

INFORME MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. POBLACIÓN OBJETIVO	3
4. VARIABLES DE MEDICIÓN	4
5. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL.....	5
6. CONTEXTUALIZACION.....	6
6.1 CLIMA LABORAL	7
7. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	8
8. INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.....	15
9. RESULTADOS GENERALES.....	56

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los factores más determinante de una organización es el clima laboral, por lo que éste puede influir de positiva o negativamente en el rendimiento de los empleados y por ende de la empresa.

Realizar la evaluación de clima laboral, permitirá reconocer los conflictos existentes para las partes interesadas y se podrá tomar acciones correctivas que conlleven a la armonía de la empresa; por ende, el clima laboral se enfoca en el ámbito psicológico, organizacional y humano en el que se desarrollan las interacciones de trabajo y se genera el ambiente laboral adecuado que conlleve a la motivación de los empleados o en su efecto negativo afecte el desempeño.

2. OBJETIVO

Realizar la medición del grado de satisfacción en el ámbito laboral de las personas pertenecientes a la ESE Carmen Emilia Ospina.

3. POBLACIÓN OBJETIVO

La medición del clima laboral se desarrolló en la ESE Carmen Emilia Ospina, a una población de 586 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

- ✓ 186 ADMINISTRATIVO
- ✓ 400 ASISTENCIAL

4. VARIABLES DE MEDICIÓN

La encuesta de medición de clima laboral se desarrolló bajo las siguientes variables de medición

- ✓ Orientación Organizacional
- ✓ Administración del Talento Humano
- ✓ Estilo de Dirección
- ✓ Comunicación e integración
- ✓ Trabajo en grupo
- ✓ Capacidad Profesional
- ✓ Medio Ambiente Físico

5. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

La estructura organizacional de la ESE Carmen Emilia Ospina, se encuentra distribuida en diferentes áreas funcionales y niveles jerárquicos, así:



6. CONTEXTUALIZACION

En el mundo de las organizaciones son muchos los retos que día a día se ven enfrentados debido a los cambios que se pueden presentar en sus diferentes contextos, por lo que no son algo estáticos si no que están en transformación continua. es por esto que la necesidad de administrar bien los recursos de la empresa se convierte en una realidad tangible. No obstante, existe un recurso dentro de la organización que es imprescindible para que los demás operen. Estos recursos son los humanos. Según calzadilla en su artículo aprendizaje colaborativo y tecnologías de información y la comunicación, “recursos humanos son elementos claves en cualquier proceso de cambio y en el aumento de la productividad competitiva de las organizaciones, por esto es que surge el interés de evaluar a los trabajadores en sus lugares de trabajo para garantizar el buen desempeño de ellos. (Flores;2003, Tito; 2003).

Además, Hodgetts y Altman (1985) en su libro de comportamiento en las organizaciones mencionan que las personas desempeñan un papel importante dentro de las organizaciones, por esta razón hoy en día hay una mayor atención en los recursos humanos de la organización. es decir las empresas enfocan sus esfuerzos para entender la conducta de sus empleados. Una empresa que quiere ser más productiva o mejor productiva necesita de personal altamente calificado e identificado para lograr sus objetivos y metas.

Así mismo, una organización debería ser un lugar en el cual están personas satisfechas y motivadas para alcanzar los objetivos de la misma. En ocasiones los trabajadores de una organización se desenvuelven en un ambiente laboral hostil ya que muchas veces va determinado por las problemáticas interpersonales, liderazgo, rotaciones, inestabilidad. Al respecto Alves(2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

Cabrera (1999) afirma que el clima es un medio donde se manifiestan las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir su productividad.

6.1 CLIMA LABORAL

El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que la Gestión de Talento Humano, como estrategia clave, propenda por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas y por un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar y coordinar acciones. El desarrollo de esta estrategia podrá lograrse a través de la Evaluación del Clima Laboral, para lo cual será necesario considerar los siguientes puntos:

- Identificación y categorización de las percepciones de los servidores.
- Análisis de las percepciones que tienen los servidores en relación con diferentes variables relevantes del entorno laboral.
- Determinación de las principales diferencias que reportan los servidores respecto de las diversas variables que fueron evaluadas.
- Análisis de fortalezas y debilidades relacionadas con las variables que fueron consideradas para su evaluación.
- Desarrollo de estrategias de crecimiento y mantenimiento para las dimensiones percibidas como positivas.
- Diseño de acciones de intervención específicas para las dimensiones percibidas por los servidores como negativas.

Por tanto, la Calidad de Vida Laboral se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales. La calidad de vida se refiere a la existencia objetiva de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por las acciones tendentes a crear condiciones laborales favorables que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

7. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El instrumento que se presenta a continuación para medir Clima Laboral, fue construido para mostrar la apropiada medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

La escala es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de frecuencia (siempre, casi siempre, muy pocas veces, algunas veces o nunca) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, los cuestionarios se presentan a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de frecuencia, según la siguiente escala:

- ✓ Siempre
- ✓ Casi siempre
- ✓ Muy pocas veces
- ✓ Algunas veces
- ✓ Nunca

A continuación, se presenta un instrumento para evaluar el Clima Laboral, el cual permitirá medir cual es la percepción de los servidores frente a su entorno laboral. La forma como se presente el instrumento a los funcionarios deberá ser a través de una sola prueba que contenga todos los ítems escogidos sin ningún tipo de clasificación.

Las respuestas están dadas en una escala que presenta cuatro opciones de respuesta así: Siempre (S), Casi siempre (CS), Muy pocas veces (PV), Algunas veces (AV), Nunca (N).

El instrumento para medir el clima laboral de la entidad consta de 7 categorías, en el siguiente cuadro se especifica los ítems evaluados:

VARIABLE	ITEMS	TOTAL
1.Orientación Organizacional	11-31-32-33-35	5
2.Administración del Talento Humano	12-13-15-16-38-39	6
3.Estilo de Dirección	6-7-8-9-10-34-40	7
4.Comunicación e integración	26-27-28-29	4
5.Trabajo en grupo	1-2-3-4-5-36-37	7
6.Capacidad Profesional	14-19-20-30	4
7.Medio Ambiente Físico	17-18-21-22-23-24-25	7
TOTAL		40

Los ítems que hacen parte de cada variable son:

1. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

Claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

ITEM	S	CS	AV	PV	N
11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa					
31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa					
32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas					
33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas					
35. Las metas de la empresa son poco atendibles					

2. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

ITEM	S	CS	AV	PV	N
12. Los beneficios de salud que recibía en la empresa satisfacen mi necesidad					
13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes					
16. Realmente me interesa el futuro de la empresa					
38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente					
39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras					

3. ESTILO DE DIRECCIÓN

Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

ITEM	S	CS	AV	PV	N
6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo					
7. El jefe es mal educado					
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias trabajo					
10. El jefe desconfía del grupo de trabajo					
34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa					
40. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras					

4. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

ITEM	S	CS	AV	PV	N
26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño					
27. La empresa brinda estabilidad laboral					
28. La empresa contrata personal temporal					
29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					

5. TRABAJO EN GRUPO

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y de la cual se sienten responsables

ITEM	S	CS	AV	PV	N
1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3. Los miembros del grupo son distintos conmigo					
4. Mi grupo de trabajo me hacen sentir incómodo					
5. El grupo de trabajo valora mis aportes					
36. El trabajo en equipo con otras					



dependencias es bueno					
37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales					

6. CAPACIDAD PROFESIONAL

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

ITEM	S	CS	AV	PV	N
14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa					
19. Sin remuneración no trabajo horas extras					
20. Sería más feliz en otra empresa					
30. De mi buen desempeño depende la permanecía en el cargo					

7. MEDIO AMBIENTE FISICO

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

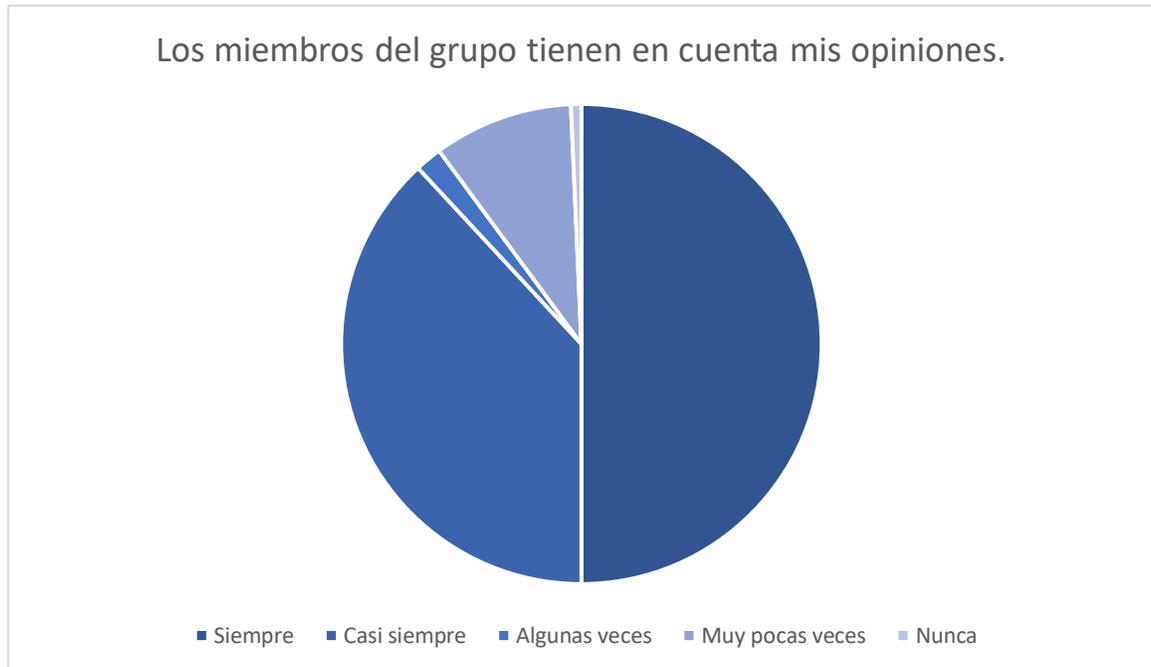
ITEM	S	CS	AV	PV	N
17. Recomendando a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo					
18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la					



21. Dispongo del espacio adecuado para la realización de mi trabajo					
22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
25. La iluminación del área de trabajo es deficiente					

8. INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.

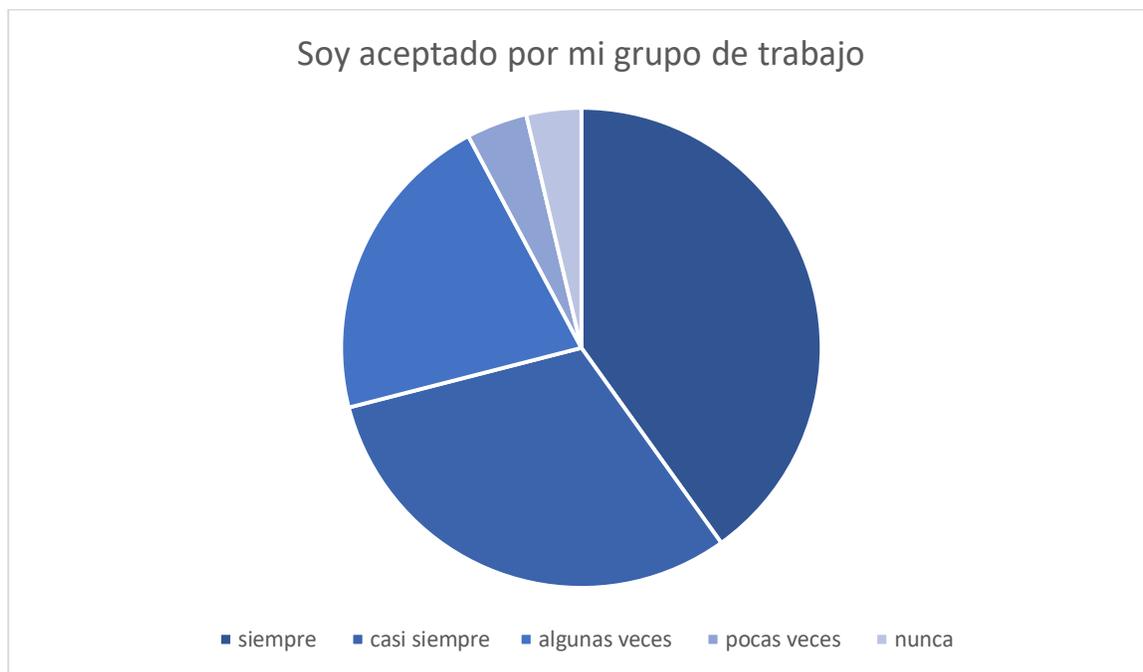


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 50% de la población encuestada SIEMPRE, tienen en cuenta mis opiniones.
- ✓ El gráfico indica que el 38.1% de la población encuestada CASI SIEMPRE, tienen en cuenta mis opiniones.
- ✓ El gráfico indica que el 1.8% de la población encuestada ALGUNAS VECES, tienen en cuenta mis opiniones.
- ✓ El gráfico indica que el 9.4% de la población encuestada POCAS VECES, tienen en cuenta mis opiniones.
- ✓ El gráfico indica que el 0.7% de la población encuestada NUNCA, tienen en cuenta mis opiniones.



2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo

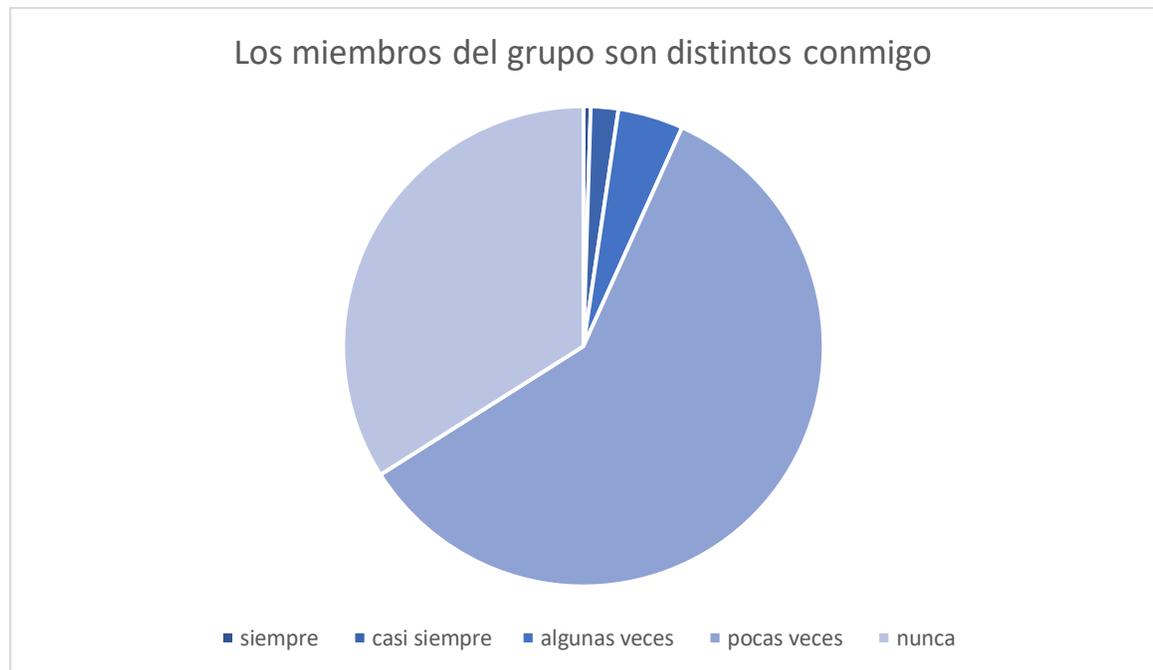


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 40.1% de la población encuestada SIEMPRE, es aceptado por el grupo de trabajo
- ✓ El gráfico indica que el 30.9% de la población encuestada CASI SIEMPRE, es aceptado por el grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 21.2% de la población encuestada ALGUNAS VECES, es aceptado por el grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 4.1% de la población encuestada POCAS VECES, es aceptado por el grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 3.7% de la población encuestada NUNCA, es aceptado por el grupo de trabajo



3. miembros del grupo son distintos conmigo

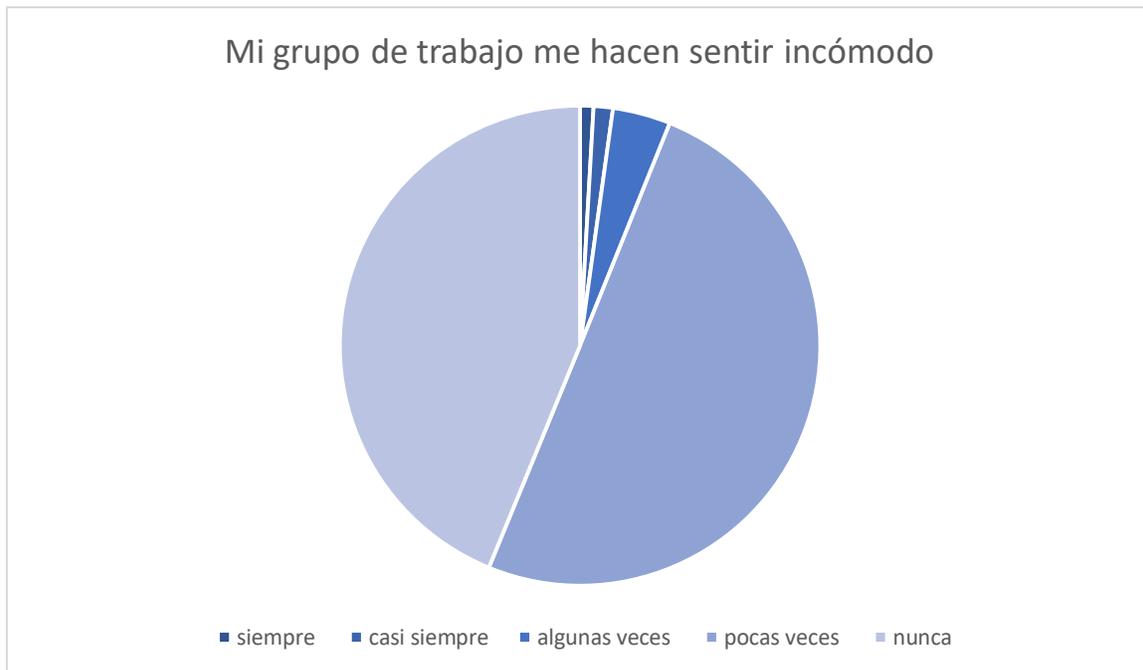


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.5% de la población encuestada SIEMPRE, Los miembros del grupo son distintos.
- ✓ El gráfico indica que el 1.9% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Los miembros del grupo son distintos.
- ✓ El gráfico indica que el 4.5% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Los miembros del grupo son distintos.
- ✓ El gráfico indica que el 60.7% de la población encuestada POCAS VECES, Los miembros del grupo son distintos.
- ✓ El gráfico indica que el 34.8% de la población encuestada NUNCA, Los miembros del grupo son distintos.



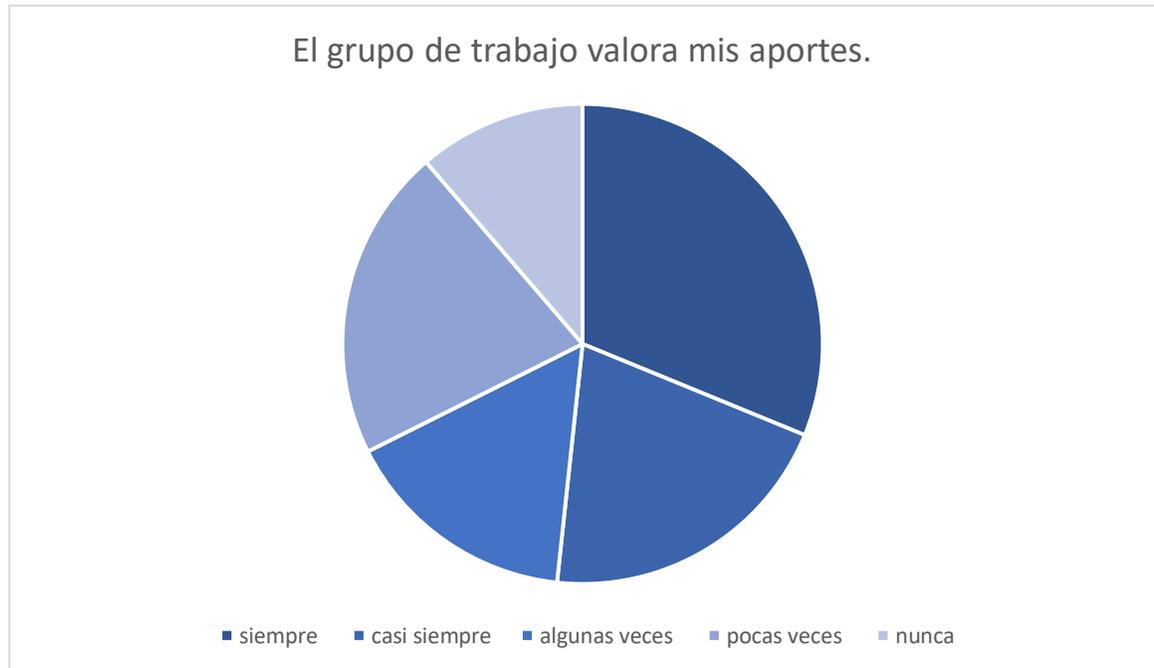
4. Mi grupo de trabajo me hacen sentir incómodo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.9% de la población encuestada SIEMPRE, el grupo de trabajo los hacen sentir incómodo.
- ✓ El gráfico indica que el 1.3% de la población encuestada CASI SIEMPRE, el grupo de trabajo los hacen sentir incómodo.
- ✓ El gráfico indica que el 3.9% de la población encuestada ALGUNAS VECES, el grupo de trabajo los hacen sentir incómodo.
- ✓ El gráfico indica que el 50.1% de la población encuestada POCAS VECES, el grupo de trabajo los hacen sentir incómodo.
- ✓ El gráfico indica que el 43.8% de la población encuestada NUNCA, el grupo de trabajo los hacen sentir incómodo.

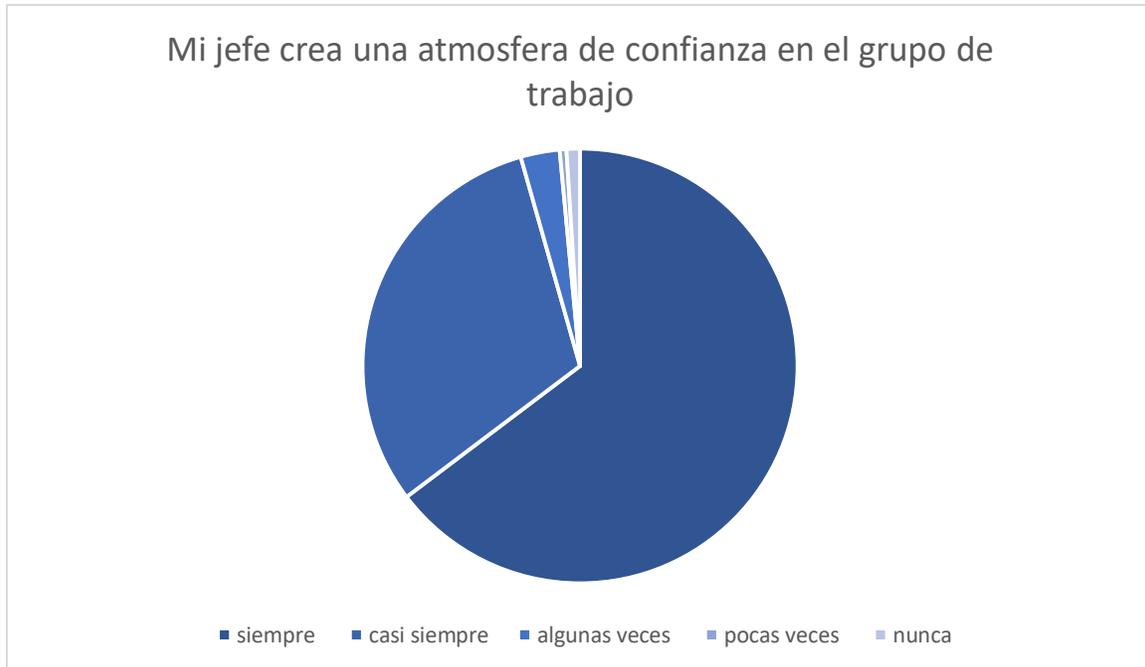
5. El grupo de trabajo valora mis aportes.



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 31.2% de la población encuestada SIEMPRE, El grupo de trabajo valora los aportes.
- ✓ El gráfico indica que el 20.5% de la población encuestada CASI SIEMPRE, El grupo de trabajo valora los aportes.
- ✓ El gráfico indica que el 15.9% de la población encuestada ALGUNAS VECES, El grupo de trabajo valora los aportes.
- ✓ El gráfico indica que el 21.1% de la población encuestada POCAS VECES, El grupo de trabajo valora los aportes.
- ✓ El gráfico indica que el 11.3% de la población encuestada NUNCA, El grupo de trabajo valora los aportes.

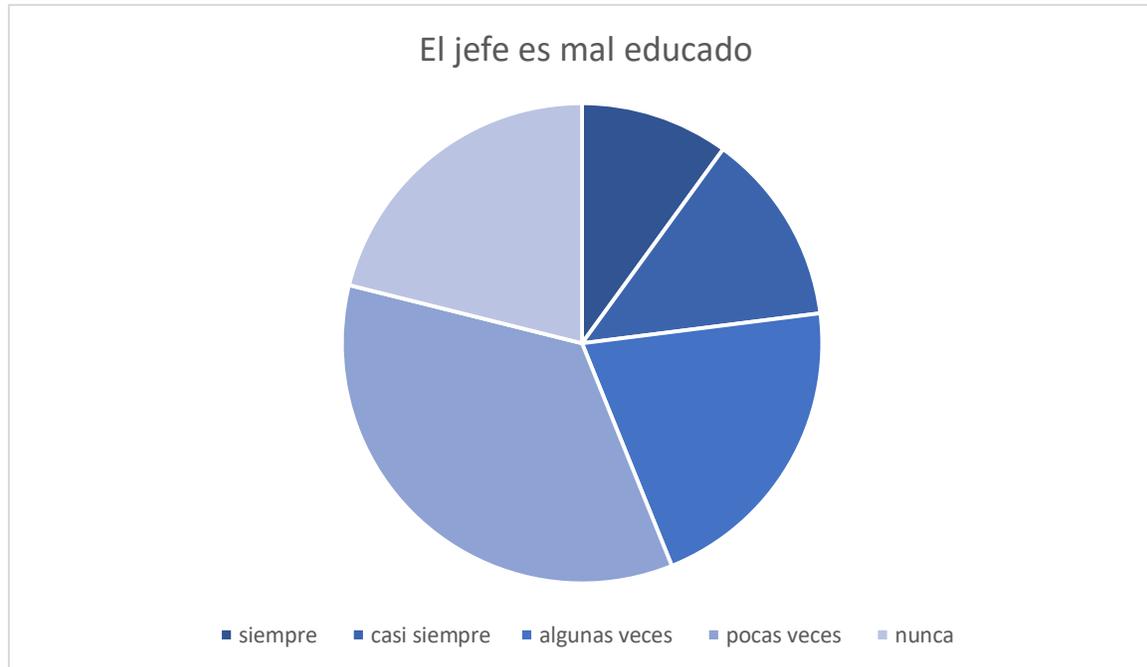
6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 64.7% de la población encuestada SIEMPRE, El jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 30.9% de la población encuestada CASI SIEMPRE, El jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 2.9% de la población encuestada ALGUNAS VECES, El jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 0.5% de la población encuestada POCAS VECES, El jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 1.0% de la población encuestada NUNCA, El jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.

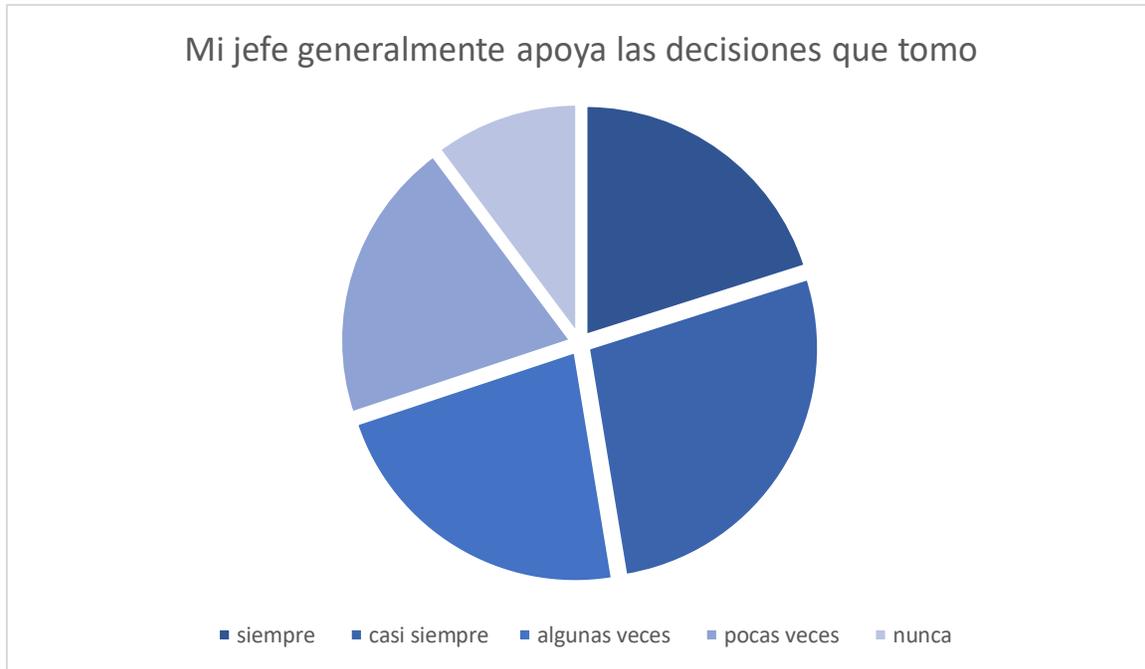
7. El jefe es mal educado



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 10% de la población encuestada SIEMPRE, El jefe es mal educado.
- ✓ El gráfico indica que el 13% de la población encuestada CASI SIEMPRE, El jefe es mal educado.
- ✓ El gráfico indica que el 20.9% de la población encuestada ALGUNAS VECES, El jefe es mal educado.
- ✓ El gráfico indica que el 35% de la población encuestada POCAS VECES, El jefe es mal educado.
- ✓ El gráfico indica que el 21.1% de la población encuestada NUNCA, El jefe es mal educado.

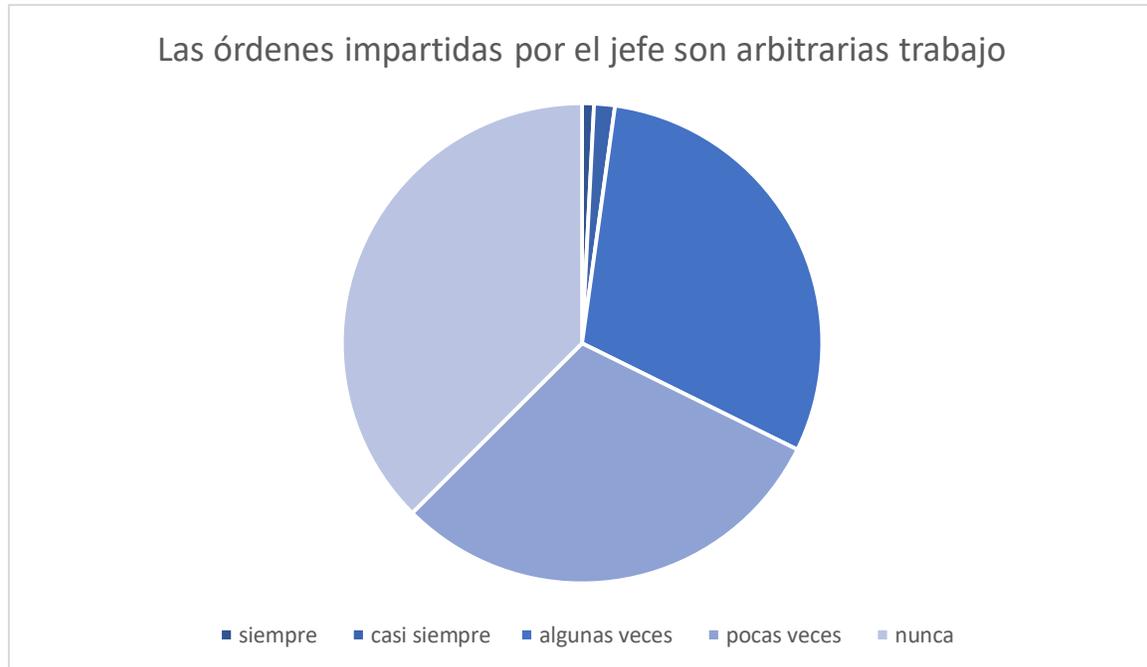
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 10% de la población encuestada SIEMPRE, El jefe generalmente apoya las decisiones que toma.
- ✓ El gráfico indica que el 13% de la población encuestada CASI SIEMPRE, El jefe generalmente apoya las decisiones que toma.
- ✓ El gráfico indica que el 20.9% de la población encuestada ALGUNAS VECES, El jefe generalmente apoya las decisiones que toma.
- ✓ El gráfico indica que el 35% de la población encuestada POCAS VECES, El jefe generalmente apoya las decisiones que toma.
- ✓ El gráfico indica que el 21.1% de la población encuestada NUNCA, El jefe generalmente apoya las decisiones que toma.

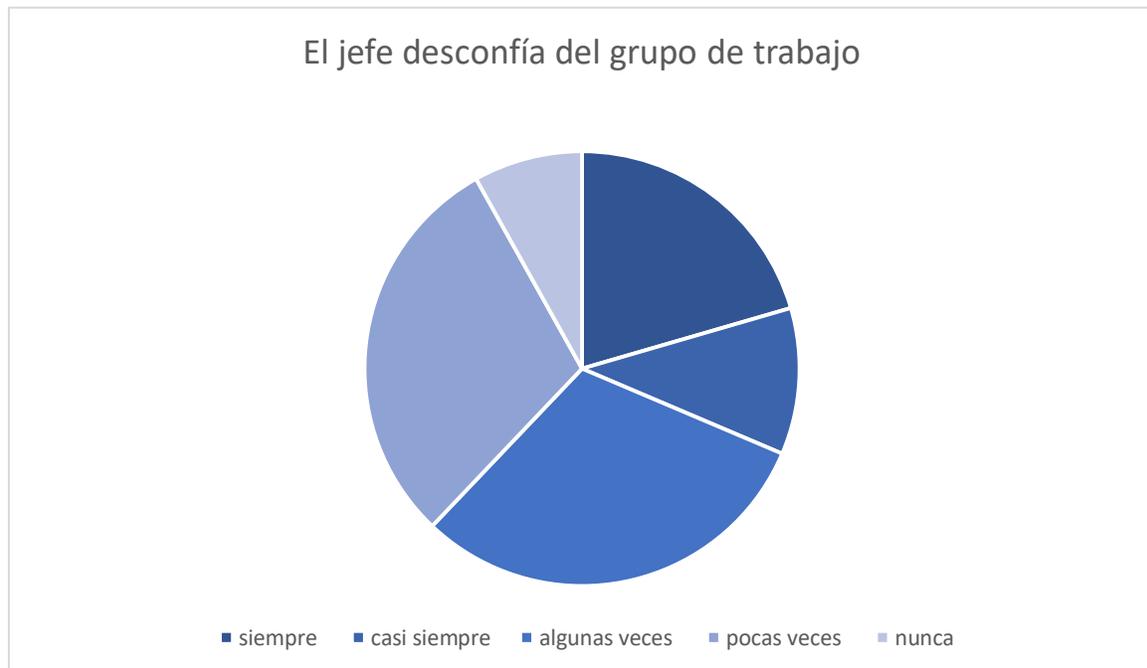
9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias trabajo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.8% de la población encuestada SIEMPRE, las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 1.4% de la población encuestada CASI SIEMPRE, las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 30.1% de la población encuestada ALGUNAS VECES, las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 30.2% de la población encuestada POCAS VECES, las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 37.5% de la población encuestada NUNCA, las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias trabajo.

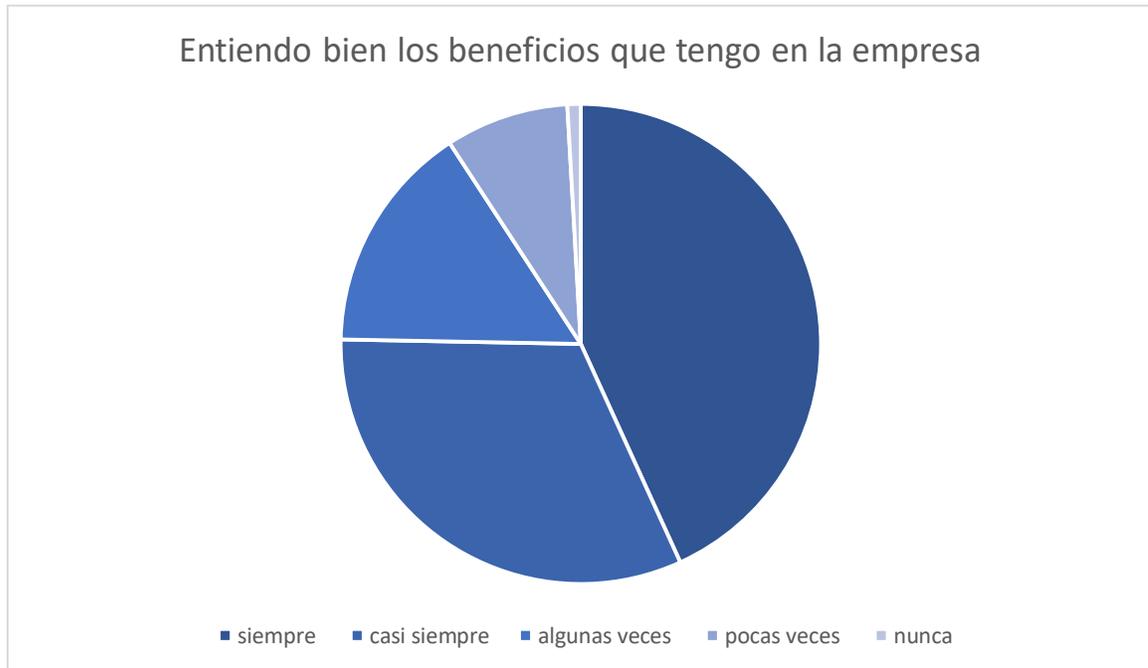
10. El jefe desconfía del grupo de trabajo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 20.5% de la población encuestada SIEMPRE, El jefe desconfía del grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 10.9% de la población encuestada CASI SIEMPRE, El jefe desconfía del grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 30.7% de la población encuestada ALGUNAS VECES, El jefe desconfía del grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 29.8% de la población encuestada POCAS VECES, El jefe desconfía del grupo de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 8.1% de la población encuestada NUNCA, El jefe desconfía del grupo de trabajo.

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa

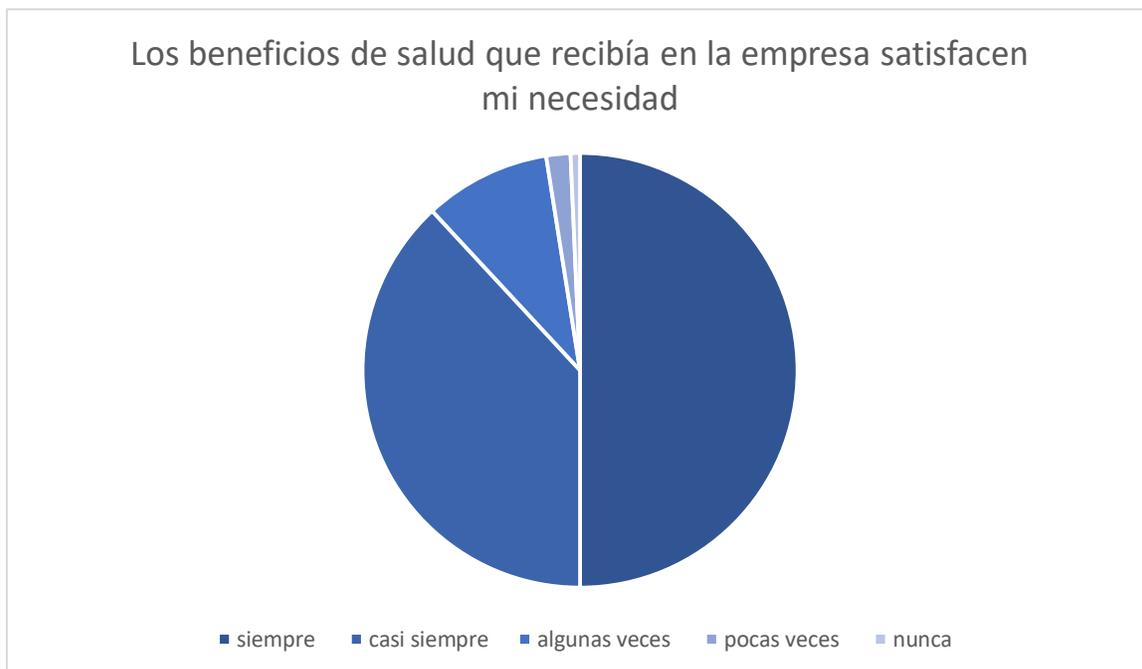


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 43.2% de la población encuestada SIEMPRE, Entiende bien los beneficios que tengo en la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 32.1% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Entiende bien los beneficios que tengo en la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 15.5% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Entiende bien los beneficios que tengo en la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 8.3% de la población encuestada POCAS VECES, Entiende bien los beneficios que tengo en la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 0.9% de la población encuestada NUNCA, Entiende bien los beneficios que tengo en la empresa.



12. Los beneficios de salud que recibía en la empresa satisfacen mi necesidad



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 50% de la población encuestada SIEMPRE, Los beneficios de salud que recibía en la empresa satisfacen mi necesidad.
- ✓ El gráfico indica que el 38.1% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Los beneficios de salud que recibía en la empresa satisfacen mi necesidad.
- ✓ El gráfico indica que el 9.4% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Los beneficios de salud que recibía en la empresa satisfacen mi necesidad.
- ✓ El gráfico indica que el 1.8% de la población encuestada POCAS VECES, Los beneficios de salud que recibía en la empresa satisfacen mi necesidad.
- ✓ El gráfico indica que el 0.7% de la población encuestada NUNCA, Los beneficios de salud que recibía en la empresa satisfacen mi necesidad.

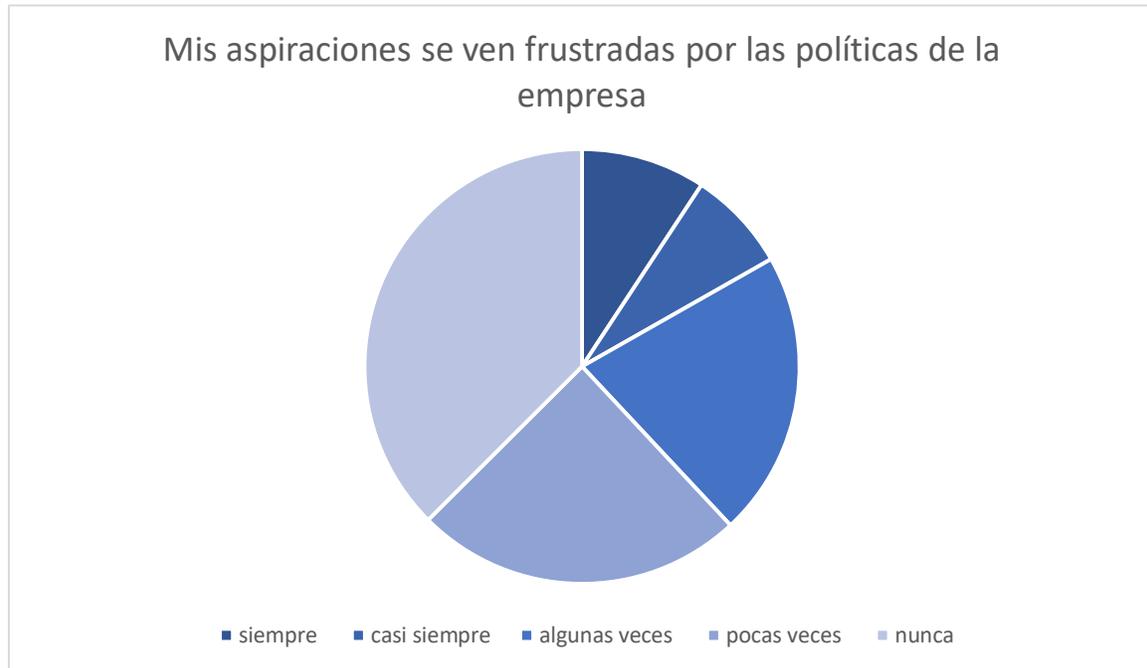
13) Estoy de acuerdo con mi asignación salarial



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 48.1% de la población encuestada SIEMPRE, Está de acuerdo con la asignación salarial.
- ✓ El gráfico indica que el 25.9% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Está de acuerdo con la asignación salarial.
- ✓ El gráfico indica que el 10.3% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Está de acuerdo con la asignación salarial.
- ✓ El gráfico indica que el 6.1% de la población encuestada POCAS VECES, Está de acuerdo con la asignación salarial.
- ✓ El gráfico indica que el 9.6% de la población encuestada NUNCA, Está de acuerdo con la asignación salarial.

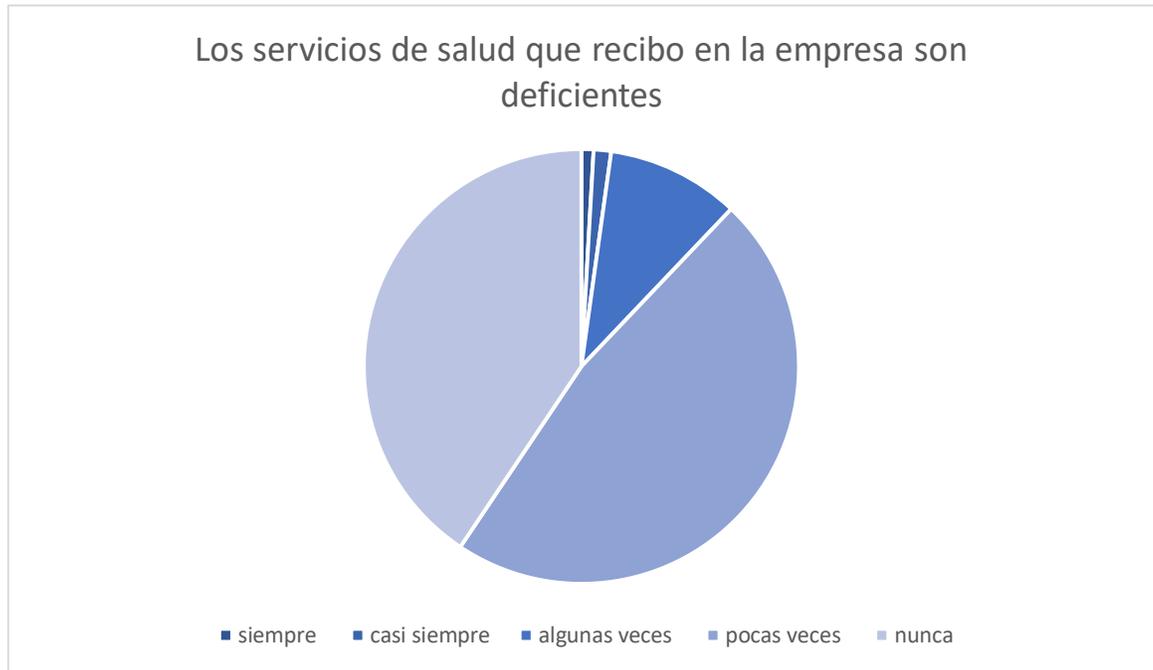
14) Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 1.01% de la población encuestada SIEMPRE, las aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 8.2% de la población encuestada CASI SIEMPRE, las aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 23.2% de la población encuestada ALGUNAS VECES, las aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 26.7% de la población encuestada POCAS VECES, las aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 40.89% de la población encuestada NUNCA, las aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.

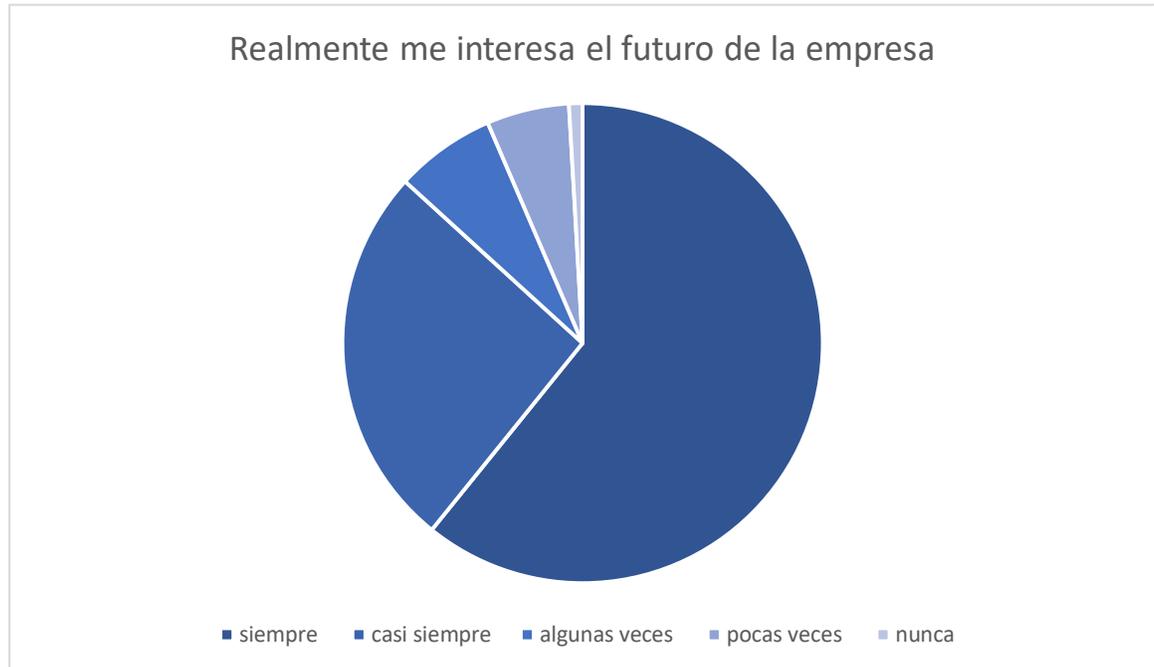
15) Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.9% de la población encuestada SIEMPRE, Los servicios de salud que recibe en la empresa son deficientes.
- ✓ El gráfico indica que el 1.3% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Los servicios de salud que recibe en la empresa son deficientes.
- ✓ El gráfico indica que el 9.9% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Los servicios de salud que recibe en la empresa son deficientes.
- ✓ El gráfico indica que el 47.3% de la población encuestada POCAS VECES, Los servicios de salud que recibe en la empresa son deficientes.
- ✓ El gráfico indica que el 40.6% de la población encuestada NUNCA, Los servicios de salud que recibe en la empresa son deficientes.

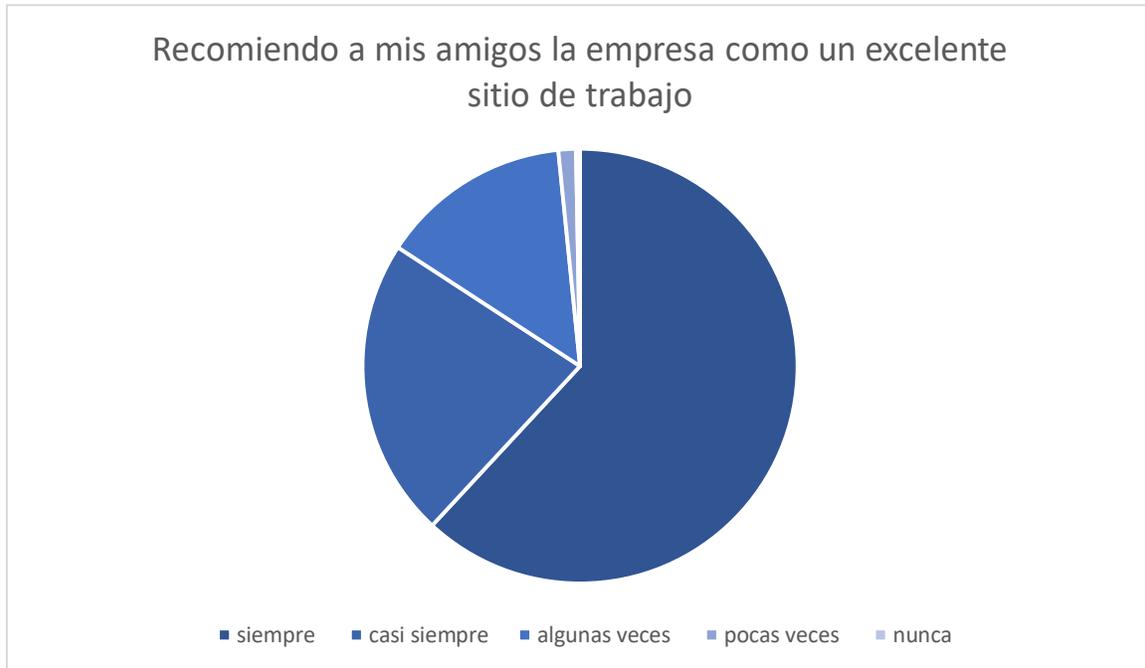
16) Realmente me interesa el futuro de la empresa



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 60.2% de la población encuestada SIEMPRE, Realmente me interesa el futuro de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 25.7% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Realmente me interesa el futuro de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 6.7% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Realmente me interesa el futuro de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 5.5% de la población encuestada POCAS VECES, Realmente me interesa el futuro de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 0.9% de la población encuestada NUNCA, Realmente me interesa el futuro de la empresa.

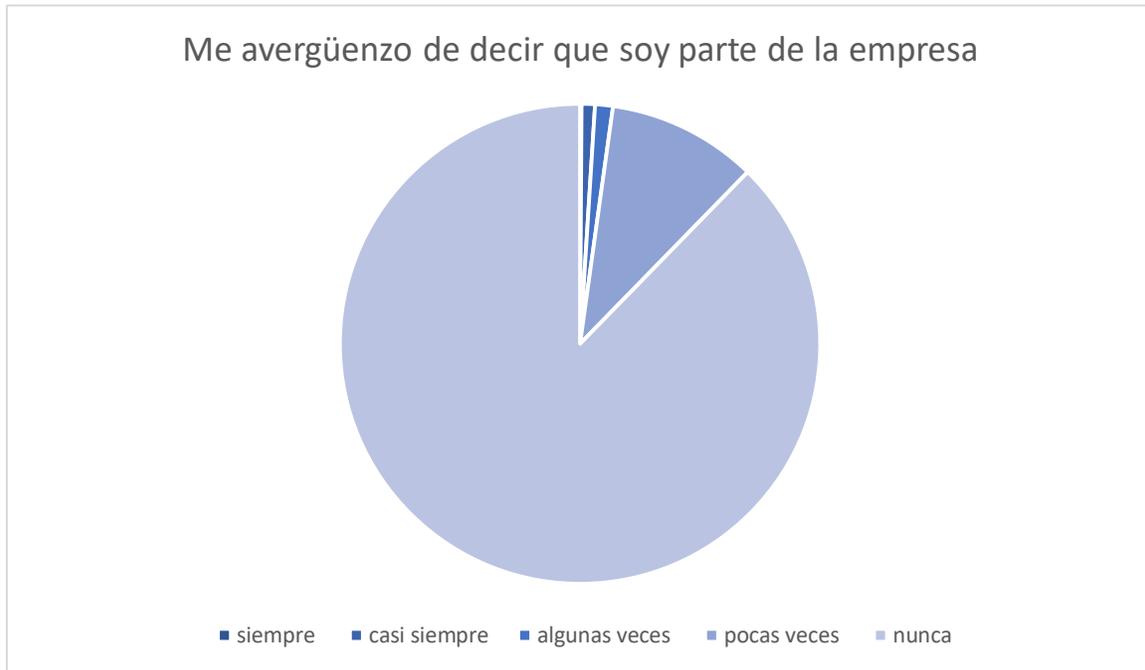
17) Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 61.9% de la población encuestada SIEMPRE, Recomienda a los amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 22.3% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Recomienda a los amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 14.2% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Recomienda a los amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 01.3% de la población encuestada POCAS VECES, Recomienda a los amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 0.3% de la población encuestada NUNCA, Recomienda a los amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.

18) Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.1% de la población encuestada SIEMPRE, Se avergüenza de decir que soy parte de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 0.9% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Se avergüenza de decir que soy parte de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 1.2% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Se avergüenza de decir que soy parte de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 10.1% de la población encuestada POCAS VECES, Se avergüenza de decir que soy parte de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 87.7% de la población encuestada NUNCA, Se avergüenza de decir que soy parte de la empresa.

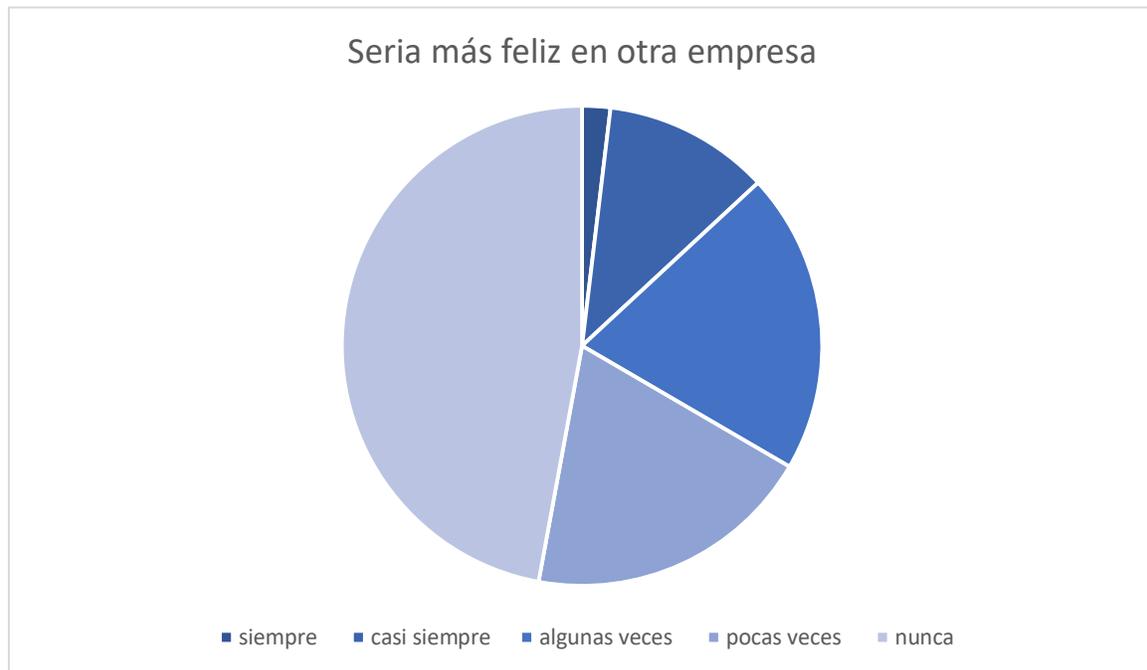
19) Sin remuneración no trabajo horas extras



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 10.1% de la población encuestada SIEMPRE, Sin remuneración no trabaja horas extras.
- ✓ El gráfico indica que el 19.8% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Sin remuneración no trabaja horas extras.
- ✓ El gráfico indica que el 50.9% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Sin remuneración no trabaja horas extras.
- ✓ El gráfico indica que el 12.1% de la población encuestada POCAS VECES, Sin remuneración no trabaja horas extras.
- ✓ El gráfico indica que el 19.2% de la población encuestada NUNCA, Sin remuneración no trabaja horas extras.

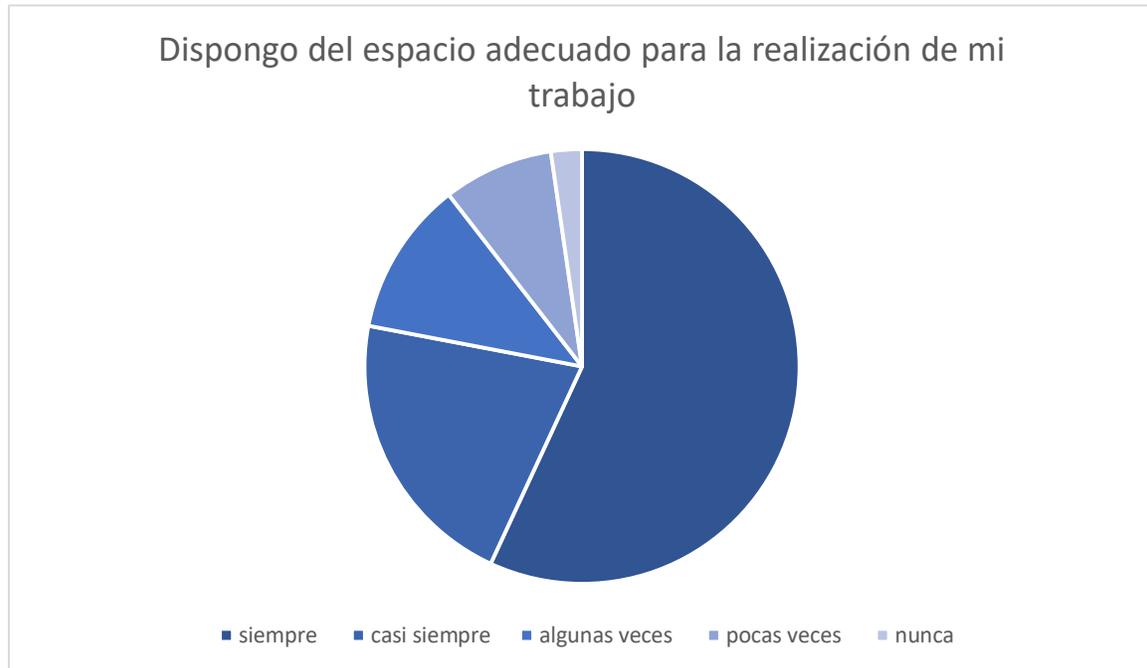
20) Sería más feliz en otra empresa



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 1.9% de la población encuestada SIEMPRE, Sería más feliz en otra empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 11.2% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Sería más feliz en otra empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 20.3% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Sería más feliz en otra empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 19.5% de la población encuestada POCAS VECES, Sería más feliz en otra empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 47.1% de la población encuestada NUNCA, Sería más feliz en otra empresa.

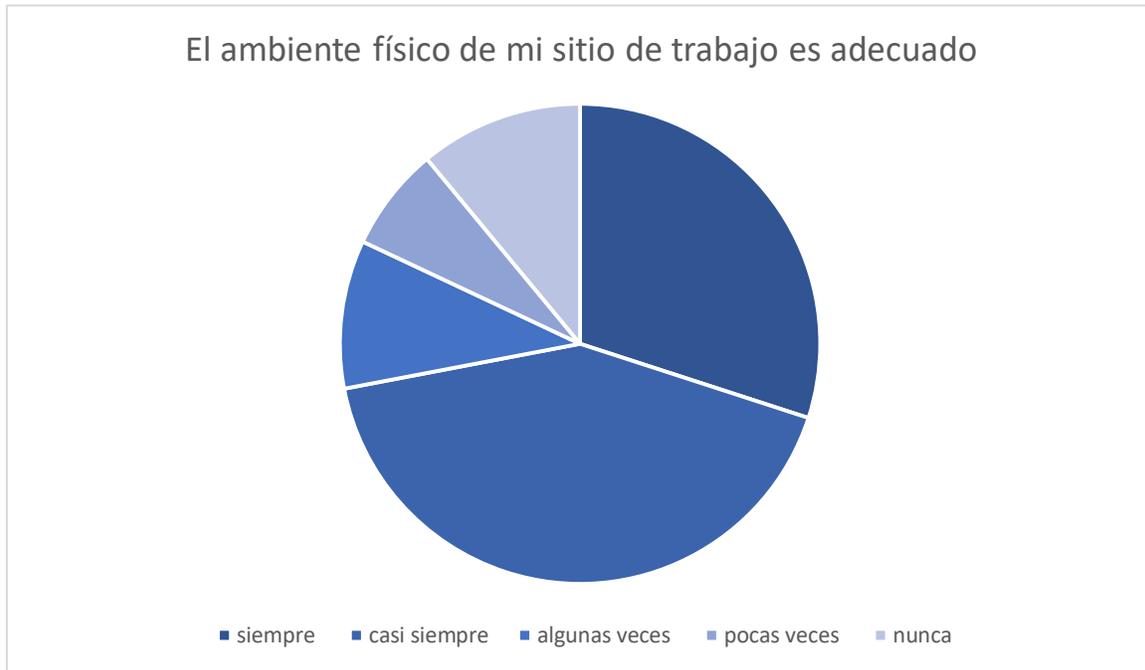
21) Dispongo del espacio adecuado para la realización de mi trabajo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 56.9% de la población encuestada SIEMPRE, Disponen del espacio adecuado para la realización de mi trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 21.1% de la población encuestada CASI SIEMPRE, Disponen del espacio adecuado para la realización de mi trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 11.5% de la población encuestada ALGUNAS VECES, Disponen del espacio adecuado para la realización de mi trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 8.2% de la población encuestada POCAS VECES, Disponen del espacio adecuado para la realización de mi trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 2.3% de la población encuestada NUNCA, Disponen del espacio adecuado para la realización de mi trabajo.

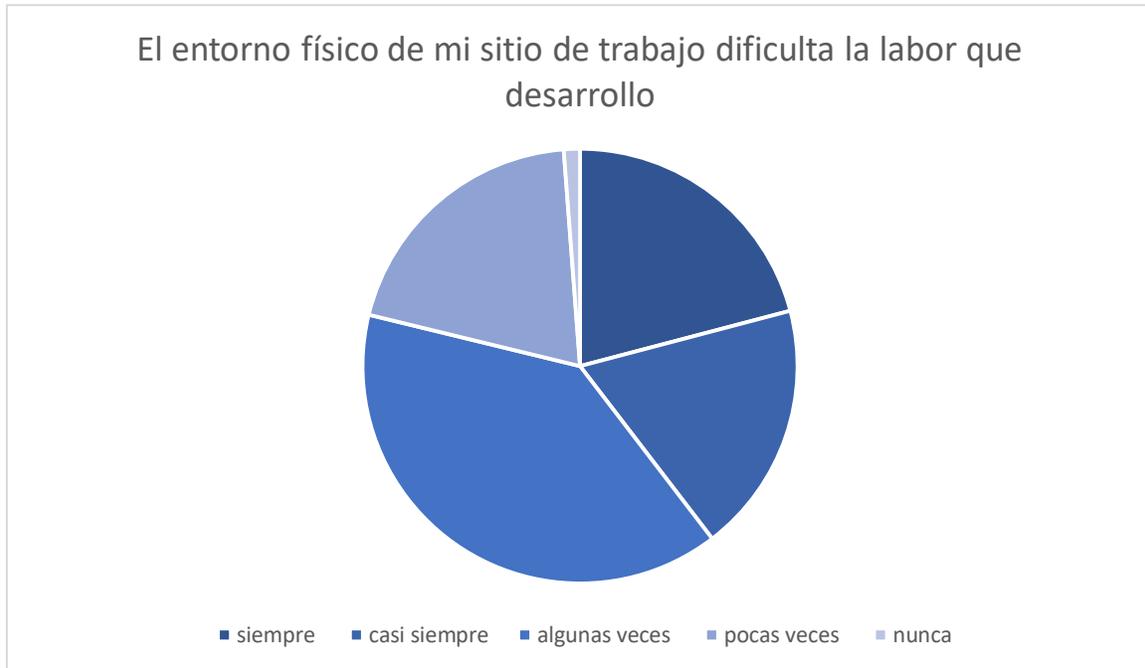
22) El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 30% de la población encuestada SIEMPRE, El ambiente físico del sitio de trabajo es adecuado.
- ✓ El gráfico indica que el 42% de la población encuestada CASI SIEMPRE, El ambiente físico del sitio de trabajo es adecuado.
- ✓ El gráfico indica que el 10% de la población encuestada ALGUNAS VECES, El ambiente físico del sitio de trabajo es adecuado.
- ✓ El gráfico indica que el 7% de la población encuestada POCAS VECES, El ambiente físico del sitio de trabajo es adecuado.
- ✓ El gráfico indica que el 11% de la población encuestada NUNCA, El ambiente físico del sitio de trabajo es adecuado.

23) El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 20.9% de la población encuestada SIEMPRE, El entorno físico de sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.
- ✓ El gráfico indica que el 18.7% de la población encuestada CASI SIEMPRE, El entorno físico de sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.
- ✓ El gráfico indica que el 39.2% de la población encuestada ALGUNAS VECES, El entorno físico de sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.
- ✓ El gráfico indica que el 20% de la población encuestada POCAS VECES, El entorno físico de sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.
- ✓ El gráfico indica que el 1.2% de la población encuestada NUNCA El entorno físico de sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.

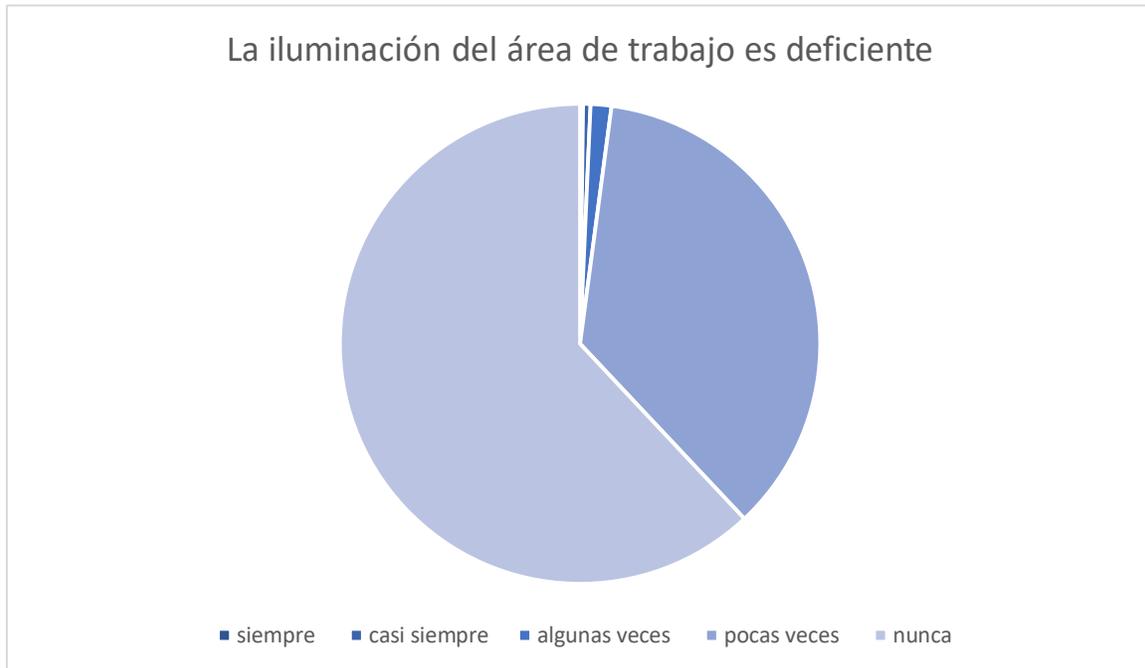
24) Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.1% de la población encuestada SIEMPRE, es difícil tener acceso a la información para realizar el trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 0.9% de la población encuestada CASI SIEMPRE, es difícil tener acceso a la información para realizar el trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 1.0% de la población encuestada ALGUNAS VECES, es difícil tener acceso a la información para realizar el trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 2% de la población encuestada POCAS VECES, es difícil tener acceso a la información para realizar el trabajo.
- ✓ El gráfico indica que el 96% de la población encuestada NUNCA, es difícil tener acceso a la información para realizar el trabajo.

25) La iluminación del área de trabajo es deficiente



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.2% de la población encuestada SIEMPRE, La iluminación del área de trabajo es deficiente.
- ✓ El gráfico indica que el 0.5% de la población encuestada CASI SIEMPRE, La iluminación del área de trabajo es deficiente.
- ✓ El gráfico indica que el 1.4% de la población encuestada ALGUNAS VECES, La iluminación del área de trabajo es deficiente.
- ✓ El gráfico indica que el 35.9% de la población encuestada POCAS VECES, La iluminación del área de trabajo es deficiente.
- ✓ El gráfico indica que el 62% de la población encuestada NUNCA, La iluminación del área de trabajo es deficiente.

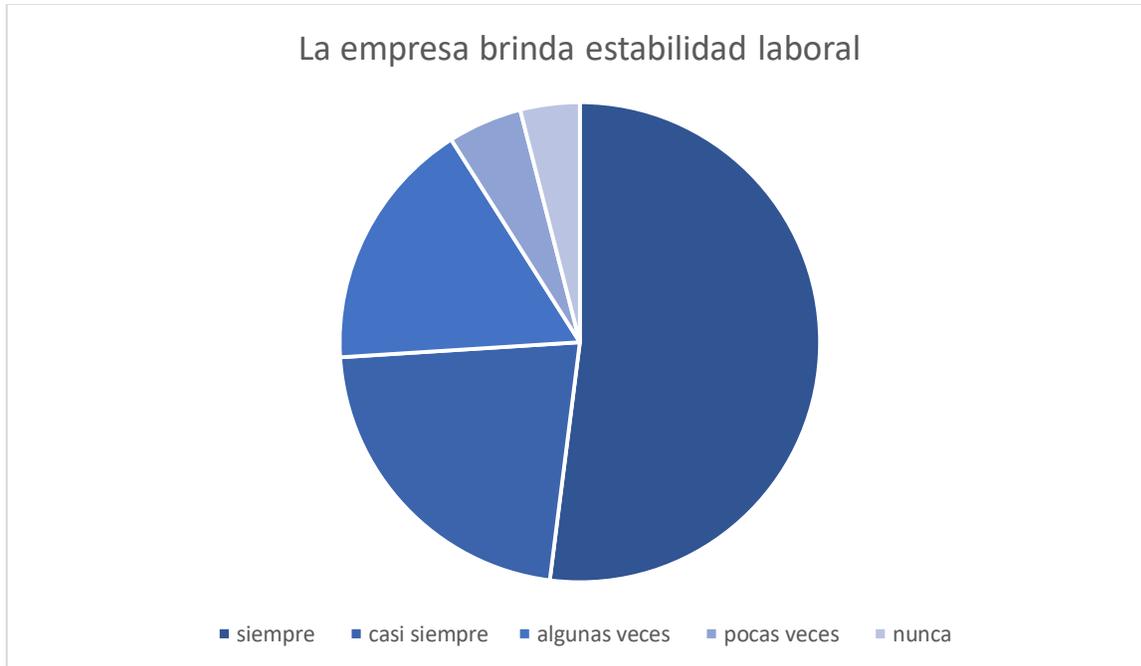
26) La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 1% de la población encuestada SIEMPRE, La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.
- ✓ El gráfico indica que el 3% de la población encuestada CASI SIEMPRE, La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.
- ✓ El gráfico indica que el 20% de la población encuestada ALGUNAS VECES, La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.
- ✓ El gráfico indica que el 19% de la población encuestada POCAS VECES, La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.
- ✓ El gráfico indica que el 57% de la población encuestada NUNCA, La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.

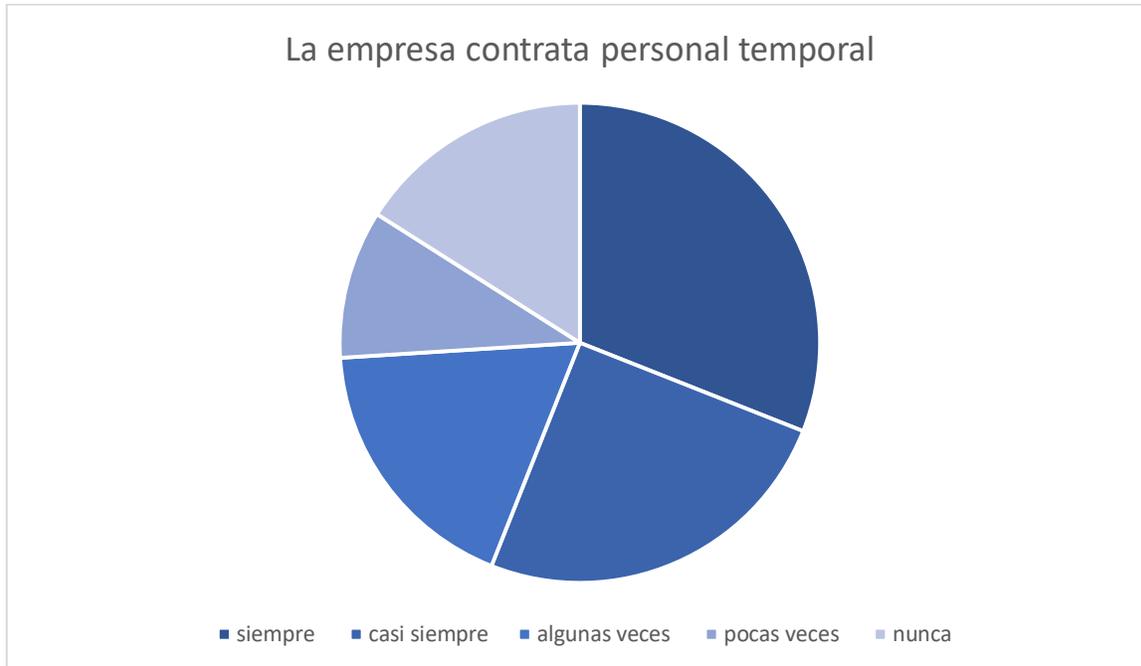
27) La empresa brinda estabilidad laboral



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 52% de la población encuestada SIEMPRE, La empresa brinda estabilidad laboral.
- ✓ El gráfico indica que el 22% de la población encuestada CASI SIEMPRE, La empresa brinda estabilidad laboral.
- ✓ El gráfico indica que el 17% de la población encuestada ALGUNAS VECES La empresa brinda estabilidad laboral.
- ✓ El gráfico indica que el 5% de la población encuestada POCAS VECES, La empresa brinda estabilidad laboral.
- ✓ El gráfico indica que el 4% de la población encuestada NUNCA, La empresa brinda estabilidad laboral.

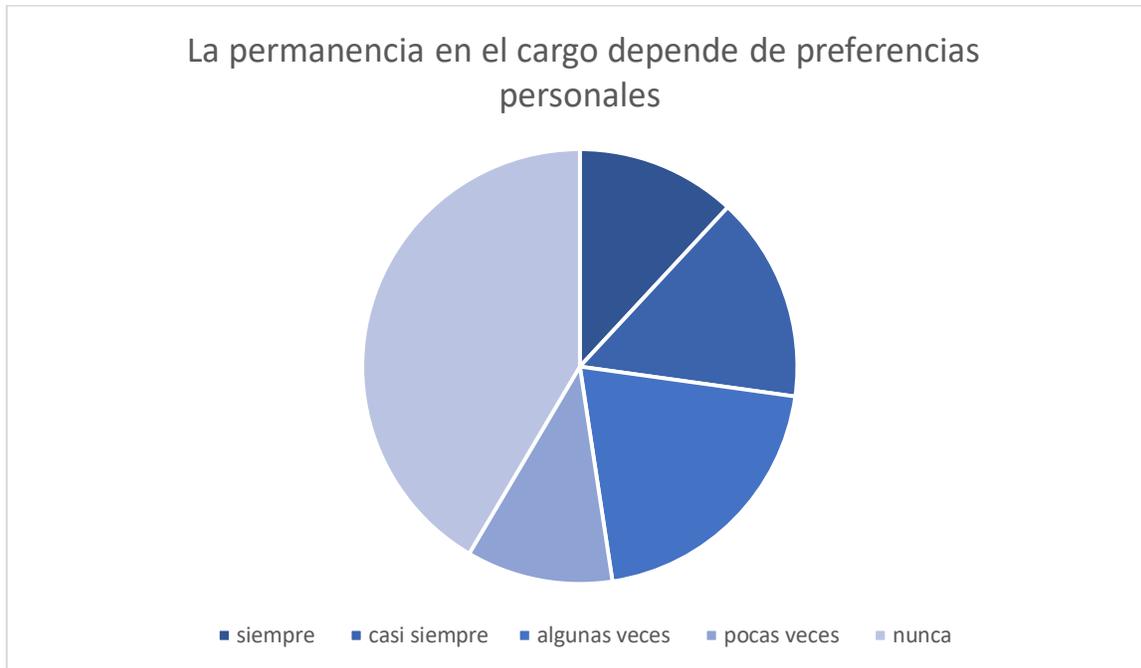
28) La empresa contrata personal temporal



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 31% de la población encuestada SIEMPRE, La empresa contrata personal temporal.
- ✓ El gráfico indica que el 25% de la población encuestada CASI SIEMPRE, La empresa contrata personal temporal.
- ✓ El gráfico indica que el 18% de la población encuestada ALGUNAS VECES La empresa contrata personal temporal.
- ✓ El gráfico indica que el 10% de la población encuestada POCAS VECES, La empresa contrata personal temporal.
- ✓ El gráfico indica que el 16% de la población encuestada NUNCA La empresa contrata personal temporal.

29) La permanencia en el cargo depende de preferencias personales

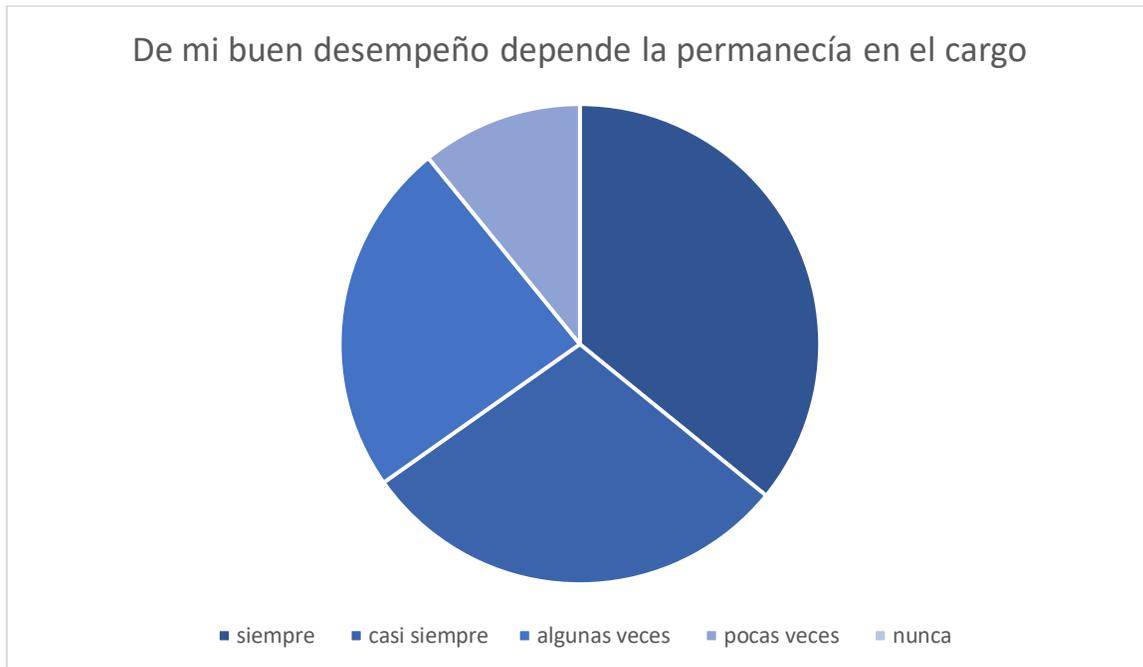


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 11.9% de la población encuestada **SIEMPRE**, La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.
- ✓ El gráfico indica que el 15.3% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.
- ✓ El gráfico indica que el 20.4% de la población encuestada **ALGUNAS VECES** La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.
- ✓ El gráfico indica que el 10.9% de la población encuestada **POCAS VECES**, La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.
- ✓ El gráfico indica que el 41.5% de la población encuestada **NUNCA** La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.



30) De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo

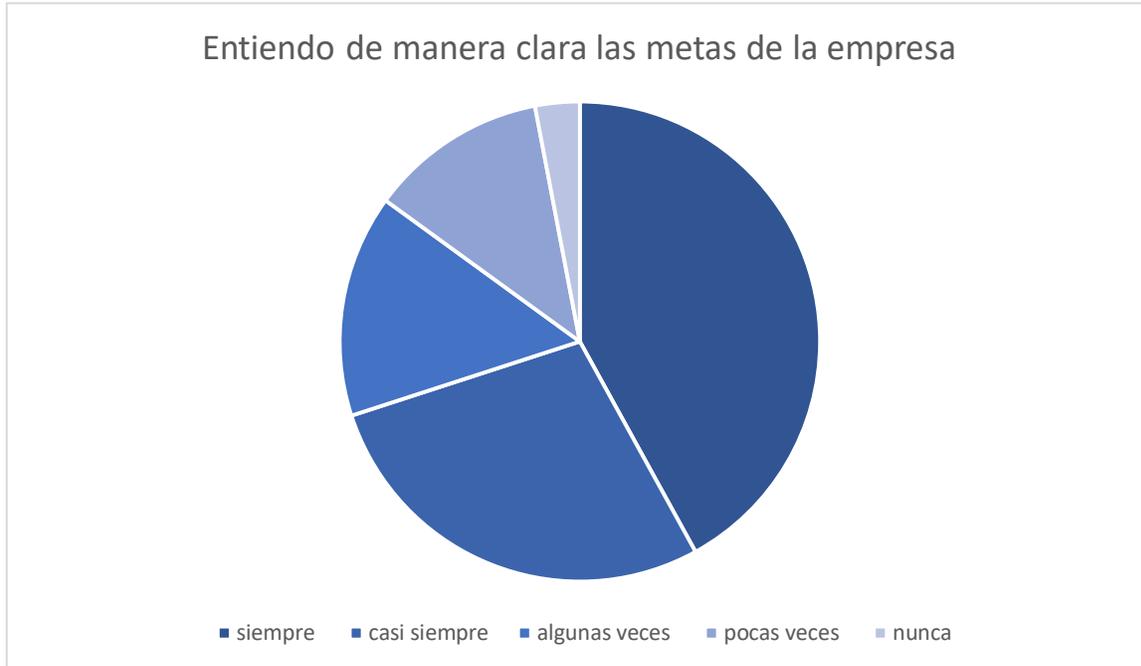


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 33% de la población encuestada **SIEMPRE**, De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.
- ✓ El gráfico indica que el 27% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.
- ✓ El gráfico indica que el 22% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.
- ✓ El gráfico indica que el 10% de la población encuestada **POCAS VECES**, De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.
- ✓ El gráfico indica que el 8% de la población encuestada **NUNCA**, De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.



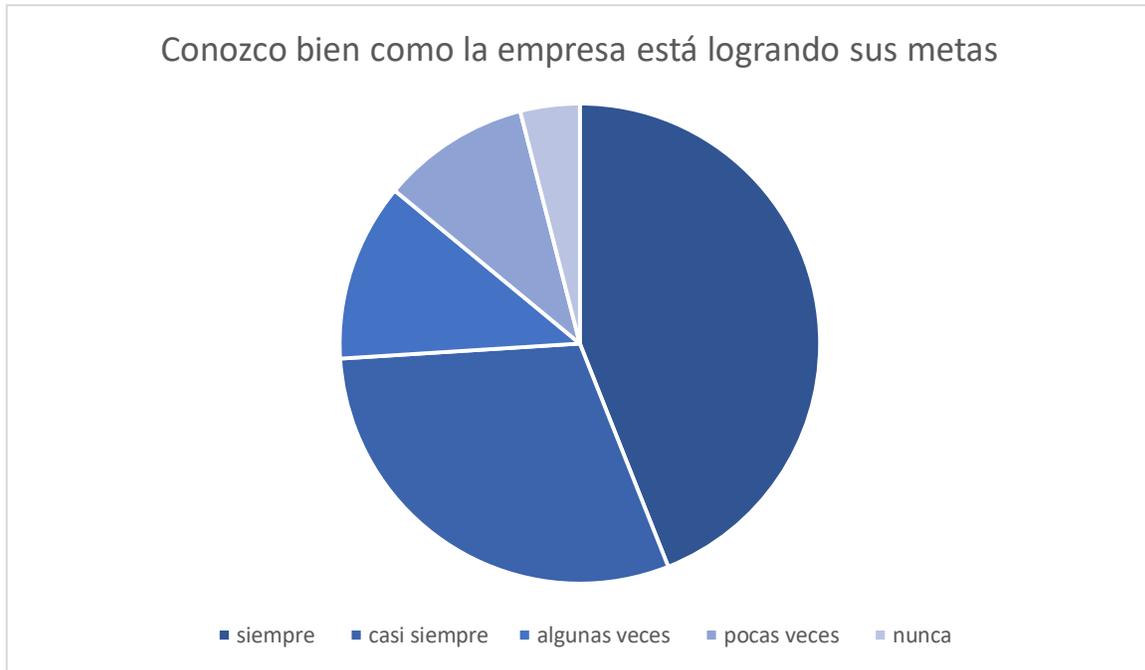
31) Entiendo de manera clara las metas de la empresa



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 42% de la población encuestada **SIEMPRE**, Entiendo de manera clara las metas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 28% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Entiendo de manera clara las metas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 15% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Entiendo de manera clara las metas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 12% de la población encuestada **POCAS VECES** Entiendo de manera clara las metas de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 3% de la población encuestada **NUNCA**, Entiendo de manera clara las metas de la empresa.

32) Conozco bien como la empresa está logrando sus metas

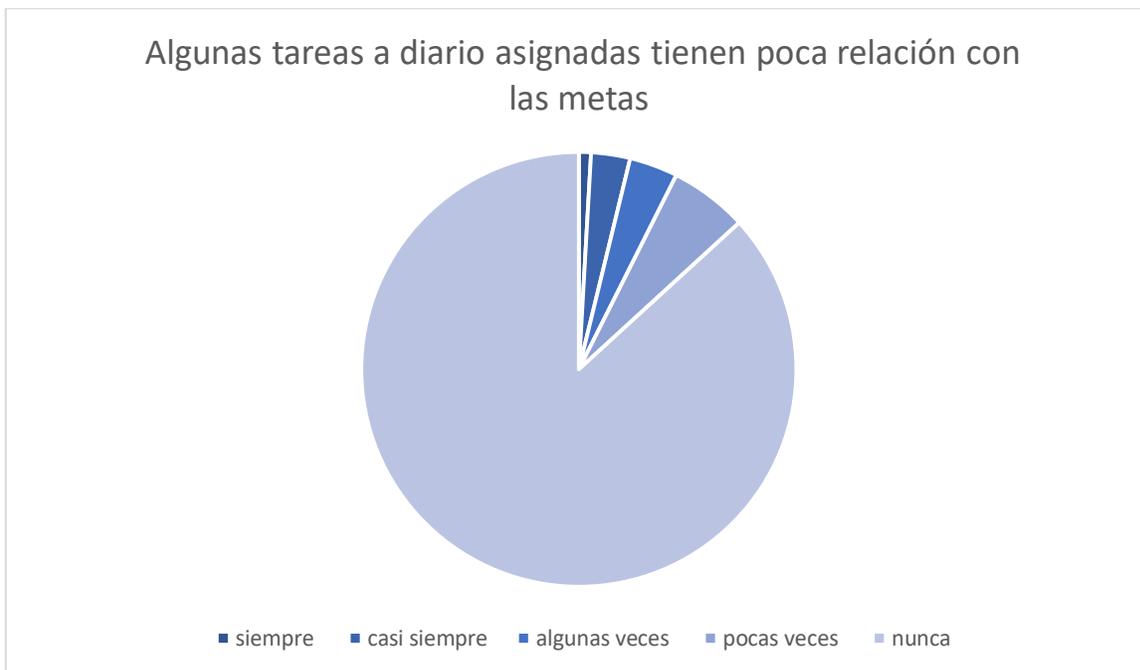


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 44% de la población encuestada **SIEMPRE**, Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas.
- ✓ El gráfico indica que el 30% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.
- ✓ El gráfico indica que el 12% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.
- ✓ El gráfico indica que el 10% de la población encuestada **POCAS VECES** Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.
- ✓ El gráfico indica que el 4% de la población encuestada **NUNCA**, Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.



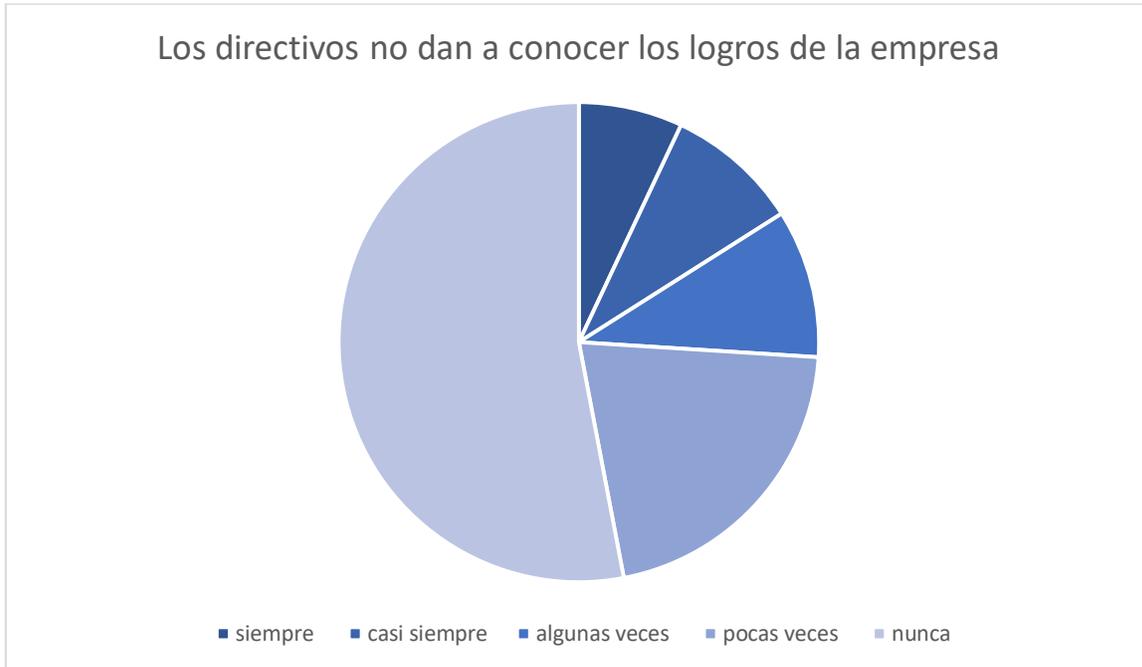
33) Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.9% de la población encuestada **SIEMPRE**, Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.
- ✓ El gráfico indica que el 2.9% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.
- ✓ El gráfico indica que el 3.6% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.
- ✓ El gráfico indica que el 5.8% de la población encuestada **POCAS VECES** Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.
- ✓ El gráfico indica que el 86.8% de la población encuestada **NUNCA**, Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.

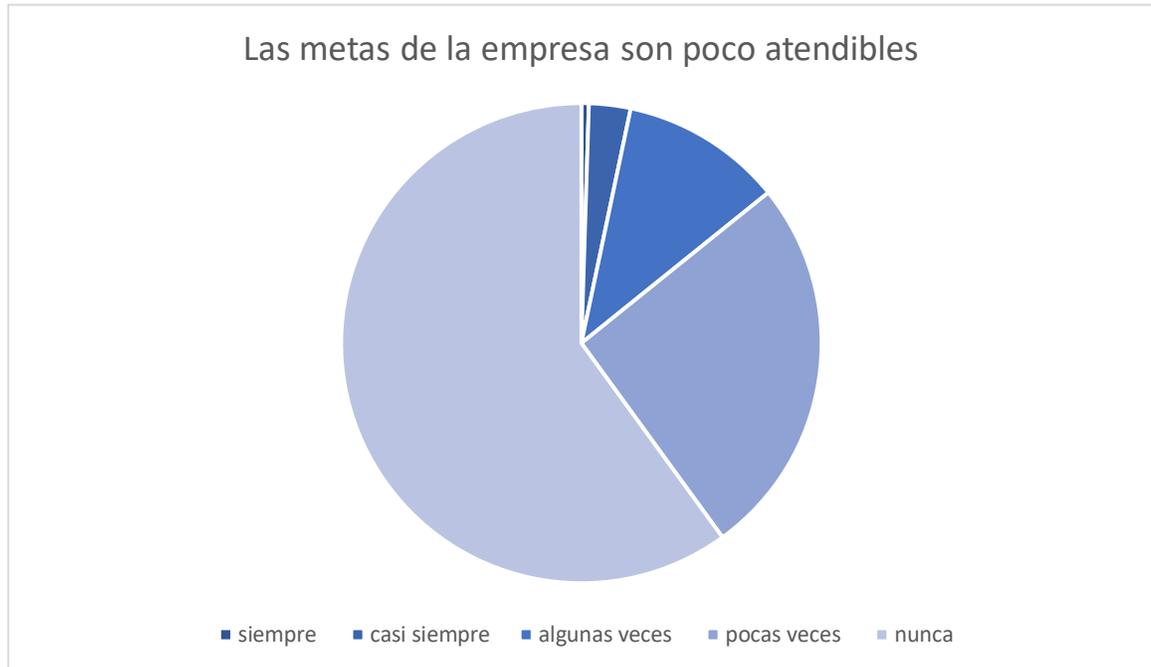
34) Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 7% de la población encuestada **SIEMPRE**, los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 9% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 10% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 21% de la población encuestada **POCAS VECES** los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.
- ✓ El gráfico indica que el 53% de la población encuestada **NUNCA**, los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.

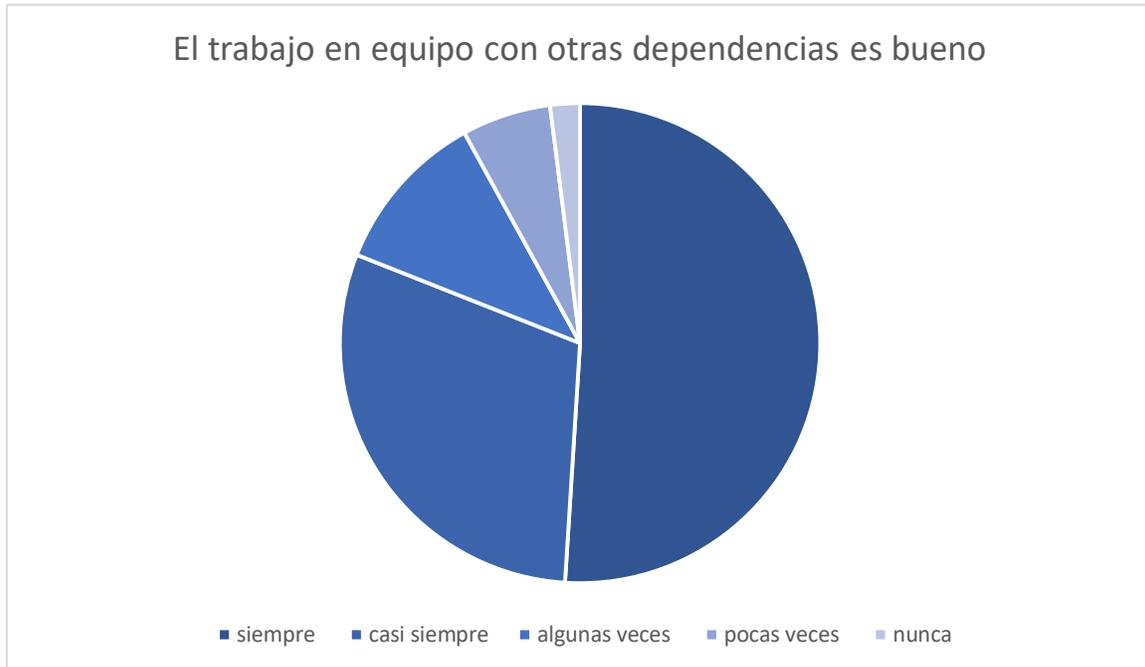
35) Las metas de la empresa son poco atendibles



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.5% de la población encuestada **SIEMPRE**, Las metas de la empresa son poco atendibles.
- ✓ El gráfico indica que el 2.8% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Las metas de la empresa son poco atendibles.
- ✓ El gráfico indica que el 10.9% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Las metas de la empresa son poco atendibles.
- ✓ El gráfico indica que el 25.8% de la población encuestada **POCAS VECES** Las metas de la empresa son poco atendibles.
- ✓ El gráfico indica que el 60% de la población encuestada **NUNCA**, Las metas de la empresa son poco atendibles.

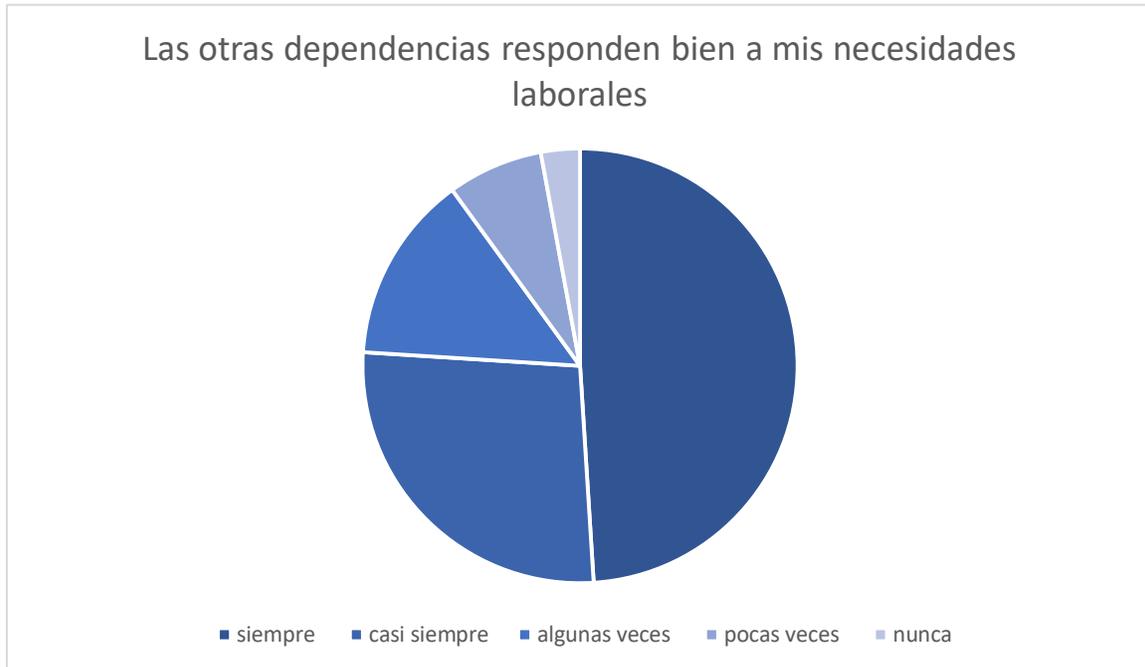
36) El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 51% de la población encuestada **SIEMPRE**, El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.
- ✓ El gráfico indica que el 30% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.
- ✓ El gráfico indica que el 11% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.
- ✓ El gráfico indica que el 6% de la población encuestada **POCAS VECES**, El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.
- ✓ El gráfico indica que el 2% de la población encuestada **NUNCA**, El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.

37) Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales

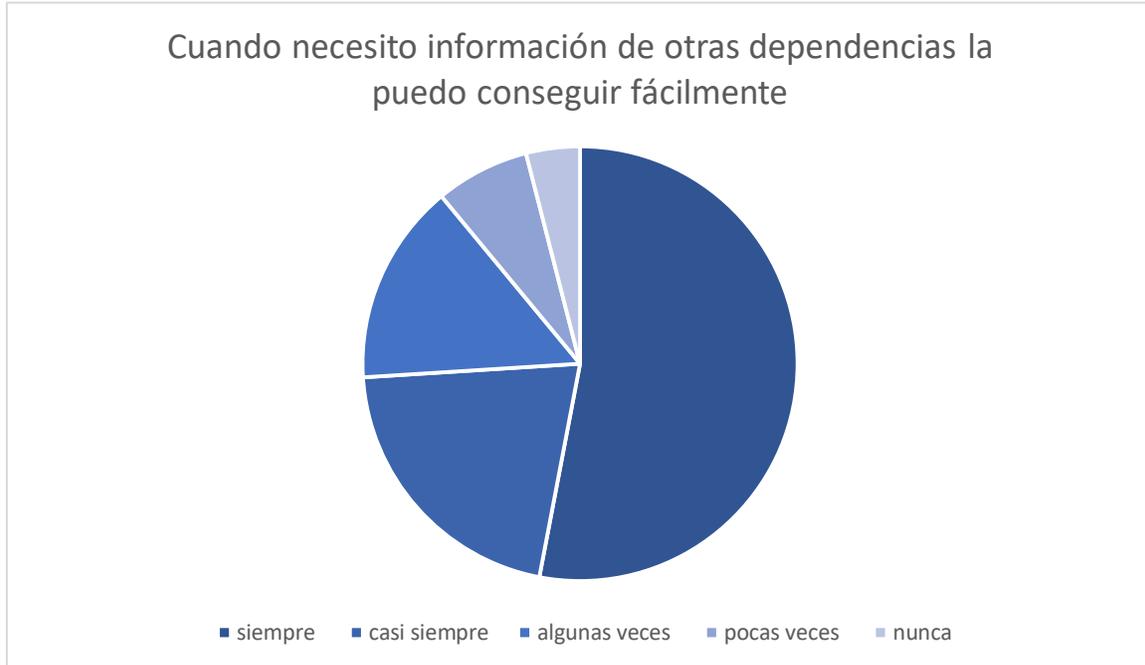


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 49% de la población encuestada **SIEMPRE**, Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.
- ✓ El gráfico indica que el 27% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.
- ✓ El gráfico indica que el 14% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.
- ✓ El gráfico indica que el 7.1% de la población encuestada **POCAS VECES**, Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.
- ✓ El gráfico indica que el 2.9% de la población encuestada **NUNCA**, Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.



38) Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente

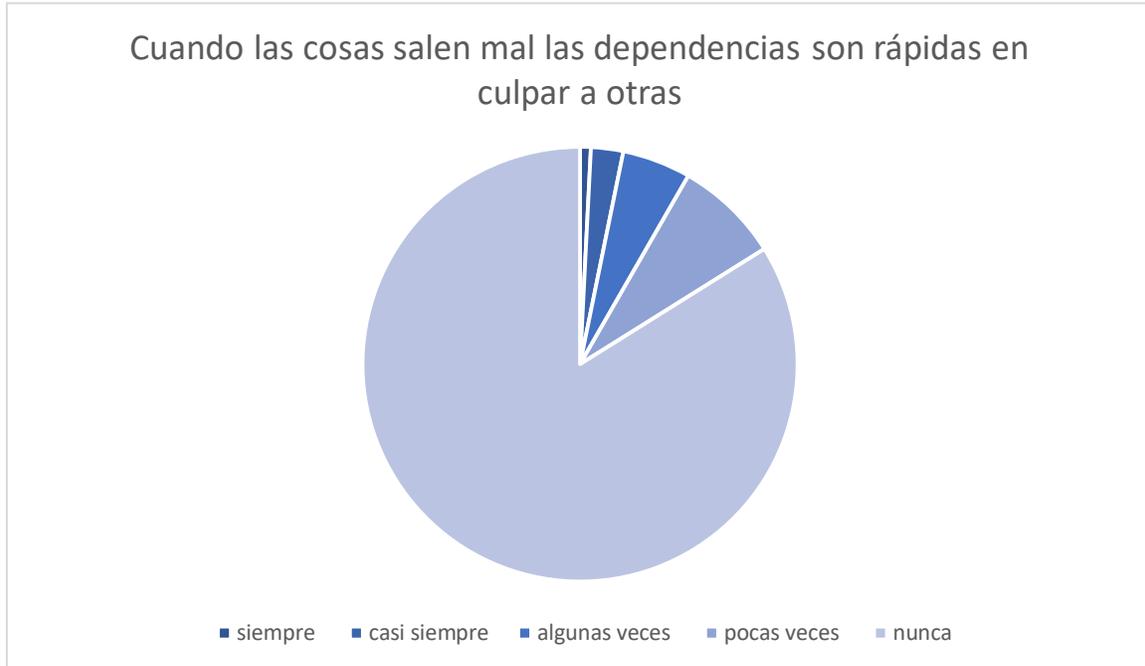


Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 53% de la población encuestada **SIEMPRE**, Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.
- ✓ El gráfico indica que el 21% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.
- ✓ El gráfico indica que el 15% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.
- ✓ El gráfico indica que el 7% de la población encuestada **POCAS VECES**, Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.
- ✓ El gráfico indica que el 4% de la población encuestada **NUNCA**, Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.



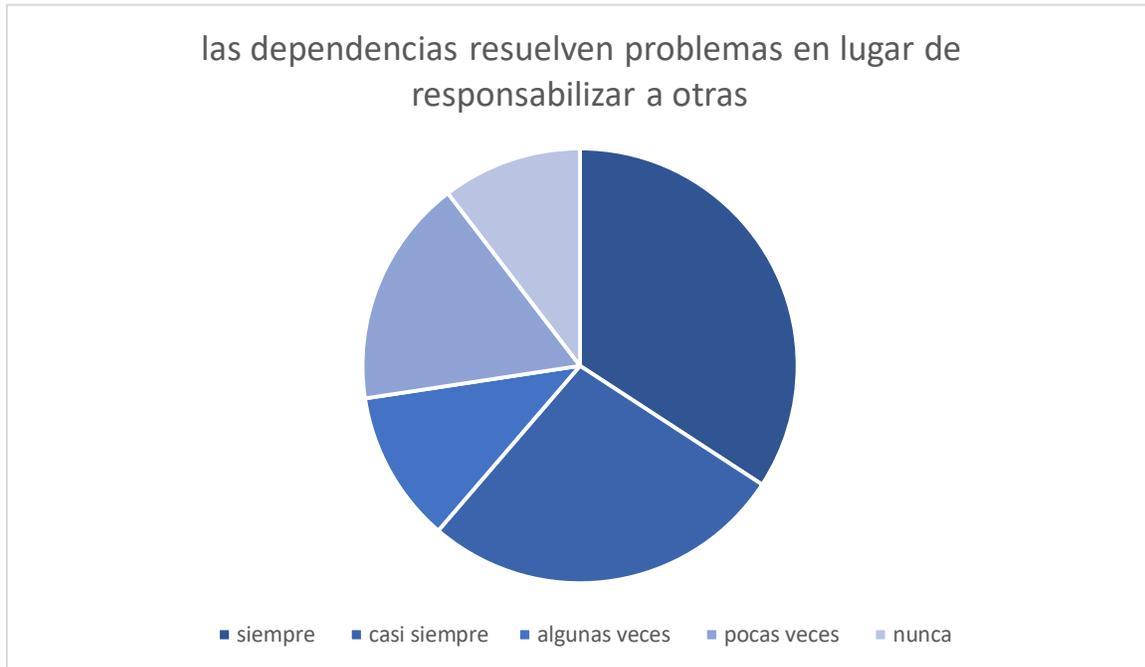
39) Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 0.8% de la población encuestada **SIEMPRE**, Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 2.4% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 5.1% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 7.8% de la población encuestada **POCAS VECES**, Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 83.9% de la población encuestada **NUNCA**, Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.

40) Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras



Interpretación:

- ✓ El gráfico indica que el 34.2% de la población encuestada **SIEMPRE**, Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 27.1% de la población encuestada **CASI SIEMPRE**, Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 11.3% de la población encuestada **ALGUNAS VECES**, Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 17% de la población encuestada **POCAS VECES**, Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.
- ✓ El gráfico indica que el 10.4% de la población encuestada **NUNCA**, Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

9. RESULTADOS GENERALES

En la ESE Carmen Emilia Ospina, fueron encuestados 586 colaboradores para quienes la percepción del clima laboral se evidencia con percepción favorable. Las variables del clima laboral evaluadas en el instrumento y sus diferentes puntuaciones se encuentran evidenciados así:

La ESE Carmen Emilia Ospina, en la variable de **orientación organizacional** presenta **percepción favorable**, quiere decir que existe una claridad en los objetivos, valores y estrategias institucionales. Al igual, **Administración del talento humano** los funcionarios conocen los procesos organizacionales, logran desarrollar sus habilidades y actitudes para su satisfacción y el bienestar, su encuentra en **percepción favorable**. Con relación, a la variable **Estilo de dirección** se reconoce que los líderes están trabajando por la interacción y cohesión entre los colaboradores y las directrices las perciben de forma clara y coherente pues se está trabajando con una nueva administración. De acuerdo, con **Comunicación e integración** esta variable se encuentra fortalecida los colaboradores se mantienen al tanto de los cambios, logros y nuevos retos su **percepción es favorable**. Así mismo, el **Trabajo en grupo** se evidencia que el colaborador trabaja en conjunto hacia un objetivo colectivo de manera eficiente se reconoce que se aúnan esfuerzos de manera alineada, existe comunicación y participación por los integrantes, se encuentra en **percepción favorable**. Respecto con **Capacidad profesional**, los colaboradores se encuentran motivados, con la capacidad de ejecutar acciones y resolver problemáticas que se puedan presentar en el día a día, tienen el conocimiento en el cargo que desempeñan para desarrollarse en sus labores su **percepción es favorable**, Por último esta **Medio ambiente físico**, es importante tener un ambiente físico adecuado con estándares de orden y seguridad, actualmente no se cuenta con estándares altos relacionados con esta variable por trabajos en la infraestructura y temas locativos, aun así la **percepción es favorable**. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta se puede evidenciar que, en la ESE Carmen Emilia Ospina, todas las variables se encuentran en percepción favorable.



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Los servidores tienen una percepción positiva frente al entorno laboral, se debe seguir trabajando para fortalecer y potencializar los procesos institucionales, el aumento de la productividad y los objetivos propuestos.

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad