

**INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL LOGRO DE LAS METAS EN
LA SECRETARIA DE PLANEACION EN LA GOBERNACION DE
VICHADA**



XIOMARA JIMENEZ SANCHEZ

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

**Asesora:
PAULA COLORADO ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTA, COLOMBIA
2016**

INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL LOGRO DE LAS METAS EN LA SECRETARIA DE PLANEACION EN LA GOBERNACION DE VICHADA

Resumen

Los cambios que se han generado por diferentes variables como el avance de la tecnología, las demandas de la modernidad y la revolución industrial han causado aceleración en las actividades humanas, los cuales han provocado oportunidades, logros y satisfacción pero también se evidencian falencias, específicamente en el ámbito laboral. Los riesgos físicos y psicosociales, generados por los factores en una empresa como exceso de ruido, calor, frío o por espacios reducidos son riesgos intralaborales que pueden deteriorar la salud y el desarrollo de las tareas que deben cumplir los empleados; también variables como la falta de motivación y empoderamiento afectarían el logro de los objetivos propuestos en las entidades públicas o privadas, con lo que se evidenciará que para que se logre un Clima Organizacional adecuado se debe contar con factores de la salud física y mental acertados que permitan en los trabajadores el crecimiento personal y profesional.

Palabras clave: Clima Organizacional, empleados, riesgos, motivación, salud, secretaría de planeación

Abstract

The changes that have been generated by different variables such as the advancement of technology, the demands of modernity and the industrial revolution have caused acceleration in human activities, which have led to opportunities, achievements and satisfaction but also evident weaknesses, specifically in the workplace. The physical and psychosocial risk factors generated by a company such as excessive noise, heat, cold or tight spaces are intralaborales risks that may impair the health and development of the tasks to be fulfilled by employees; also variables such as lack of motivation and empowerment affect the achievement of the objectives in the public or private entities, which will be shown that for a suitable organizational climate is achieved there must be factors in the successful physical and mental health allow workers in personal and professional growth.

Keywords. Organizational climate, employees, risk, motivation, health, planning secretariat

Introducción

El presente trabajo pretende analizarla incidencia del clima laboral de los funcionarios de la secretaría de Planeación de la Gobernación del Vichada, de cara al logro de los objetivos propuestos en el plan de desarrollo 2012-2015. Tomando un contexto inicial del ambiente laboral, como un espacio en el que se estará gran parte de la vida. En el cual se considera igual de importante que con otros ámbitos, como el familiar y el social.

Muchos autores han abordado aspectos acerca del tema de clima laboral, y enfatizado en la importancia que tiene la relación laboral para las personas y sociedad. Por ejemplo en el texto, Tratado de la Psicología del Trabajo, (Sánchez, Lerín, Beltrán, Castellá y Silla, 1996) afirman: Si algo es cierto es que el trabajo es un fenómeno incuestionable en la vida de las personas y en el desarrollo de las sociedades. Mediante esta actividad se ha facilitado la convivencia de las personas y los grupos humanos. El ser humano ha contribuido a la construcción y transformación del mundo en el que vive. Durante el último siglo, esta actividad humana se ha visto influida de forma significativa por las transformaciones que se produjeron con la revolución industrial y los cambios económicos, demográficos, sociales, científicos, tecnológicos, político-culturales que la acompañaron.

Es menester, construir un contexto deontológico de la preponderancia que tiene el clima laboral en entidades públicas o privadas, tomando como referencia literatura o producción científica, acto ulterior, se señalaran aspectos jurídicos que la normatividad converge en asegurar un clima laboral con impacto positivo en el desarrollo de las actividades diarias. Asimismo se enfatizará en la relevancia de la motivación como factor esencial en los integrantes de una entidad para realizar sus labores, y lograr los objetivos propuestos dentro de la organización.

También se mencionará cómo las condiciones y garantías laborales, influyen en la motivación en el momento de la realización de tareas y cómo esas condiciones y entorno, son trascendentales para el logro de objetivos laborales, profesionales y/o familiares.

En tal sentido el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSH, 1987), indica que las condiciones de trabajo “son el conjunto de variables que definen realización de una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza, en cuanto que estas variables determinaran la salud en la triple dimensión de la Organización Mundial de la salud –OMS- física, psíquica y social” (1987, P. 23).

Las condiciones laborales dignas y la seguridad necesaria para la estabilidad física, familiar, social y para el logro de metas a mediano y largo plazo de los trabajadores son la garantía para el fortalecimiento de la motivación, con la que los empleados generan un clima laboral adecuado y se entusiasman para realizar las tareas eficientemente; lo que contribuirá al logro de las metas propuestas en una empresa. Es por ello que para que haya un muy buen clima organizacional y/o laboral se deben tener presente los distintos riesgos psicosociales que influyen en el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Bajo esta definición se incluyen las condiciones de seguridad, el medio ambiente físico de trabajo, los contaminantes químicos y biológicos, la carga de trabajo (física y Mental) (Sánchez et al., 1996).

También se identificarán las posibles fallas presentes en los integrantes de la Secretaria de Planeación, que impidan o afecten el adecuado clima laboral y eficiente desarrollo de sus actividades, con lo que se propondrán elementos adecuados que generen un adecuado clima laboral para contrarrestarlas; pues es necesario advertir que las entidades gubernamentales trabajan para lograr objetivos que beneficiaran a toda una comunidad, y en este caso las acciones deben ser dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes no solo de un Municipio sino del Departamento del Vichada.

Por lo anterior es necesario tener en cuenta que el plan de desarrollo propuesto para el periodo 2012-2015 busca a través del conocimiento y de las necesidades de la comunidad, alternativas de solución para que con la participación de todos, se logre el cumplimiento de los proyectos que se emprendan de manera concreta y transparente, por lo que se hace necesario, como se señaló previamente conocer las posibles falencias de los funcionarios de la Secretaria de Planeación para generar posibles acciones de intervención.

Los funcionarios de esta secretaría se encuentran en constante actividad laboral, ya que sus acciones están dirigidas a todo el departamento para lograr fines comunitarios, por tanto la carga y jornada laboral es extensa, constituyendo el privilegiado lugar que debe tener el clima labor para el buen desempeño de los servidores públicos en una entidad territorial.

De acuerdo al plan de desarrollo Departamento del Vichada 2012-2015, la Secretaría de Planeación Departamental es la encargada del avance físico y financiero de las metas e indicadores de producto y del resultado del Plan de Desarrollo. Con dichos reportes se elaborarán los respectivos informes de gestión de la Gobernación de Vichada y se realizarán periódicamente las audiencias de rendición de cuentas. (p.76).

Se evidencia una responsabilidad a nivel departamental, pues no solo se encargan de actividades locales sino que sus actividades deben reflejarse en todo el Departamento, además los funcionarios de esta oficina se encuentran en constante supervisión, evaluación y seguimiento para que se cumplan las metas propuestas en el Plan de Desarrollo. De acuerdo también a lo estipulado por el mismo Plan de Desarrollo:

Para efectos de realizar monitoreo, seguimiento y evaluación a la ejecución física y financiera de las metas e indicadores del Plan de Desarrollo, la Secretaría de Planeación Departamental adoptará una metodología integral de medición, que se implementará de forma permanente. La metodología considerará instrumentos para verificar, además de la ejecución de las metas de los proyectos de inversión, el cumplimiento de los objetivos de las políticas y planes que la Gobernación haya adoptado. (p.76)

Secretaria de Planeación departamental del Vichada

La Secretaria de Planeación departamental del Vichada, cuenta con 56 empleados y tiene a su cargo las siguientes responsabilidades radicadas a partir del texto constitucional del año 1.991: Planificación y promoción del desarrollo económico y social, coordinación y complementariedad de la acción departamental, intermediación entre la Nación y los Municipios, Vigilancia en la prestación de los servicios públicos, evaluación periódica de las distintas actividades institucionales.

En este ambiente de carga laboral y numerosas responsabilidades es pertinente preguntarse ¿qué tanto influye el Clima Laboral u organizacional en el cumplimiento de los objetivos para alcanzar las metas descritas previamente?

Se considera plausible definir qué es el clima laboral, también conocido como clima organizacional:

El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad, de igual forma dentro del ámbito de la psicología social, el concepto es relativamente nuevo, tiene su evolución dentro de la psicología laboral la cual reconoce la influencia del ambiente de trabajo sobre la conducta de sus miembros (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2001).

También en el estudio, *Clima Organizacional en los Distritos del Área Guatemala Sur* Basado en el documento las áreas críticas de análisis del Clima Organizacional; la OPS/OMS definen clima organizacional como:

“el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actitudes y en el comportamiento de sus miembros”. También hace referencia“...el ambiente sicosocial en el cual se desenvuelven los empleados de una organización o una repartición administrativa (Miranda, 2006, p.4).

Asimismo en el documento *Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato* se encuentran otros conceptos con el de Brunet, citado por García, M. y Ibarra, L. (2007) quien afirma que:

El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo

dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del ser. (p.5)

Es precisamente porque el individuo es influenciado por el trabajo y el entorno que las entidades gubernamentales, privadas, entre otras; deben brindar a sus miembros climas laborales u organizacionales adecuados, las oficinas de talento humano tienen una gran responsabilidad en los trabajadores de las empresas, pues sus acciones están enfocadas en la obtención de la salud física y mental adecuada, tanto del trabajador como de los miembros de su familia para lograr resultados que impacten, pues no solo los temas laborales afectan la salud mental de los individuos, sino las situaciones familiares y sociales adversas logran impactar negativamente en la vida y en las acciones cotidianas y por ende en la consecución de sus logros laborales.

No ajeno a todo lo anterior, y en respuesta a esta temática la secretaria de Planeación de la Gobernación del Vichada; tiene previsto dentro sus estrategias, el programa *Talento humano idóneo y competente*, el cual busca optimizar las competencias del talento humano de la entidad y de esta forma lograr su idoneidad, eficiencia y eficacia mediante la capacitación, en el desarrollo de sus funciones, manteniendo un alto grado de motivación y compromiso que coadyuve a cumplir con los objetivos propuestos en el Plan de desarrollo denominado Gobierno de Todos 2012-2015.

Acerca del tema Clima Organizacional no es opcional que se les brinde protección y/o bienestar a los trabajadores, en tanto que es responsabilidad del Estado generar garantías y proteger los intereses de estos y sus familias, por ello es pertinente mencionar la Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales, constituyéndose una referencia obligatoria, en la cual se indica y precisa evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo. Esto debe incluir la evaluación de los riesgos psicosocial. (Congreso de la República, 2012). Cabe destacar que los factores psicosociales pueden ser intra o extralaborales.

Es necesario advertir que hay factores de riesgo dentro de una empresa sea esta pública o privada, que puede afectar la salud física y mental de los trabajadores, ya que variables como el exceso de ruido, el exceso de calor o frío, los espacios extremadamente reducidos, el exceso de esfuerzo, entre otros son riesgos extralaborales

pueden que deteriorar la salud y la ejecución de las tareas que desarrollan los empleados, (Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral). También variables como la facilidad de transportarse entre la casa y el trabajo, la incomodidad para transportarse entre la casa y el trabajo, la delincuencia en la zona residencial, las condiciones de la vivienda del trabajador, son Factores Extralaborales que pueden inferir en la realización de las actividades de los empleados. (Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales).

El Instituto Navarro de Salud Laboral (2002), hace énfasis en la importancia de la relación entre trabajo y salud:

Se hace una relación entre trabajo y salud puede abordarse desde distintos ámbitos. Desde la perspectiva psicosocial los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo, y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales. Estos se manifiestan a través de problemas como absentismo, defectos de calidad, estrés, ansiedad. (p.5)

El clima laboral, como se mencionó inicialmente es fundamental en el logro de las metas, pero también tiene injerencia en la vida personal familiar y social, ya que las actividades cotidianas generan distintos riesgos como el estrés y, a su vez éste genera problemas que se trasladan a otros ámbitos del individuo como el familiar y social.

Ana María Cabrera Videla, Directora General de Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Afirma que:

En la Primera Encuesta Nacional sobre condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia, por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. También enfatiza en que esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que

realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia (Ministerio de Protección Social, 2010).

Por tanto el Ministerio de la Protección Social, (hoy llamado Ministerio de Salud y Protección Social) expidió la resolución 2646 de 2008, estableciendo disposiciones y definiendo responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, y monitoreo, permanente de la exposición a factores en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2010).

Como es sabido el mundo moderno demanda nuevos retos laborales, por tanto las exigencias a los trabajadores son cada vez más altas, por parte de las entidades, ya que deben cumplir con extensas jornadas, y ajustarse a nuevos retos, que no son fáciles ni para ellos ni para su grupo familiar, pues todos se han tenido que venir ajustando a las demandas de la modernidad.

En el documento Institucional, apoyado por el Ministerio de Trabajo Español, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias medidas y buenas prácticas*. Se muestran aportes acerca de las variables que influyen en la salud física y mental de los trabajadores.

Los cambios que el mercado económico, financiero y laboral está generando en las empresas pueden dar nuevas formas de riesgos psicosociales. De la misma forma que las nuevas tecnologías, nuevos productos, materias primas y sistemas de producción generan nuevos riesgos de seguridad, higiene y ergonomía. Por tanto la función de la labor preventiva laboral es disponer de los sistemas de alerta adecuados para identificar tales riesgos y vigilar las nuevas posibles amenazas a la salud en el trabajo. (p.45)

Cabe destacar que aparte del estrés hay otros riesgos psicosociales como la Violencia, la cual es definida por la OIT (2003) como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. (p.27)

También el Acoso Sexual se considera un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, una violación de su derecho a la intimidad y en último término a la libertad, por ello, la mayoría de los ordenamientos jurídicos la recogen y la tipifican actualmente. El marco conceptual del acoso sexual se ha inscrito en la lucha contra las diferentes formas de violencia contra la mujer, asumida por diferentes instancias internacionales. (p.35)

Entidades como la ONU ha establecido diferentes medidas destinadas a proteger sobre todo a la mujer, “establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios inflingidos a las mujeres que sean objeto de violencia (Resolución de la Asamblea General 48/104, 1993)

Como se ha venido mencionando, organismos Nacionales, e instancias Internacionales han decretado a favor de la preservación de la salud física y mental de los trabajadores, para disminuir los riesgos psicosociales que se puedan presentar en el ámbito laboral y a su vez para que estas consecuencias no puedan trascender a otros ámbitos en la vida de la persona, pues no solo se verá afectada en su ámbito sociofamiliar, sino que también trascenderá en la consecución de logros de los objetivos trazados en su equipo o grupo de trabajo.

Las riesgos psicosociales que hemos mencionado no solo disminuyen la producción, el rendimiento laboral y económico, sino también una baja autoestima lo que afectará la ejecución de las diferentes labores, pues eventos como el acoso sexual, y la violencia entre otros, son riesgos degradantes que impactan en la vida de quien los padece generando a su vez desmotivación por las tareas que llevan a cabo, pero que por necesidad lo deben seguir desarrollando, cuando no se tiene una motivación suficiente por lo que se desarrolla, es muy probable que los resultados de esas tareas no sean los más óptimos.

En los estudios realizados sobre características de trabajo, diseño y rediseño de puestos, y características intrínsecas del trabajo, se ha hecho hincapié en el contenido del trabajo, como el directamente responsable de la motivación intrínseca y de la satisfacción laboral, entre sus características se encuentran, características de la tarea, autonomía para la realización de la tarea, oportunidades de utilizar conocimientos,

habilidades y destrezas y retroalimentación desde la propia realización de las tareas.(Sánchez et al., p.220).

La motivación es trascendental en la vida del ser humano, pues debe permanecer latente, para realizar sus labores, llámense, académicas, laborales, familiares. Si hay motivación, e interés por lo que se realiza, fluirán más las ideas e innovación, por tanto se ha llegado a afirmar que:

El clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo funcionamiento en cada de las entidades exitosas (Kolb,D,) (Palma, 2009,p.5)

La motivación se considera tan importante como la prevención de los factores de riesgo psicosocial, también porque la motivación genera en el trabajador búsqueda constante de innovación y de estar a la expectativa de adquirir nuevos conocimientos para llevarlos a su campo laboral. Por tanto se afirma que:

La motivación posee componentes cognitivos afectivos y de conducta. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales. Zuluaga, M 2001 (Citado por Ramos, D. 2012, p.16)

Uno de los intereses en este escrito es resaltar, que a través de la motivación y de un clima organizacional más asertivo las personas, especialmente los que se encuentran en un grupo laboral, pueden lograr efectivamente el desarrollo de las actividades con mayor enfoque en el logro de sus objetivos, en el cual manifestarán mayor productividad e interés dentro de la empresa. Y como se ha reiterado el objetivo en este trabajo es realizar un análisis de la influencia del clima laboral en el logro de las metas en los trabajadores de la Secretaria de Planeación de la gobernación de vichada.

Para realizar el análisis del clima Laboral de los integrantes de la esta Secretaría, se tomó una muestra aleatoria, donde dan respuesta a la satisfacción e insatisfacción de las labores realizadas en su puesto de trabajo y tras haber hecho el procesamiento y análisis de los datos, en su gran mayoría se obtuvieron resultados de mediana satisfacción en un promedio de 3, donde la calificación más alta sería 5 y la mínima 1.

Se pudo analizar que en general el clima laboral en el que se desempeñan los empleados de la secretaria de Planeación de la Gobernación del Vichada, es de un ambiente moderadamente bueno, no obstante, este es muy cambiante debido a los múltiples factores externos que se viven actualmente en el Departamento.

También se evidenció que (por lo general), se manifiesta satisfacción en las labores realizadas por los funcionarios, pero se reconocen fallas importantes que a través de la de la oficina de Talento Humano se lograrían mitigar e incrementar la motivación, el liderazgo y empoderamiento, para el buen desarrollo del clima laboral en la Secretaria, con miras a alcanzar resultados eficientes en la consecución de las metas propuestas.

Además en el análisis de la muestra se pudo evidenciar que hay insatisfacción a nivel general, ya que no se percibe la creación de un programa de bienestar social que involucre también al grupo familiar. Pues como se mencionaba al inicio, para que los procesos generen impacto se debe involucrar no solo al funcionario, en este caso, sino a su núcleo familiar.

Según la oficina de Talento Humano, se evidencia la necesidad de potenciar el programa de administración del Talento Humano desde una base descentralizada y más participativa. El proceso de inducción a la personal nueva muestra algunas deficiencias, que deben ser atendidas, ya que dicho proceso es el punto de partida hacia el conocimiento general y específico de la entidad, generando así, sentido de pertenencia.

Es necesario establecer canales de comunicación adecuados donde se retroalimente lo informado, además se deben realizar periódicamente diagnósticos que midan el clima laboral y la motivación de los empleados dentro de la entidad.

Por tanto y como se enfatizará en las conclusiones se hace imprescindible revisar las falencias que existen en la oficina de Talento Humano de este Departamento, para hacer

una intervención de cada uno de ellas y poder satisfacer en gran medida las demandas que los empleados, especialmente de la oficina de Planeación para que su motivación sea cada vez más fuerte.

Gran parte de la actividad laboral está *motivada*. Es decir, se trata de una conducta dirigida a objetivos, autorregulada, controlada a nivel automático y/o cognitivo, persistente durante un periodo de tiempo y activada por un conjunto de necesidades emocionales, valores, metas y expectativas. Desde esta perspectiva, es necesario tener en cuenta que la actividad laboral no se da en un vacío, sino en un contexto que hace referencia a aquellas tareas, situaciones, objetos, actividades, personas y políticas que de algún modo están influyendo en la activación, esfuerzo y mantenimiento de la conducta de las personas en el trabajo. (Sánchez et al., 1996)

Como se ha mencionado en el documento Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, se advierten nuevos conceptos acerca de la Motivación: Es de esperar que un empleado motivado tienda a ser más productivo que si no lo está. Puede ocurrir que su realidad laboral no le satisfaga o que experimente gran satisfacción en su trabajo pero que su nivel productivo sea bajo; en cada uno de los casos hay desajustes que corregir. Así que, si bien el Clima Organizacional no es la causa *sine qua non* de la productividad sí incide en ella, pues juega un papel de catalizador en el sentido de que si existe un clima positivo, determinantes de la productividad como la motivación, logran afectar a los empleados de forma más efectiva y en consecuencia su productividad. Por ello, si el Clima Organizacional es negativo podemos estar desperdiciando una mejor productividad.

Además de lo anterior es importante en un clima laboral tener suficiente motivación, como lo hemos reiterado, en donde los sentimientos y pensamientos sean positivos y haya satisfacción por las tareas que se realizan, y donde los empleados sientan que pueden obtener nuevos logros, pero para ello también deben contar con garantías que haga que esa motivación sea más fuerte cada día.

El Legado de Frederick Irving Herzberg. Este artículo destaca al psicólogo Frederick Irving Herzberg, como una figura importante de la psicología industrial y organizacional, quien concluyó que la motivación en los ambientes laborales se deriva

de dos conjuntos de factores independientes y específicos. El primer conjunto lo asocia con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al contexto de sus puestos de trabajo. Herzberg denominó a esto *Factores de Higiene*.

Propone dos teorías la primera son los *Factores de Higiene* y de acuerdo con lo planteado por Herzberg cuando dichos factores no están presentes o se aplican incorrectamente no permite que el empleado logre satisfacción.

Tabla 1.
Factores de Higiene

Factores de Higiene Características	
Supervisión	Las relaciones Interpersonales
Las condiciones físicas del Trabajo	Las remuneraciones
las prestaciones	La seguridad en el trabajo
Las políticas y prácticas administrativas de la empresa.	Entre otras

Tabla 2.
Los Factores Motivadores

Factores Motivadores Características	
sensación de realización personal en el puesto de trabajo	El reconocimiento al desempeño
oportunidades de avance profesional	crecimiento personal que se tiene en el trabajo

En tal sentido Herzberg sostuvo que si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, estimulándolo así a un desempeño superior. (Manso, 2002, p. 83)

Si todos los trabajadores en nuestro país contaran con las condiciones necesarias para laborar, su motivación sería en niveles más elevados, pero si hacemos una revisión de los factores motivacionales de muchos trabajadores en Colombia, se puede apreciar que no cuentan con las mínimas garantías que nos propone el autor para tener suficiente motivación, pues para nadie es un secreto que a raíz de la tercerización laboral, el cuentapropismo, contratos por determinado tiempo y las condiciones laborales poco adecuadas, miles de personas no cuentan con los principios mínimos de la protección social. Es más muchas personas no cuenta siquiera con empleos. Pero no se hará énfasis en este tema por el momento, pues no es el tema que nos ocupa.

Como se puede evidenciar se necesita el cumplimiento de diferentes variables que estructuran la motivación de los empleados dentro de un grupo u organización laboral; para que las tareas se desarrollen asertivamente, además para sentirse realizado profesional, laboral y familiarmente, ya que el ámbito organizacional es uno de los pilares del ser humano para subsistir e ir escalando peldaños, además para mejorar la calidad de vida.

Un punto importante en esta parte del escrito es resaltar que la literatura ha demostrado la importancia de la motivación, pues asegura que los lugares de trabajo que presentan un buen clima laboral, se caracterizan porque sus trabajadoras y trabajadores sienten orgullo de pertenecer a la Empresa, lo cual es una motivación más para auto exigirse en pro de alcanzar las metas organizacionales, y demostrar entrega y disciplina en su lugar de trabajo, todo esto acompañado de un deseo de asumir nuevas tareas y responsabilidades para lograr metas donde vayan alcanzando nuevos objetivos profesionales y organizacionales.

Además la calidad de vida y la satisfacción de los funcionarios al contar con garantías dentro de una organización y un clima laboral acertado, prestaciones sociales y demás, implica una satisfacción en las actividades cotidianas llámense laborales, sociales y familiares, que los motiva y empodera para que logren llevar a cabo sus proyectos de vida y sobre todo que consideren relevante que esas actividades de trabajo que cotidianamente realizan son el *pasaporte* para su crecimiento personal y sobre todo para el crecimiento de toda una comunidad.

Conclusiones

El clima organizacional constituye un factor importante en la realización de las actividades laborales y en el logro de los objetivos propuestos para alcanzar las metas institucionales.

El clima como atmosfera psicológica o colectiva, ayuda a comprender la vida laboral dentro de las organizaciones y a explicar las reacciones de los grupos (su conducta, actitudes y sentimientos) ante las rutinas, las reglas o normas, las políticas emanadas por la dirección (Gan y Triginè, 2012, p.177).

Es por ello que hemos hecho énfasis en la protección que las entidades Nacionales como Internacionales han brindado a los trabajadores, pues a raíz de la evolución, la tecnología y las nuevas exigencias de la modernidad, sobre todo después de la Revolución Industrial han surgido cambios significativos que mejoran la calidad de vida de la sociedad, y a través del trabajo el hombre ha logrado significativos aportes, pero también se ha visto afectado por otras variables, en el caso de los empleados los riesgos psicosociales intralaborales que experimentan en sus puestos laborales y la influencia de factores extralaborales.

El Clima Organizacional afecta directamente el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una empresa con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros; en tanto que una organización cuyo clima esté deteriorado no podrá esperar un alto grado de identificación (Gan y Triginè, 2012, p.177).

Para el caso presente se enfatiza que en la oficina de Talento Humano de la Gobernación del Vichada, no se percibe la creación de un programa de bienestar social que involucre también al grupo familiar. Pues, se observa como una falencia para el

desarrollo de un Clima Organizacional adecuado, porque se necesitan acciones contundentes que involucren no solo al trabajador sino además a los miembros de su familia.

Asimismo teniendo en cuenta que no hay programas o estrategias donde se evalúe el clima organizacional, ni la motivación, ni donde se potencie la participación de los empleados, se puede afirmar que no se conoce tampoco a ciencia cierta el grado de motivación de los empleados, por lo que no se conoce con qué grado de satisfacción, compromiso y empoderamiento realizan sus labores cotidianas.

De acuerdo al último informe presentado por la Secretaria de Planeación en el evento de rendición de cuentas en el mes de agosto del presente año, las metas propuestas en el plan de desarrollo se han cumplido en un 80%. Se evidencia la necesidad del fortalecimiento del proceso de gestión del talento humano, pues si se contara con estos elementos, la gestión administrativa lograra cumplir el 100% las metas propuestas en el periodo que está a punto de culminar. Se necesitan acciones para que se protejan los derechos de los trabajadores integralmente, ya que las condiciones físicas del Trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, las políticas y las prácticas administrativas de la empresa son los Factores de Higiene de acuerdo a lo propuesto por *Herzberg*; y si no se cumplen o están presentes incorrectamente estos factores, no permiten que el empleado logre motivación para desarrollar un buen clima organizacional.

Referencias

- Sánchez, M^a., Lerin, F., Beltrán, P., Castellá, V., & Silla, J. (1996). Tratado de la Psicología del Trabajo. España. Editorial Síntesis.
- Palma, S. (2009). Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. El Cid Editor. (En Línea)<http://sergionet.usergioarboleda.edu.co/egroupware/index>.
- Gan, F., Triginè, J., (2012). Clima Laboral. Ediciones Díaz de Santos. (En línea) <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecausasp/reader.action>
- Colombia, Congreso de la Republica, Ley 1562 Sistema de riesgos Laborales (11 Julio 2012). (En línea). Recuperado <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Colombia, Clima organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública (2001) estudio. (En línea). Disponible en <http://www.virtual.unal.edu.co>
- Plan de Desarrollo Departamental del Vichada. 2012-2015.
- Colombia, Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (julio, 2010).
- Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (julio 2010). Cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.
- España, Factores y riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. (2010). (En línea). Recuperado <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Recuperado: <http://www.fce.unal.edu.co/claroline/claroline/backends/download.php?url>

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. (Monografía). Recuperado <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Lahera, M., Góngora, J. (2002). Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de Riesgo. (En línea):
Recuperado <http://www.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/>

Miranda, J. (2006). Clima Organizacional en los Distritos del Área Guatemala Sur.
Recuperado: <http://www.mspas.gob.gt/decap/files/descargas/bibliotecaVirtual>

García, M., Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>

ONU. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. (En línea). Recuperado <http://www.uji.es/bin/organs/ui/legisla/int/7-r48-104.pdf>