



PLAN DE MEDICIÓN DE CLIMA

FO-GS-23

Versión : 01-20-01-15

Página : 1 de 8

**Plan para el Estudio del Clima Organizacional
2013 – 2014**

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Es un indicador de la gestión de la organización, permite conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y las condiciones de trabajo.

Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un estudio de clima organizacional, cuyo objetivo principal es el identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos.

Para lograr esto es necesario el diseño, desarrollo, aplicación de un instrumento que permita evaluar el clima organizacional; así mismo, el monitoreo y evaluación de los planes de mejora basados en los resultados encontrados. Se propone que estas mediciones sean anuales para hacerlas comparables en el tiempo y permitan evaluar los resultados alcanzados, estableciendo medidas correctivas para lograr mejorar la calidad en las organizaciones de salud, basada en un mejor diseño organizacional, potencial humano y cultura.

FINALIDAD

Desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a fortalecer la función gerencial en las organizaciones de salud a fin de brindar servicios de calidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover en EMDUPAR S.A el estudio del clima organizacional.
2. Desarrollar capacidades para los estudios del clima organizacional.
3. Implementar en EMDUPAR S.A estudios del clima organizacional.
4. Identificar e implementar en EMDUPAR S.A buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El plan de estudio del clima organizacional es de aplicación en toda la empresa Emdupar S.A E.S.P, en sus tres sedes de operación planta de tratamiento de agua potable (PTAP) vía al Rincón, planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR) salida la Paz, y sede administrativa en el Alfonso López.

DEFINICIONES

CLIMA ORGANIZACIONAL: El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: Documento Técnico que proporciona la metodología, herramientas e instrumentos, al personal para promover la implementación del estudio del clima organizacional que contribuya al

desarrollo de una cultura de calidad en Emdupar S.A E.S.P. a través de la mejora continúa del clima organizacional.

PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: Documento Técnico en el cual se establecen objetivos, estrategias y actividades a desarrollar para el estudio del Clima Organizacional. Debe ser elaborado por el Equipo Técnico o Comité del Clima Organizacional, o quien se delegue para tales funciones

PROYECTO DE MEJORA CONTINUA: Se reconocen como propuestas de valor, porque su implementación genera avances sustanciales y relativos al cumplimiento de la misión de la organización, la satisfacción de los usuarios y trabajadores (recursos humanos o usuarios internos) así como el impacto en la comunidad de influencia a la que van dirigidos sus servicios.

Una de las estrategias más exitosas utilizadas en la organización basada en la gestión de la calidad, es el trabajo en proyectos de mejora, mediante el cual se fomenta la participación de los trabajadores en la búsqueda constante de la mejora continua.

RECURSOS HUMANOS (Usuarios internos): Personas que en Emdupar realizan acciones para el logro de resultados en la Empresa, ya sea en bienes o servicios. Las personas no son recursos, sino que tienen recursos (conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones).

Para el estudio del clima organizacional se considera a toda persona que trabaje en Emdupar.

SENSIBILIZACIÓN: Es entendida como el conjunto de acciones que pretenden influir sobre las ideas, percepciones, estereotipos, conceptos de las personas y grupos para provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas.

Consiste en motivar la participación y el compromiso de los decisores, gestores y técnicos; así como al personal, en la implementación del Plan para el Estudio del Clima Organizacional.

METODOLOGÍA

Diseño y aplicación de las encuestas y posteriormente la elaboración del plan de acción del proceso de medición del clima laboral requiere el compromiso de la alta dirección de la empresa, ya que esto crea en los colaboradores expectativas de mejora.

Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Capacitación	Adecuación de encuestas de Clima Laboral	Aplicación de encuestas	Resultados	Priorización de aspectos y elaboración del plan de acción.
Directivos y personal capacitado e informado del proceso.	Encuestas de clima laboral afinada. Anexo 1	Encuestas aplicadas a todo el personal de la organización	Tabulación y resultado de la encuesta	Aspectos priorizados y elaboración del plan de acción

Paso 1. Capacitación: En este primer paso se realizara la capacitación a todo el personal incluyendo al directivo, se realizara un taller de capacitación y una charla cuyo objetivo será mostrar temas que intervienen en la problemática del comportamiento organizacional, es decir: la diferencia de la satisfacción y motivación del personal, las implicancias de la aplicación de las encuestas de clima laboral, las expectativas que genera en los colaboradores, la necesidad de llevar a cabo los planes de acción, etc.

La importancia de este taller se centra también en solicitar el apoyo y compromiso de todo el personal a lo largo del proceso.

Paso 2. Adecuación de Encuestas de Clima laboral: para este segundo paso se debe contar con el equipo responsable de hacer la medición del clima laboral en la Empresa, cabe mencionar que el personal debe tener un conocimiento previo y acumulado de los principales temas que aquejan el personal.


Como su nombre lo dice en este paso debe tener adecuación de la encuesta de clima laboral, para lo cual es necesario tomar un modelo de encuesta de este tipo y que aborda los principales aspectos a evaluar como son remuneraciones, ambiente de trabajo, carga laboral, relación con los jefes, compañeros, etc.

Paso 3. Aplicación de la encuesta de clima laboral: el tercer paso también involucra como responsable de la medición, pero además participan todos los colaboradores de la Empresa, es la aplicación de la encuesta de clima laboral a todo el personal, para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. La encuesta deberá ser anónima para asegurar la confiabilidad de los resultados, para ello se requiere de un mecanismo para asegurar tal anonimato, por ejemplo elaboración de urnas que estarán disponibles durante un tiempo determinado y en los que podrá depositar la encuesta.
2. Se debe contar con un ambiente agradable y tranquilo para la realización de la encuesta.
3. Debe realizarse en una fecha en la que no haya alguna variable que pueda intervenir en los resultados, por ejemplo si se realiza la encuesta después de alguna fiesta realizada por la empresa o luego de un recorte de personal ya que estos resultados se verían sesgados por estos eventos.

Paso 4. el paso cuatro requiere la actuación exclusiva del equipo encargado de la medición. Una vez realizada la encuesta se deberá procesar los resultados a nivel de la organización, se ingresaran los datos para tabulación en una hoja de Excel permitirá un manejo amplio de la información recogida.

Pago 5. Este consiste en priorizar y establecer planes de acción para ello es necesario involucrar a todos los niveles de colaboradores de la organización para establecer y priorizar planes de acción.

	<p>PLAN DE MEDICIÓN DE CLIMA</p>	FO-GS-23
		Versión : 01-20-01-15
		Página : 7 de 8

Anexo 1

Este cuestionario está dirigido a los trabajadores de la empresa Emdupar S.A E.S.P,

Información general

El instrumento que se presenta a continuación tiene como finalidad medir ciertos indicadores del clima organizacional y satisfacción laboral en la organización.

A continuación se presenta una serie de instrucciones para la recopilación de información

- a) Lea detenidamente cada ítem antes de responder.
- b) El cuestionario está confirmado por afirmaciones donde solo se contesta una, la cual usted crea conveniente según sea su criterio en cada caso. No deje ninguna pregunta sin responder.
- c) La selección en cada respuesta debe realizarse marcando en la casilla correspondiente una “x”, teniendo como opciones de respuesta las siguientes alternativas: Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Nunca (N), Casi nunca (CN).
- d) Así mismo le recomendamos que la información se tratara con la pertinente confidencialidad. No existen respuestas correctas e incorrecta, solo se busca la realidad de cada proposición presentadas.

La información que usted pueda aportar referente al cuestionario será de gran utilidad para el desarrollo de la empresa.

Se agradece de antemano su tiempo y dedicación.

“MUCHAS GRACIAS”

ENCUESTA

N°	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
<i>Variable: Clima organizacional.</i>						
<i>Dimensión: Tipos de clima organizacional.</i>						
<i>Indicador: Autoritario- Explotador</i>						
1	Dentro de la empresa los directivos les tienen confianza a sus empleados.					
2	La comunicación entre los directivos con los empleados es ocasional.					
3	Dentro de la empresa la atmosfera que existe es de amenaza.					
<i>Indicador: Autoritario-Paternalista</i>						
4	La empresa promueve la confianza para motivar el personal.					
5	Dentro de la empresa el nexo laboral está constituido por un sentimiento de cariño.					
<i>Indicador: Participativo-Consultivo</i>						
6.	Dentro de la empresa se goza de plena libertad para las decisiones de grupo.					
7.	La empresa propicia la confianza en sus empleados.					
8.	Los jefes toman decisiones organizacionales con el apoyo de los empleados.					
<i>Indicador: Participativo- en grupo</i>						
9.	Dentro de la empresa existe empatía entre los jefes y los empleados.					
<i>Dimensión: Tipos de clima organizacional.</i>						
<i>Indicador: Autoritario-explorador</i>						
10.	La empresa considera su desempeño para la posibilidad de un puesto más elevado dentro de la misma.					
11.	La empresa le ofrece estabilidad laboral.					
<i>Indicador: Motivación Económica.</i>						
12.	Le permite el sueldo que devenga satisfacer sus necesidades económicas.					
13.	Le parecen atractivos los beneficios económicos que brinda la empresa.					
14.	El mejor estímulo para esforzarse es el incentivo monetario.					
<i>Indicador: Ambiente Laboral.</i>						