que interactúan libremente y comparten normas, objetivos e identidad. Los individuos se unen en grupos o son asignados a ellos para lograr diversos propósitos. Cuando un administrador forma un grupo para ayudar al logro de los objetivos de la organización, se le considera un grupo formal. Existe un grupo informal cuando el propósito fundamental de sus miembros al unirse es la amistad.

5.3. APOYO DE LA ALTA DIRECCIÓN: Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. El compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente "ponerse la camiseta" de la Gobernación y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

5.4. BIENESTAR FÍSICO Y CONFORT: No obstante, cuando se habla de condiciones de trabajo, en un sentido amplio, nos referimos a las características propias del trabajo que pueden tener una influencia significativa positiva o negativa en el bienestar físico, mental y social del trabajador, en definitiva, en su salud; entendida ésta, como el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solo como la ausencia de enfermedad. Es decir, hablamos de características del trabajo, susceptibles de convertirse ya sea en factores de riesgo, ya sea en oportunidades.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 12

6. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

6.1. METODOLOGÍA

A continuación se presenta la metodología para formular el estudio de medición de clima laboral. Se detallaran los elementos de tipo de estudio, población y muestra, variables de estudio, el instrumento de investigación y su descripción.

6.1.1 Tipo de Estudio

El soporte metodológico para el desarrollo del proyecto es la aplicación de técnicas de investigación descriptiva, cuyo desarrollo está condicionado a la recolección de datos y la medición de resultados.

6.1.2 Universo y Muestra

El universo de estudio consta de 169 empleados, los cuales se encuentran distribuidos por las dependencias existentes. Para el estudio, se sugiere aplicar un cuestionario donde se propone la siguiente tabulación:

	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Riesgo bajo
	Riesgo medio
	Riesgo Alto
	Riesgo Muy Alto

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 13

6.1.3 Variables de Estudio

Para medir el clima organizacional se debe cerciorar que las dimensiones incluidas en el estudio sean acordes a las necesidades de la realidad organizacional y a las características de los miembros que la integran, para que de esta manera se pueda garantizar que el clima organizacional se defina de una manera precisa.

Para que la investigación sea más efectiva se recomienda que estas dimensiones puedan servir de referencia para escoger las variables de investigación que se consideren pertinentes a los problemas detectados o por venir.

Para efectos del estudio se tomarán como punto de referencia las siguientes variables:

- Claridad organizacional
- Comunicación
- Normas
- Condiciones de trabajo
- Motivación
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Relaciones interpersonales

La estructura utilizada permite una descripción amplia sobre el clima organizacional en la Gobernación de Arauca y abarca ocho (8) dimensiones que están relacionadas con la realidad de la institucional.

6.1.4 Recolección de la información

Las técnicas utilizadas para la recolección de la información sobre la estructura organizacional, el manejo y funcionamiento de la Gobernación, se llevaran a cabo a través de consentimiento firmado.

Para llevar a cabo el diagnóstico se empleará como referencia la encuesta, la cual contiene preguntas dirigidas al personal que labora en la Gobernación, facilitando así la recolección de las apreciaciones sobre los factores del clima organizacional que pueden influir en los empleados.

Antes de aplicar el estudio en la Gobernación, se sugiere realizar una breve sensibilización al personal donde se comunica la importancia de hacer una investigación sobre el ambiente laboral, dentro de la Gobernación, resaltando los beneficios a obtener mediante la ejecución del estudio. Esto con el fin de lograr la participación activa y honesta del personal para poder conocer las verdaderas situaciones que afectan la Gobernación.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 14

6.1.4.1 Para la evaluación y análisis de los resultados

La tabulación, interpretación y análisis se realizó mediante la captura de datos mediante el uso del aplicativo desarrollado en una hoja de cálculo de Excel, (incluido en la batería de riesgo psicosocial), que contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados.

7. DIAGNÓSTICO

El área de Seguridad y Salud en el trabajo de la Gobernación de Arauca, realizó un diagnóstico para analizar los factores de riesgo a los empleados de la Gobernación por dependencia. Realizaron un análisis a través de la Batería de Riesgo Psicosocial por cada dependencia, donde midieron por niveles de riesgo, cada uno de los factores que limitaban u obstaculizaban las tareas diarias de su trabajo.

Observamos, dentro de todos los riesgos, el componente de análisis del riesgo psicosocial, que describía cada una de las encuestas; arrojaba que, los factores psicosociales en riesgo, fueron: Liderazgo y relaciones interpersonales, Demandas emocionales, Reconocimiento y Compensación.

Bajo este resultado se propone la propuesta de actividades, que pueden llegar a disminuir el estrés y la desmotivación dentro de los funcionarios de la Gobernación.

En los siguientes años, tendremos un diagnóstico detallado, ya que se ha implementado el estudio de la medición del clima laboral y de allí saldrán propuestas que suplan las necesidades detectadas.

8. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Las actividades del plan propuesto, están diseñadas para intervenir el Liderazgo y relaciones interpersonales, Demandas emocionales, Reconocimiento y Compensación, que fueron los factores de riesgos encontrados en el componente psicosocial.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019	PL8.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 15

ACTIVIDAD 1

TALLER DE CLIMA LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS Y TRABAJO EN EQUIPO

TEMA: Clima laboral, resolución de conflictos y trabajo en equipo

POBLACIÓN: Funcionarios de la Gobernación de Arauca

DURACION: 2 horas por áreas

OBJETIVO: Lograr un mejor ambiente de trabajo toda vez que los funcionarios tomen conciencia de la influencia que ellos ejercen en éste con sus actitudes, conductas y personalidad.

ACTIVIDAD 2

TALLER DE CONDUCTA SUICIDA

TEMA: Conducta suicida

POBLACIÓN: Funcionarios de la Gobernación de Arauca

DURACION: 3 horas por áreas

OBJETIVO: Sensibilizar, educar y capacitar a los funcionarios para prevenir, identificar y tratar la conducta suicida.