

	POLÍTICAS EVALUACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL	Fecha: 09/10/2020
		Versión: 01
	Nivel 1	GTH-PLT-007
		Página 1 de 4

0. INTRODUCCIÓN

La política de evaluación de clima organizacional crea criterios y marcos de actuación que deben ser aplicados en SysCafé, para convertirse en pautas de aplicación obligatoria, no discrecional, ni negociable, da lineamientos para la toma de decisiones.

La política debe ser establecida, comunicada y llevada a la práctica para que todos los colaboradores la conozcan y entiendan lo que se espera de nosotros en la gestión organizacional de SysCafé.

Esta política es amplia y dinámica y puede adaptarse a diversas situaciones; su puesta en práctica será objeto de una reflexión apropiada, tomando en consideración el contexto específico de la organización.

1. OBJETIVO

Consolidar la política que rige la evaluación del clima organizacional en SysCafé, con el fin de identificar las percepciones que tienen los colaboradores a nivel de la organización.

2. ALCANCE

La política de evaluación de clima organizacional de SysCafé está orientada a definir los parámetros, la responsabilidad, los comportamientos adaptables y no aceptables e identificación de los requisitos que se desarrollan para realizar la adecuada gestión en el proceso de contratación.

Elaboró: DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	Revisó: JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	Aprobó: HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal
--	--	---

COPIA CONTROLADA

	POLÍTICAS EVALUACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL	Fecha: 09/10/2020
		Versión: 01
	Nivel 1 GTH-PLT-007	Página 2 de 4

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Candidato: persona que aspira algún puesto o empleo.

Clima Organizacional: ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual esta relacionado con la motivación de los empleados; se refiere tanto a la parte física como emocional.

Estructura: organigrama sobre el cual se organizan los trabajadores de la empresa según sus tareas, obligaciones y horas de trabajo.

Identidad: sentido de pertenencia y de identidad que deben sentir los trabajadores hacia la organización en la cual laboran.

Liderazgo: quienes tienen la responsabilidad de dirigir y ser cabeza de una dependencia o departamento, deben mostrarse como personas responsables, comprometidas y capaces de motivar e incentivar a su equipo para hacer cada día mejor su trabajo.

Motivación: forma parte de la cultura de una organización fomentar el bienestar y motivación de su equipo de trabajo a través de diferentes estrategias como, ofrecer un espacio de trabajo limpio e iluminado, dar bonos especiales por productividad e incentivar la productividad.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal

COPIA CONTROLADA

	POLÍTICAS EVALUACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL	Fecha: 09/10/2020
		Versión: 01
	Nivel 1	GTH-PLT-007
		Página 3 de 4

4. DISPOSICIONES GENERALES

- SysCafé fomentará y exigirá en las relaciones interpersonales, los principios de excelencia, responsabilidad y compromiso como condición fundamental para mantener un excelente clima organizacional.
- La periodicidad de las mediciones será cada dos años, la variación de estos tiempos está condicionada a las decisiones de la gerencia modificando las fechas programadas; de acuerdo con las necesidades organizacionales.
- Las respuestas obtenidas de todas las personas que participen en las encuestas son confidenciales.
- El diligenciamiento de las encuestas es personal, es decir; cada persona es responsable de presentar sus respuestas, además de entregarlas personalmente al proveedor que acompaña la medición en el momento indicado.
- El proveedor no registra las respuestas con el nombre de los colaboradores.
- La medición del clima es habilitadora de la mejora organizacional y sus resultados solo se orientan a establecer acciones beneficiosas para los empleados, para la productividad del negocio y para la organización.
- El informe de las mediciones es revisado por la gerencia y la persona encargada de talento humano antes de ser difundido a la organización.
- Los resultados de las mediciones son informados a toda la organización a través del mecanismo que se decida.
- El área de talento humano junto con la asesoría del proveedor contratado, define con cada uno de los líderes de área los planes de acción a seguir en la organización para mejorar los aspectos evaluados.

Elaboró: DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	Revisó: JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	Aprobó: HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal
--	--	---

COPIA CONTROLADA

	POLÍTICAS EVALUACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL		Fecha: 09/10/2020
			Versión: 01
	Nivel 1	GTH-PLT-007	Página 4 de 4

- Para monitorear el avance en la mejora del clima se programarán de uno a dos termómetros anuales y estos serán responsabilidad de los líderes de área.
- La persona encargada de talento humano auditará los termómetros establecidos por área.

5. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS						
N° Versión	Fecha del cambio			Descripción de cambios	Pagina(s) o Numeral(es)	Responsable
	DIA	MES	AÑO			
1	09	10	20	Creación del documento	4 de 4	Diany Carolina Patiño, Directora Administrativa
2						

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
DIANY CAROLINA PATIÑO Directora Administrativa	JOSÉ OMAR MAYORGA PABÓN Gerente	HERNÁN DARÍO TRUJILLO NORMAN Representante Legal

COPIA CONTROLADA