



INFORMACIÓN GESTIÓN HUMANA

¿QUÉ ES EL CLIMA LABORAL?



Conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que es percibido, sentido o experimentado por las personas que componen una organización y que influyen sobre su conducta y percepción.

Cada estímulo o factor que pueda ser percibido por los colaboradores de la empresa forma parte del clima laboral y tiene una fuerte influencia en el desempeño de cada persona.

¿CÓMO SE MIDE EL CLIMA LABORAL?

Existen varios factores que deben ser considerados al momento de hacer una medición de clima laboral:

- Es importante ubicar a la empresa en un sector de negocio específico, como puede ser el sector industrial o el sector de servicios financieros.
- Una vez ubicado el sector, es necesario evaluar a los colaboradores en los siguientes ámbitos: motivación, influencia, alineación de objetivos, calidad de comunicación y mecanismos de control. En cada uno de estos puntos es necesario conocer cómo se sienten los colaboradores y qué tan alineados están a los objetivos e intereses de la empresa.
- Para medir la motivación es necesario saber qué impulsa al empleado a trabajar y qué cantidad de empeño está aplicando. En varias ocasiones, se puede observar en un mismo empleado diferentes niveles de empeño, dependiendo con quién trabaje y qué tareas esté realizando.
- Los objetivos del empleado deben ser los mismos o al menos estar en la misma línea que los objetivos estratégicos de la compañía. Al estar éstos alineados, se reduce la fricción y los posibles conflictos que puedan presentarse.
- Finalmente, es indispensable analizar los mecanismos de control que se están usando. Los mecanismos de control bien diseñados pueden servir de guía y motivación para los empleados, incrementando así su productividad.

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE UN BUEN CLIMA LABORAL?



Está demostrado que una empresa con buen clima laboral es mucho más exitosa que una empresa con niveles bajos. Efectivamente, existen estudios que demuestran que una persona que no percibe un buen clima laboral puede estar perdiendo hasta el **60%** de su productividad (Lara, 2011). Con un buen clima laboral también se puede contemplar una disminución de los conflictos internos, mayor creatividad, reducción de horas extras, entre otros.

¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL?

- **Realizar un diagnóstico previo, tomando en cuenta el tipo y tamaño de la organización. Al evaluar a la empresa y a sus colaboradores, se podrá obtener un resultado general de cómo se encuentra la empresa, cuál es la percepción de los trabajadores y en qué áreas existen inconvenientes.**

- **Con este diagnóstico es posible contar con las herramientas suficientes para lograr implementar planes de acción con el fin de solucionar cada uno de los problemas existentes. Se pueden usar métodos como charlas, talleres, reestructuración de organigramas, modificación de horarios de trabajo, reasignación de tareas y actividades, entre otros.**



Es por esta razón que ACTUARIA ofrece EL SERVICIO DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL A LAS EMPRESAS, para que logren un diagnóstico preciso y puedan implementar medidas correctivas para incrementar su productividad y eficiencia.



NOTICIA RELEVANTE

Creación de la Asociación Ecuatoriana de Actuarios

Mediante Acuerdo No. 2017-241 de fecha 9 de noviembre de 2017, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, reconoció la personalidad jurídica de la ASOCIACIÓN ECUATORIANA DE ACTUARIOS (AEACT) y aprobó los Estatutos de la misma.



**ASOCIACIÓN
ECUATORIANA
DE ACTUARIOS**

Entre los principales objetivos de la AEACT, se encuentran los siguientes:

- Fomentar los conocimientos técnico-actuariales y defender la profesión actuarial en el Ecuador.
- Propender que la "AEACT" forme parte de la Asociación Internacional de Actuarios, todo ello, con el fin de que sus miembros cumplan los estándares internacionales de la profesión.
- Crear conciencia sobre la importancia del estudio, investigación y promoción de la ciencia actuarial en el país.
- Realizar estudios y proponer soluciones a los problemas técnicos o económicos que, en el campo de la ciencia actuarial, afrontan tanto las compañías aseguradoras, reaseguradoras, de capitalización, las de medicina prepagada, el Gobierno, la Seguridad Social, los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados, los asegurados o afiliados, organismos de control, entre otros.

Sin duda, el reconocimiento de la personalidad jurídica de la AEACT constituye un gran avance para agremiar a los profesionales en ciencias actuariales con el fin de promover el desarrollo futuro de la carrera y profesión en el país.

Es así, que el organismo de control dispone que los actuarios deben estar debidamente calificados y registrados como tales en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.



ESTE BOLETÍN NO ES, NI PODRÁ SER CONSIDERADO COMO ASESORÍA TÉCNICA O LEGAL, EN VIRTUD DE QUE LOS TEMAS TRATADOS SON NETAMENTE INFORMATIVOS.

