

Cultura y Clima Organizacional

¿ Qué es un estudio de cultura y clima organizacional ?

Es una metodología participativa, capaz de generar retroalimentación a la organización como sistema, a partir de las percepciones, sobre:

- Ejercicio de autoridad
- Ejercicio de liderazgo
- Justicia organizacional
- Inteligencia emocional
- Valoración de la organización
- Estrategia
- Estructura de la organización
- Estructura del puesto
- Inducción
- Formación
- Promoción y desarrollo
- Retribución
- Evaluación del desempeño
- Comunicación
- Seguridad y salud laboral
- Relaciones laborales
- Efectividad organizativa
- (se pueden medir otros comportamientos)



Todo lo anterior en 61/71 items, en no mas de 7 minutos.

La metodología de levantamiento de información y su sustento teórico, esta dado por Los estudios de **Auditoría del Sistema Humano (Universitat de Barcelona)** que ha trabajado en los últimos estudios científicos sobre comportamiento organizacional, analizando los ítems e instrumentos propuestos a nivel académico y probados en empresas del mundo real.

De ahí que la herramienta con muy bajos niveles de ítems, con altos niveles de validación estadística, entrega información relevante no sobre el comportamiento analizado (liderazgo), sino también el estado de la situación a nivel de los componentes del liderazgo transformador. (<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1542.pdf>)

¿Como Opera ?

Aspectos teórico-empíricos

Para los efectos de levantar y validar la información Audit Consultores, ha diseñado:

- instrumento teórico, basado en estudios científicos, avalando con ello el nivel de confiabilidad de la información ASH.

- Sistemas tecnológicos de última generación, facilitando que las personas respondan en un entorno amigable, intuitivo y con permanente apoyo; además de poder responder, desde distintos dispositivos (ordenador, móvil, tablet)

Flujo de operación del sistema

Se estima en no mas de 3 semanas se pueda aplicar todo el proceso de levantamiento información (comunicación, coordinación, logística, levantamiento información, entrega de informe final). Las etapas en cuestión son:

1. Se define contraparte con quien se inter-actuará para los efectos de coordinación.
2. Se genera reunión de validación del instrumento con todos los actores y grupos de interés que puedan participar (sindicato, profesionales, técnicos, mujeres, varones, etc.).
3. Se aplica experiencia piloto, para detectar eventuales problemas que no se hayan detectado en reunión anterior.
4. Se define estrategia de comunicación en que se informa al personal ¿Por qué y para qué? se requiere de su opinión, indicando cuando y como serán contactados.
5. Se coordinan estrategias para estimular y motivar la participación de los miembros de la organización, enviando informes diarios de los niveles de respuesta.
6. Dos días o 24 hrs. hábiles después de que haya respondido el último encuestado, se entregará informe descriptivo con los resultados obtenidos (ver entregable)
7. Exposición de los resultados obtenidos ante Directorio / fin del proceso.



¿Por qué realizar un estudio de Cultura y Clima Organizacional?

Los resultados permiten:

- Identificar y diagnosticar las fortalezas y debilidades de cada área.
- Ayuda a definir donde, en que y cómo diseñar estrategias de intervención que colaboren a la mejora de espacios psico-laborales.
- Genera la información requerida para un plan de capacitación customizado a nivel de cada unidad laboral.
- Genera indicadores de gestión que permiten tener una métrica que de cuenta de la evolución e impacto de la capacitación/ intervención..



¿Cómo se financia una evaluación de este tipo?

Para financiamiento de estudios de diagnóstico organizacional, SENCE autoriza el uso del 10% de la franquicia SENCE (1%).

