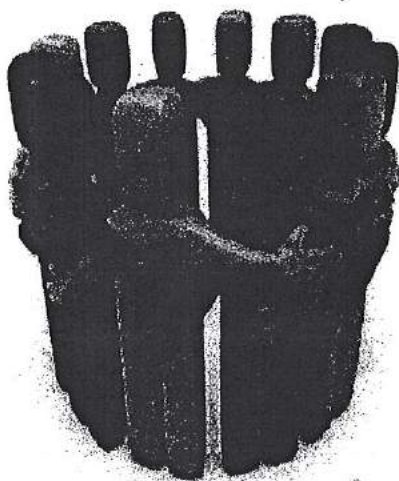


## CLIMA LABORAL



  
Lic. Lilian Godoy  
Unid. Evaluac. y Desarrollo del Personal  
OESSAP S.A.



  
Abog. Mirtha Orrego Mitjans  
Gerente del Talento Humano  
OESSAP S.A.

## CLIMA LABORAL

### Clima laboral: El Estado de Ánimo de la Organización

La mejor metáfora que consigo para explicarlo es relacionarlo con el sentimiento o estado de ánimo; esta es una buena manera de describirlo porque así como no podemos decretar la felicidad de las personas que nos rodean, tampoco podemos decretar o simplemente bajar "la línea" de que nuestros colaboradores (a partir de determinado momento) estén felices, motivados al logro y comprometidos con la organización, porque el Clima Laboral es producto de las percepciones y estas percepciones están matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros.

La organización está conformada de las personas que están en ella, pues cada persona constituye un micro mundo, que forma el gran todo que es la empresa.

El primer mecanismo para mejorar el ambiente laboral es conocer realmente la situación en la empresa. La herramienta más habitual para medir el ambiente laboral es a través de encuestas a los empleados, que deben ser de forma anónima y deben combinar preguntas abiertas y cerradas, y hacer un paneo por los aspectos fundamentales del trabajo del empleado.

Dentro de ésta medición se suele contar con la fase de diseño, la socialización, la propia realización de la encuesta y el análisis y comunicación de resultados.

Nadie dijo que trabajar en equipo sería fácil, algunas personas deben lidiar muchas horas al día con caracteres distintos, y a veces totalmente contrarios. Si éste aspecto no es considerado por una organización, será muy complejo que las distintas partes puedan unirse y formar un todo que lleve a la empresa por un buen camino.

Muchas organizaciones se debaten en cómo lograr un óptimo ambiente para sus trabajadores, éstos en tanto, buscan la manera de sentirse motivados y tranquilos. Si bien existen muchas formas de buscar el mejor camino,

Hay que analizar individualmente la plantilla, para conocer los puntos fuertes y débiles de los empleados. De esta manera, el líder tiene que conseguir encajar y ajustar el rol de cada uno, para obtener el máximo rendimiento del equipo. Conseguir una gestión óptima de tu equipo puede reportar grandes beneficios a la organización.

  
Lic. Lillian Godoy  
Unid. Evaluac. y Desarrollo del Personal  
OESSAP S.A.

UNIDAD DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL  
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN, CULTURA Y CLIMA LABORAL



  
Abog. Mirtha Quiroga Mirjans  
Gerente del Talento Humano  
OESSAP S.A.



# PROCESO DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

## PRIMERA ETAPA

1. IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES INTERNAS
2. SENSIBILIZACIÓN Y EVALUACIÓN
3. ENTREGA DE RESULTADOS

## SEGUNDA ETAPA

6. SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO
5. PLANES DE ACCIÓN
4. RETROALIMENTACIÓN

Unidad de Evaluación del Personal - Departamento de Capacitación, Cultura y Clima Laboral

*Mirha*  
Mirha Berrojo Mirjans  
Psicóloga  
Intendente Humano