

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

TRABAJO DE TITULACIÓN MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO TITULADO:

**“IDENTIFICAR EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL COMPROMISO
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL PROYECTO
PIT”.**

Realizado por:

MARIA EUGENIA HURTADO CAJAS

Director del proyecto:

JORGE IZQUIERDO LOZANO

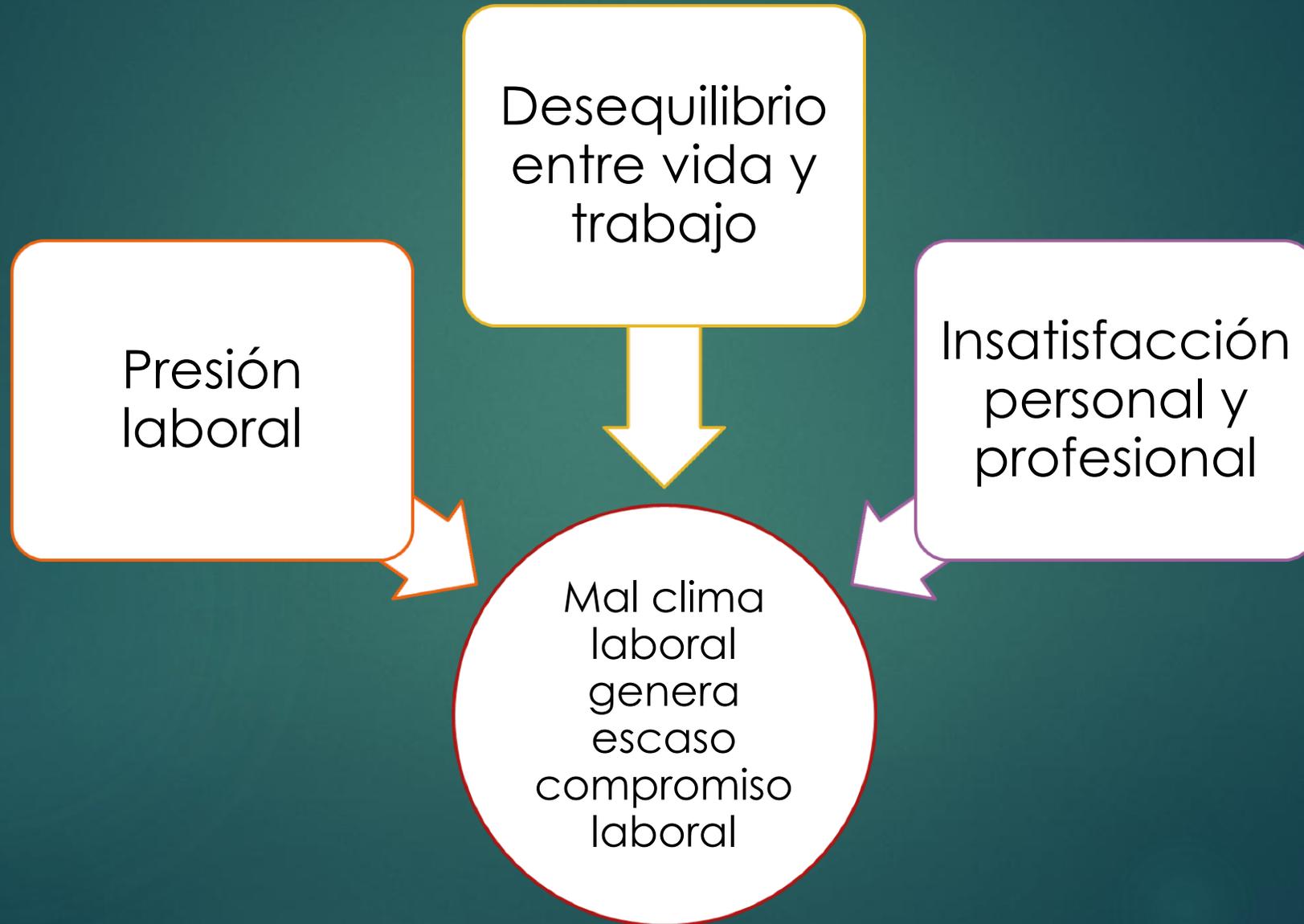
Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

PROBLEMA



OBJETIVO GENERAL:

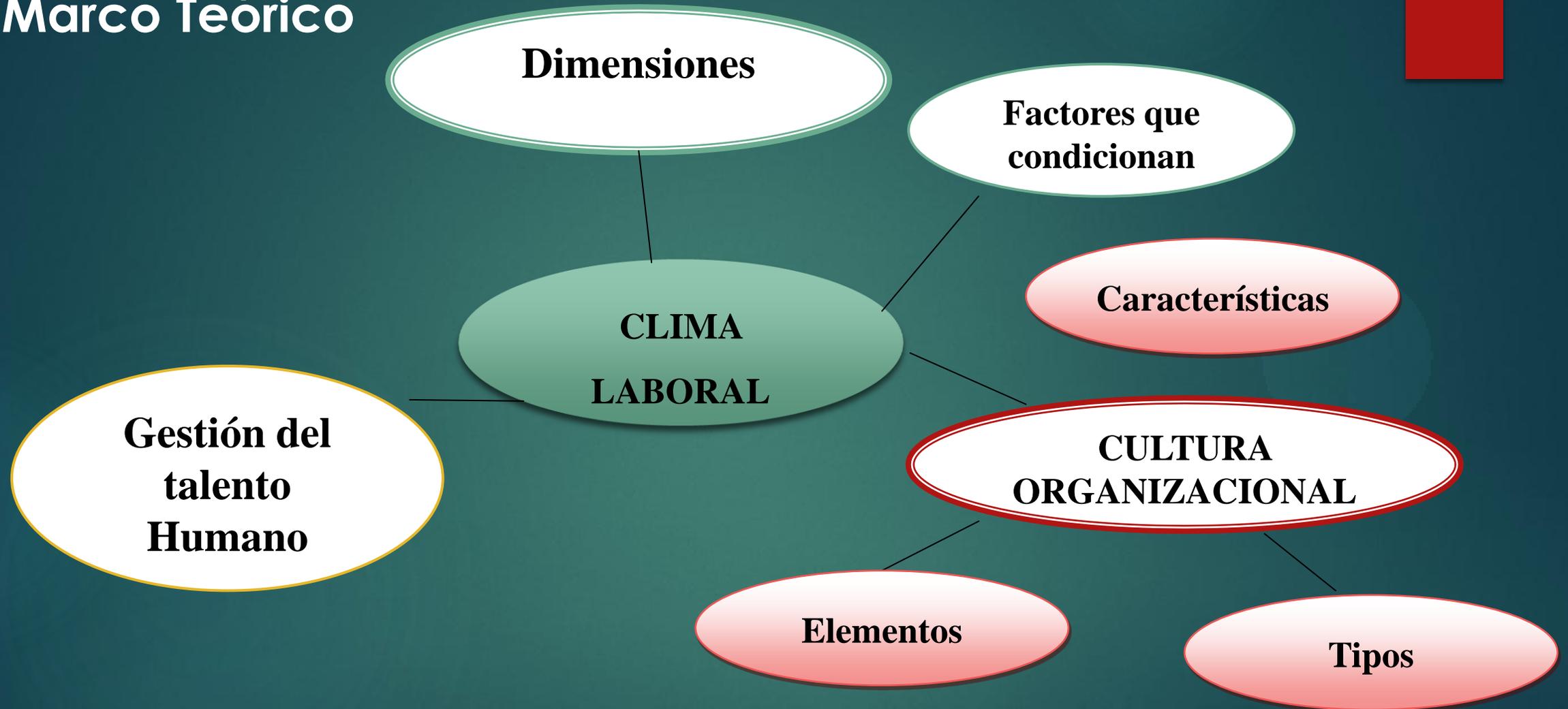
Determinar cómo los factores de clima laboral influyen en el compromiso del personal de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT.



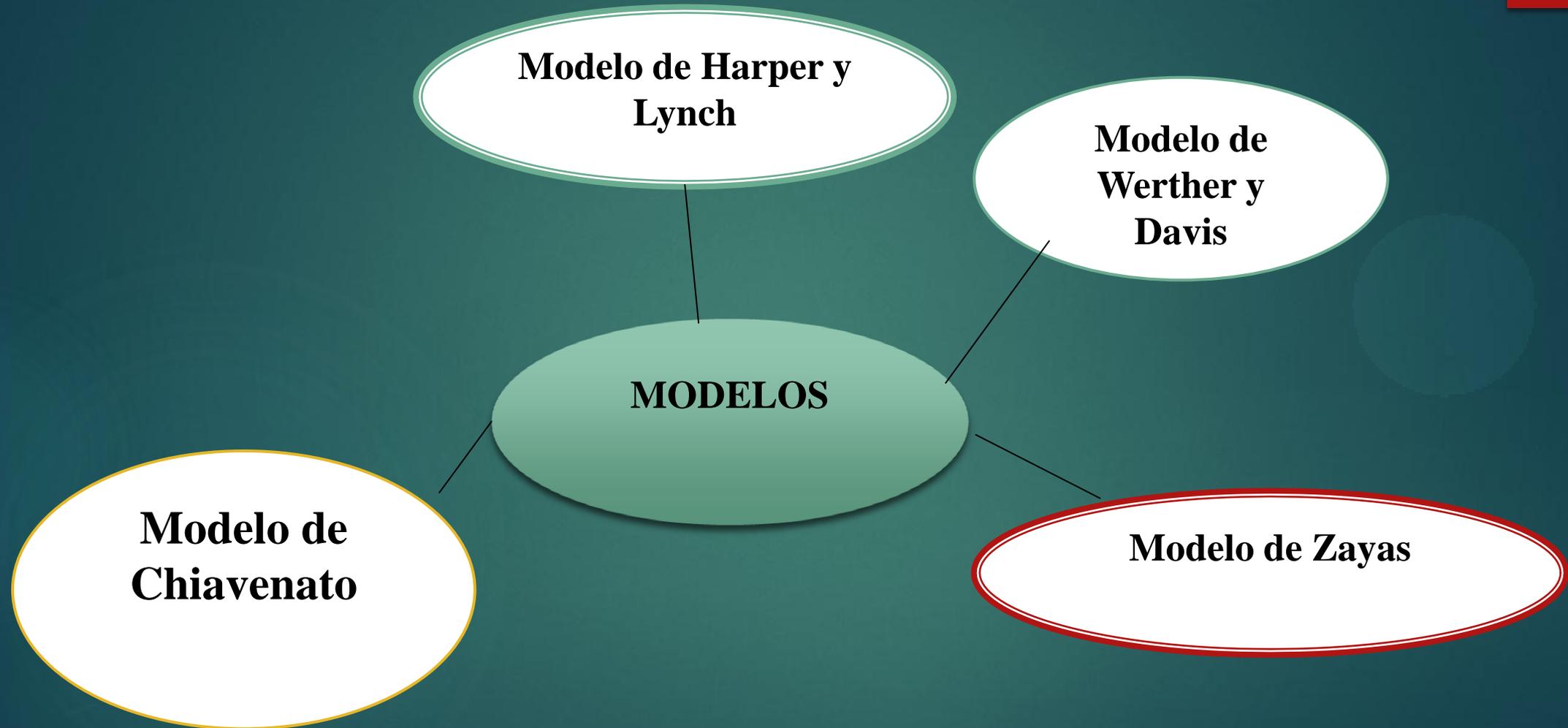
OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ▶ Identificar el impacto del clima laboral en el compromiso de los colaboradores de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT.
- ▶ Realizar una propuesta de mejora orientada a lograr un mayor compromiso de los colaboradores de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT.

Marco Teórico



Marco Histórico



MARCO LEGAL

Constitución

Ley Orgánica del Servicio Público

Norma Técnica para la medición
del clima laboral y la cultura
organizacional

METODOLOGÍA



POBLACIÓN

- 20 TRABAJADORES

Nivel de estudio



Método hipotético deductivo



Básico Descriptivo y correlacional

Diseño



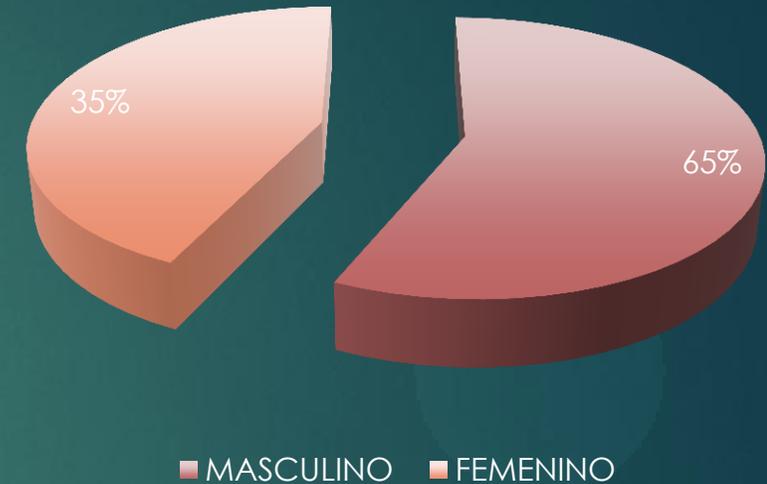
No experimental



Tipo transversal

Población:

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HOMBRE	7	35%
MUJER	13	65%
TOTAL	20	100%



EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menor de 25 años	1	5%
Entre 25 y 35 años	15	75%
Entre 36 y 45 años	4	20%
Entre 46 y 55 años	0	0%
Más de 55 años	0	0%
Total	20	100%

INSTRUMENTOS

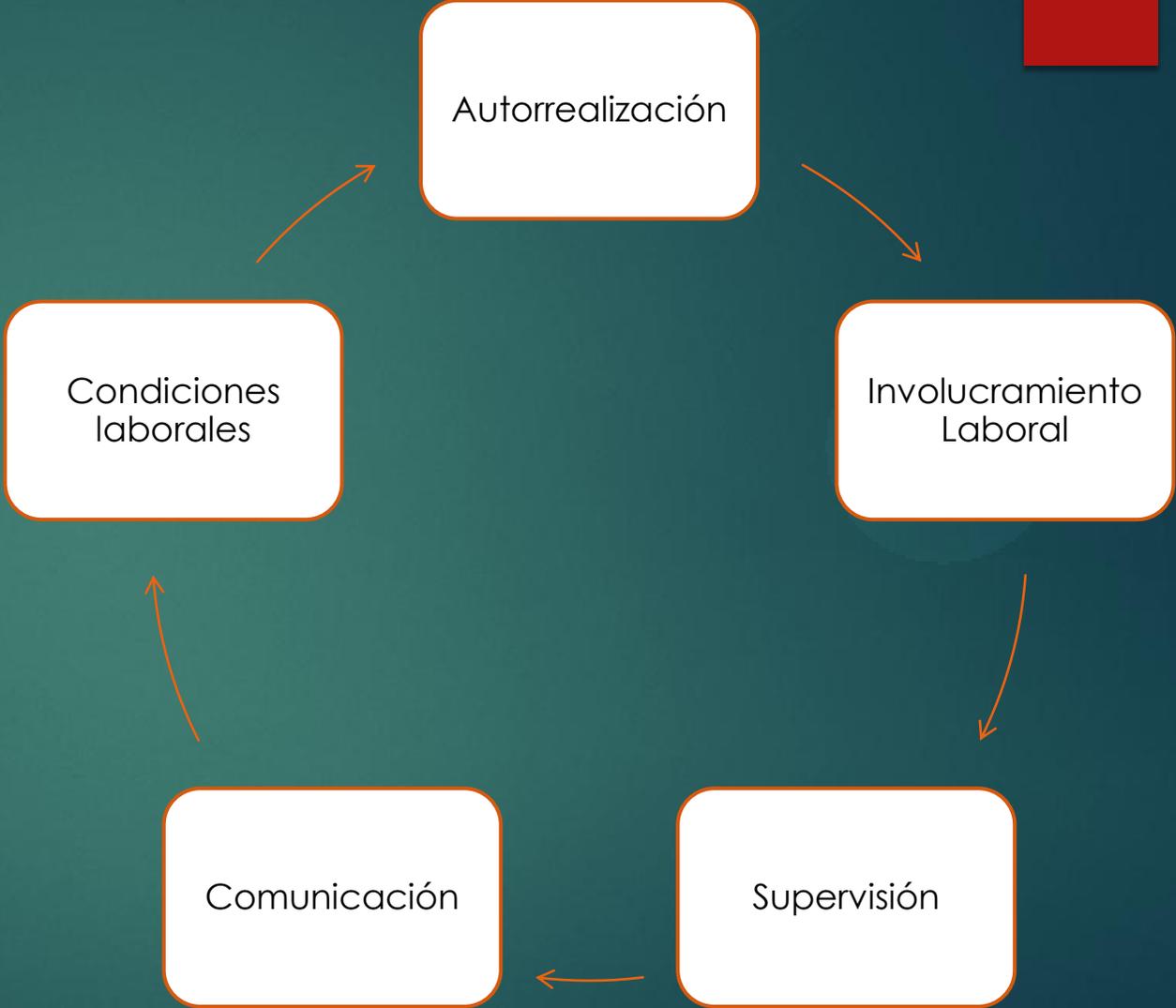
Escala CL-SPC



Creadora



Sonia Palma Carrillo



INSTRUMENTOS

**Cuestionario
Compromiso laboral**



Creadores



Meyer y Allen

Compromiso
afectivo

Compromiso
normativo

Compromiso
de
afectividad



Proceso de evaluación

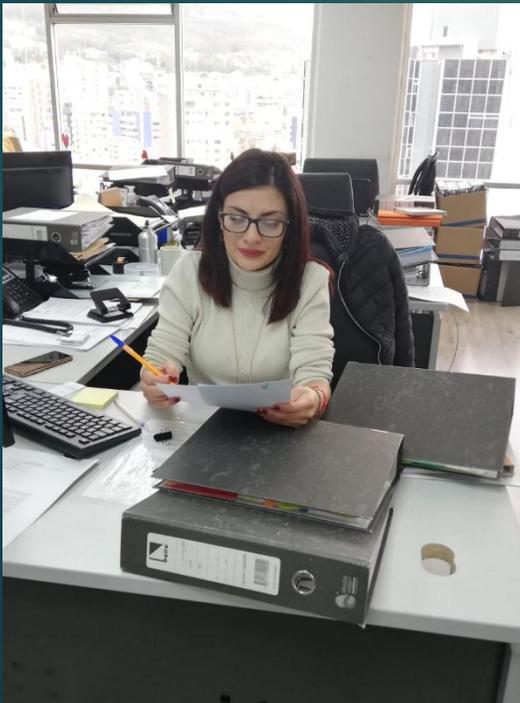
Socialización de las herramientas a utilizar

Aplicación de los cuestionarios de clima y compromiso laboral

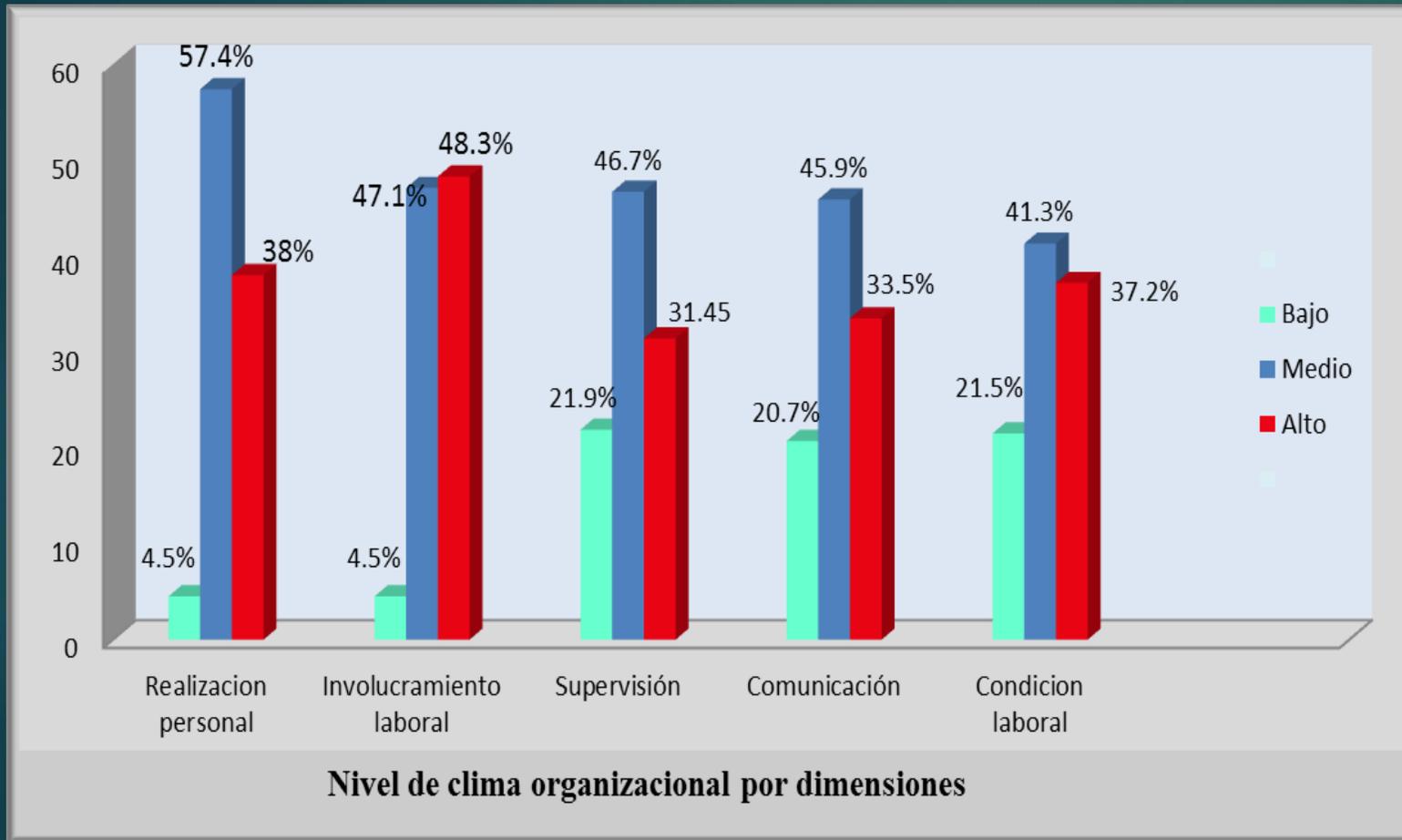
Tabulación de resultados

Análisis de resultados

Conclusión y Recomendaciones

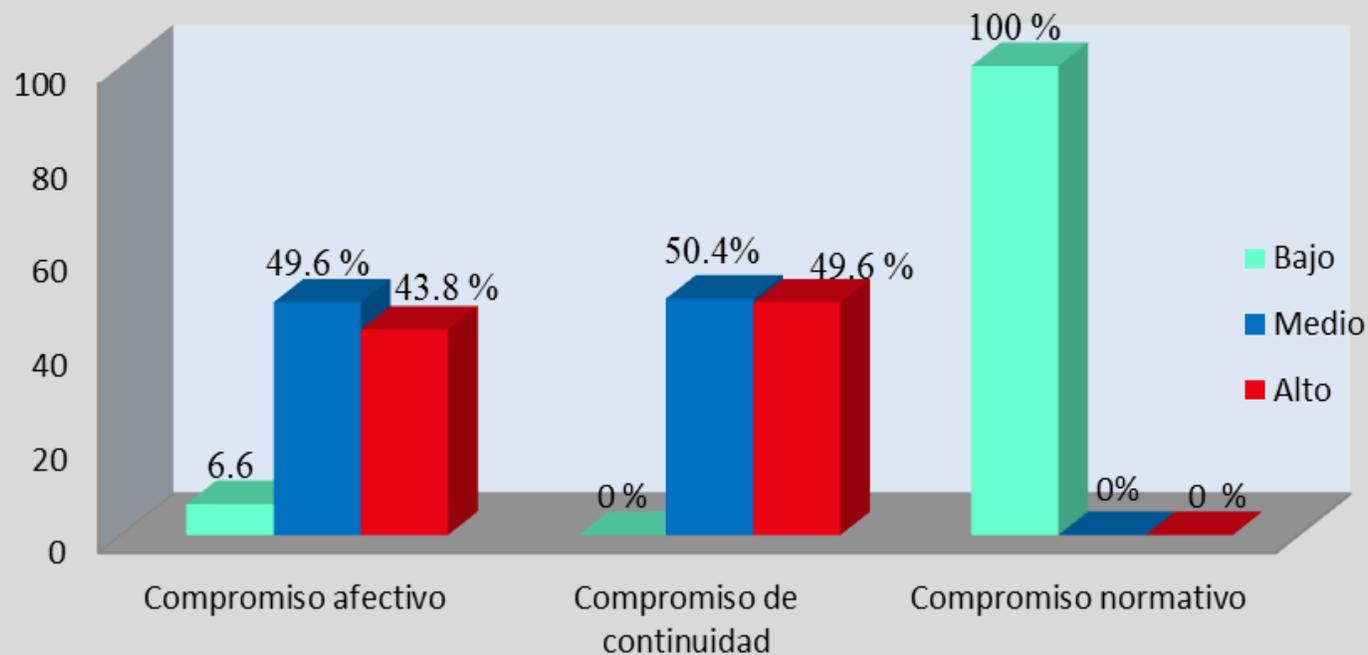


Resultados medición de clima laboral:



La figura muestra que el 57.4% de los empleados percibe el nivel promedio de satisfacción personal y encontramos que estos porcentajes son similares para las otras dimensiones. A excepción de la retención, que alcanza el 48,3%. También debe señalarse que los trabajadores de bajo nivel están controlados por medidas y están en condiciones de trabajo, con un porcentaje del 21,9% y el 21,5%.

Resultados medición compromiso laboral:

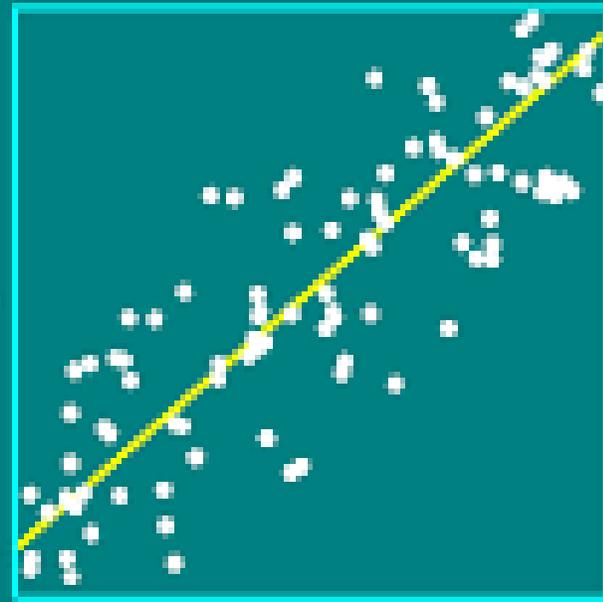


Nivel de compromiso organizacional por dimensiones

La figura muestra que presentan nivel bajo de compromiso normativo, de manera similar, las dimensiones compromiso de continuidad y compromiso afectivo, representan el mismo nivel entre alto y medio, su porcentaje es de 49.6% y 50.4% en promedio y de 43.8% y 49.6% como valor más alto.

CORRELACIÓN DE VARIABLES

$$\rho = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$



ESTADÍSTICA

	Clima laboral		Compromiso laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
Clima laboral	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	20	20
Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	20	20
** .La correlación es significativa al nivel 0, 01 (bilateral).			

Estrategias:

Comunicación laboral de Roger D'aprix :

Analizar la cultura organizacional a partir de los resultados en la aplicación de la comunicación reactiva

Objetivo:

Cambiar el proceso tradicional de comunicación, con la elaboración de mensajes, mediante el proceso de respuesta al personal y su actividad laboral

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Taller vivencial ¿Cuál es mi tarea?:</p> <p>Título del Taller Responsabilidades del trabajador.</p>	<p>Ligar las tareas de los empleados a la estrategia y prioridades mediante la revisión de los manuales de puestos y funciones y el trabajo habitual</p> <p>Dar definiciones claras de las tarea del talento humano y sus roles dentro de la institución.</p>	<p>Manuales de puestos y funciones</p> <p>Hojas</p> <p>Material de papelería</p> <p>Break</p>	<p>Definición de puestos y roles</p>
<p>Taller de Retroalimentación de desempeño.</p> <p>¿Qué tal estoy haciendo las cosas?:</p>	<p>Dar retroalimentación positiva en base a los resultados alcanzados en los últimos años, mediante un informe por parte de las autoridades.</p> <p>Discutir acciones mutuas para mejorar el desempeño por todo el personal en base a los resultados planteados.</p> <p>Hacer una retroalimentación participativa</p>	<p>Material de papelería</p> <p>Informes</p> <p>Balances</p> <p>Break</p>	<p>Informe y proyecto de retroalimentación y Plan de mejoramiento</p>
<p>Taller de identificación de Necesidades individuales.</p> <p>¿Le importa a alguien?</p>	<p>Dar a conocer al colaborador si le importa a alguien sus actividades y la aplicación de Goun Ho.</p> <p>Valorar a los empleados como persona, no como subordinados, dándoles los espacios y resultados de su trabajo.</p> <p>Hacer reuniones específicas con el personal en donde tengan la oportunidad de expresar sus preocupaciones, estados de ánimo y su propuesta de trabajo.</p> <p>Levantar ideas del personal.</p>	<p>Material de papelería</p> <p>Informes</p> <p>Balances</p> <p>Break</p>	<p>Informe de necesidades mediatas e inmediatas</p>
<p>Reunión de evaluación Objetivos de mi unidad de trabajo.</p> <p>Resultados. ¿Cómo le va a mi unidad?</p>	<p>Comunicar, mediante información oportuna, general y actualizada, la marcha de la entidad.</p> <p>Discutir los objetivos del grupo de trabajo y cómo se integran a los objetivos generales.</p> <p>Discutir la necesidad de mejorar el desempeño del grupo de trabajo.</p> <p>Reconocer los logros del grupo de trabajo y encontrar oportunidades de reunión con el grupo.</p>	<p>Material de papelería</p> <p>Informes</p> <p>Balances</p> <p>Break</p>	<p>Aplicación de un test de interiorización de objetivos</p>
<p>Taller de socialización de la Visión, misión y valores.</p> <p>¿Dónde vamos?</p>	<p>Todos los miembros tienen que conocer y aplicar la misión y los valores a su trabajo cotidiano.</p> <p>La manera de interiorizar la misión y los valores, será a partir de desarrollar un trabajo conjunto y de su evaluación constante.</p> <p>Mostrar convicción y compromiso, personal y grupal, con la misión y los valores.</p> <p>Los directivos deben hacer acto de presencia constante para que los trabajadores no se sientan solos en la ejecución de sus responsabilidades</p>	<p>Filosofía Institucional</p> <p>Materiales</p> <p>Económicos</p> <p>Equipos tecnológicos</p>	<p>Nivel de interiorización de la filosofía institucional</p>

Estrategias:

Liderazgo:

Taller práctico de liderazgo democrático

Objetivo:

Facilitar estrategias de dominio de grupo a través de un taller práctico de liderazgo democrático

Líder pulpo:

- Hace y sabe todo
 - Imprescindible
 - Colaboradores dependientes e incapaces

Líder araña:

- El activista
 - Hace gestiones y trámites
 - Hace obras pero no promueve organización
 - Cuando se va todo se viene abajo

Líder muerto:

- No tiene vida
- No se mueve
- No convoca a reuniones
- No hace nada por su grupo

Líder tortuga:

- No tiene iniciativa
 - Es el pasivo
- Trabaja solo si el grupo le exige o cuestiona

Líder zorro:

- Es el aprovechador
- Utiliza su cargo para fines políticos y económicos
- Trabaja solo para figurar

Líder abeja:

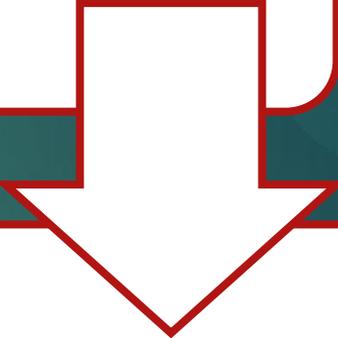
- Democrático
- Su cargo está al servicio de los demás
 - Promueve la participación de todos
 - Asume responsabilidades y da cuenta a los demás



ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>La comunicación eje del trabajo colaborativo</p>	<p>CANCIONES MODERNAS, FRASES COTIDIANAS O REFRANES</p> <p>Consigna:</p> <p>Colocadas las tarjetas en una bolsa, se solicita a cada participante que extraiga una y busque a su complemento. Entablan una conversación y luego se presentan en plenario.</p> <p>Dinámica:</p> <p>Es necesario que el coordinador tenga en cuenta la cantidad de participantes, en este caso, en número par, para que cada persona encuentre a su compañera. Para ello es preciso llegar al lugar con tiempo suficiente e introducir las tarjetas en la bolsa, a medida que van llegando. Esta técnica puede continuar con animación, usando las mismas tarjetas, pero distribuidas a otra pareja, para que sean dramatizadas las frases o canciones.</p>	<p>Tarjetas rectangulares pequeñas o cartulinas del mismo tamaño. En ellas se escriben fragmentos de una canción, frase o refrán, de manera que en cada tarjeta quede una parte.</p>	<p>Grado de participación de los trabajadores con los supervisores</p>
<p>Dialogar hasta comprendernos</p>	<p>LA MALETA CON SOMBREROS</p> <p>Organización: Se pone en medio de un cuarto, una maleta llena de sombreros v pañuelos para la cabeza.</p> <p>Reglas:</p> <p>Cada participante, uno tras otro, sucesivamente, se acerca a la maleta, la abre y hace una presentación de su persona en función del sombrero o pañuelo que escoja.</p> <p>Con él se cubre la cabeza. (El animador también debe hacer su presentación)</p> <p>Lo que se espera - Formar un grupo - Crear ambiente - Percibir los distintos caracteres de unos y otros.</p> <p>En este juego, efectivamente, se manifiesta lo que cada uno quiere ser y la facilidad (o la torpeza) para expresarlo ante los demás, especialmente al comienzo de la adolescencia. Se manifiesta lo que cada uno es y lo que el grupo nos hace o nos obliga a ser.</p>	<p>Una maleta (Valija o bolso) - Sombreros, gorros, pañuelos, gorras, etc., en abundancia</p>	
<p>Técnicas interactivas de dominio de grupo (rompehielos, saludos, abrazos)</p>	<p>TELARAÑA</p> <p>DEFINICIÓN: Consiste en presentarse utilizando una bola de estambre u ovillo de lana que se va lanzando entre las/os participantes del grupo.</p> <p>CONSIGNAS DE PARTIDA: Debe hacerse lo más rápido posible</p> <p>DESARROLLO: Todas las personas formarán un círculo, luego se seleccionará alguna persona al azar y ella tomará el principio del estambre u ovillo de lana y lanzara el resto de estambre a algún participante que el elija pero antes de lanzarlo deberá decir su nombre, pasatiempos, intereses esto dependerá de las características que se utilizaran en la presentación al lanzarlo el otro participante debe repetir la presentación de su compañero y la propia y lanzar el estambre, quedándose también con una parte de él hasta llegar al último participante y lograr formar una telaraña el dirigente o moderador tomara la decisión de deshacerla siguiendo el mismo desarrollo pero ahora mencionaran los participantes otro dato como algo positivo sobre la persona a la que le regresara el alambre u ovillo de lana</p>	<p>Una bola de estambre u ovillo de lana para lanzar.</p>	

Conclusiones

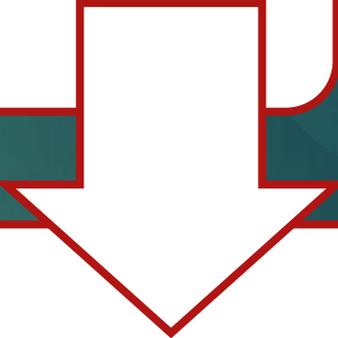
Los resultados de la investigación permiten verificar una significativa influencia de los factores que conforman el clima laboral en el compromiso del personal de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT en especial la identidad de los trabajadores con la unidad, la cual juega un papel decisivo en la potencialización de las actividades laborales y por consecuencia en el cumplimiento de los objetivos empresariales



De los resultados se evidencia que no existe una identificación plena de los trabajadores con la Unidad de Gestión del Proyecto PIT verificándose insatisfacción con la comunicación e intercambio entre los colaboradores, lo cual se traduce en un clima laboral que desestimula al trabajador a ser productivo y por consecuencia a mejorar el funcionamiento de la institución

Conclusiones

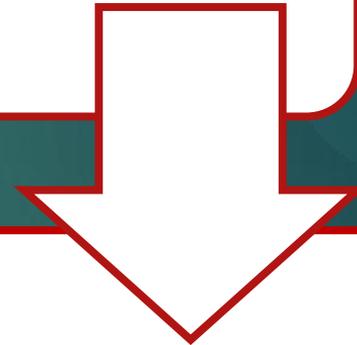
De la investigación se desprende que es palpable la existencia de una relación directamente proporcional entre las variables de clima laboral y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT, la cual se ve afectada por la baja capacidad de participación de los trabajadores en las actividades y toma de decisiones, lo cual se traduce en que a mayores dificultades y falencias en el clima laboral, menor compromiso de los colaboradores y por ende menor efectividad en la gestión empresarial



De la investigación se desprende que existe una necesidad imperante de mejorar clima laboral de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT, como estrategia para desarrollar y fortalecer el nivel de compromiso de los colaboradores con la institución, lo cual redundaría positivamente en la materialización de los objetivos empresariales proyectados a corto, mediano y largo plazo

Recomendaciones

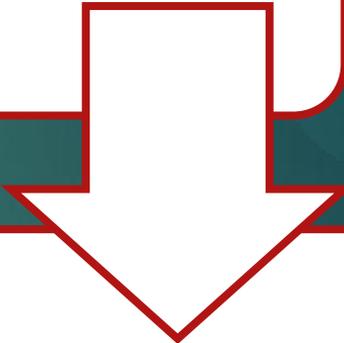
Desarrollar estrategias para la mejora sistemática del clima laboral y por ende el nivel de identidad y compromiso de los trabajadores con la Unidad de Gestión del Proyecto PIT de forma tal que se logre potencializar las actividades laborales y por consecuencia en el cumplimiento de los objetivos empresariales



Mejorar la comunicación e intercambio entre los colaboradores a través de capacitaciones sistemática dirigida a todo el personal de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT, de manera que se logre una mejoría paulatina del clima laboral y por consecuencia se estimula al trabajador a ser productivo lo cual redundará positivamente en el funcionamiento de la institución.

Recomendaciones

Ampliar y fortalecer la participación de los trabajadores en las actividades y toma de decisiones concernientes al funcionamiento de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT de forma que se mejore el clima laboral lo cual redundará positivamente en el clima laboral, incrementándose de esta forma el compromiso de los colaboradores y en la efectividad de la gestión empresarial



Aplicar la propuesta de mejora del clima laboral de la Unidad de Gestión del Proyecto PIT propuesta en la presente investigación como estrategia válida para lograr un mayor compromiso de los colaboradores lo cual redundará en una mejora de la actividad laboral desarrollada

MUCHAS
GRACIAS

