

Diagnóstico de Clima Laboral 2026-1

Julian S. Tovar

Psic. Practicante Universidad Surcolombiana



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

Introducción y Metodología



OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO

Medir la percepción del clima laboral de los colaboradores de la E.S.E Carmen Emilia Ospina.



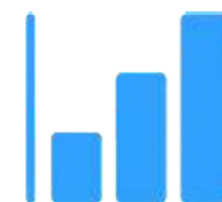
POBLACIÓN ENCUESTADA

285 colaboradores: personal de planta, contratistas y agremiados.



METODOLOGÍA APLICADA

Encuesta cuantitativa con escala Likert y pregunta abierta cualitativa.

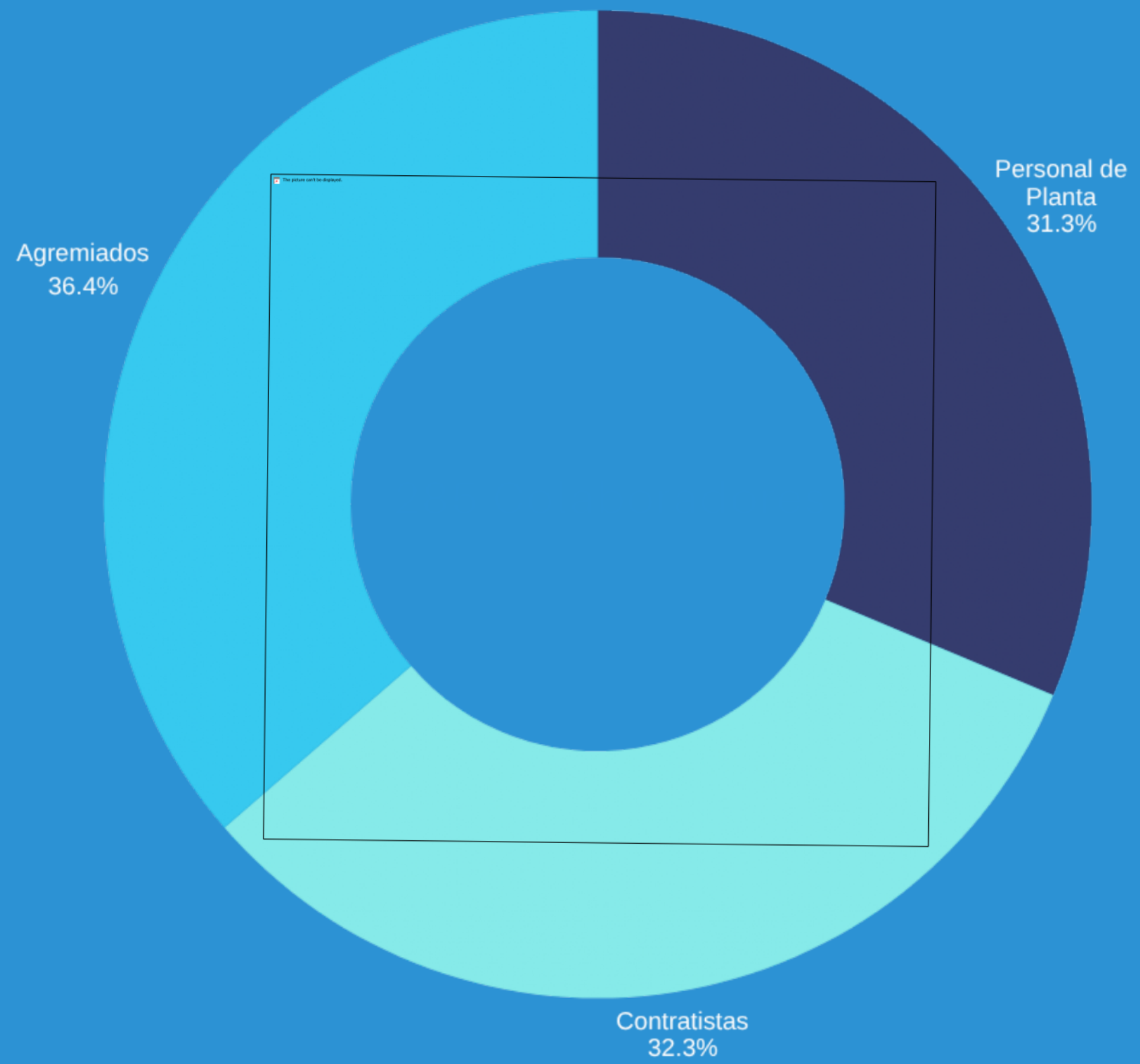


TIPO DE ANÁLISIS

Análisis cuantitativo de resultados y análisis cualitativo de comentarios.

Perfil de la Población

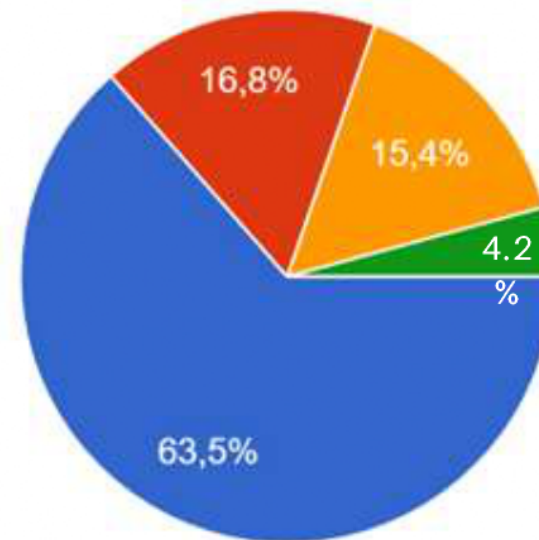
Distribución de Colaboradores Encuestados



Dimensión de Entorno y Condiciones Físicas

Mi espacio de trabajo me genera confort.

285 respuestas



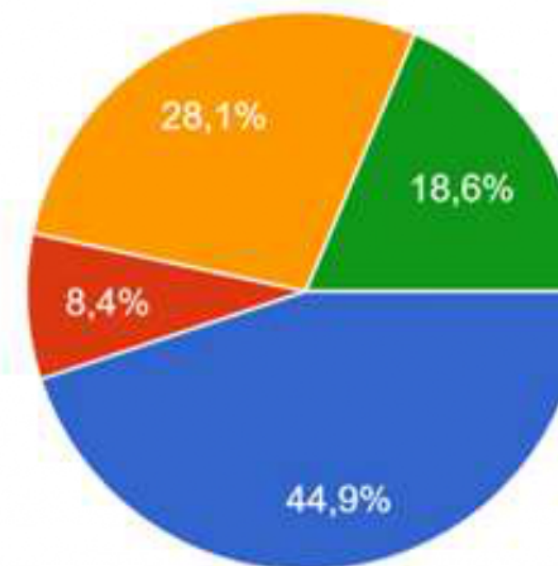
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

80.3% DE LA POBLACIÓN REPORTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO"

19.6% DE LA MUESTRA MANIFIESTA ESTAR ESTAR "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

Mi silla está en buen estado.

285 respuestas



- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

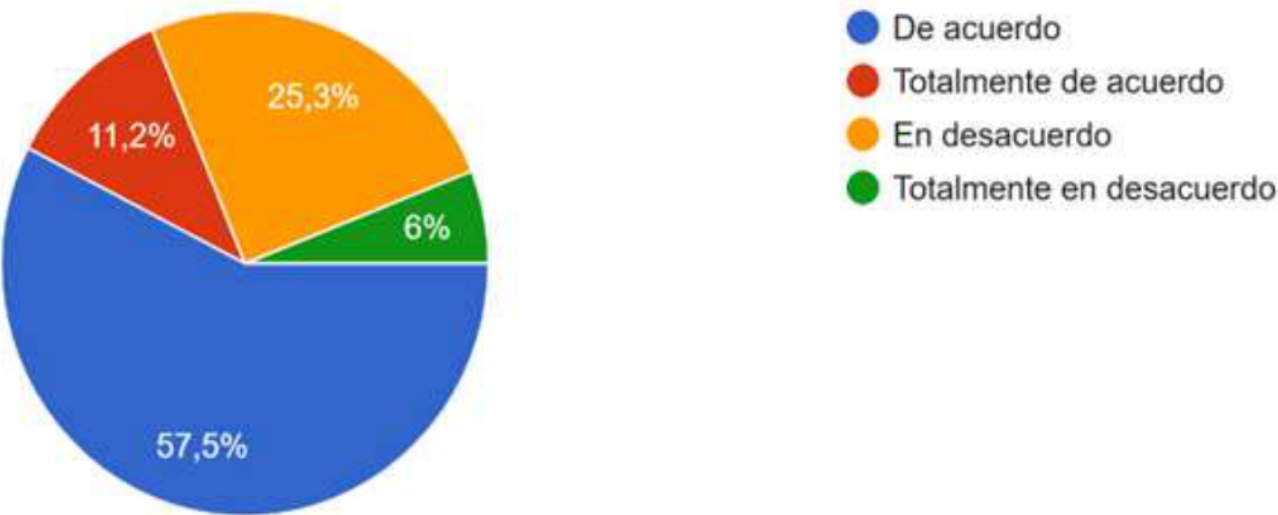
46.7% DE LOS COLABORADORES INDICA ESTAR "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO".

53.3% SE MUESTRAN "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO"

Dimensión de Estructura y Gestión Institucional

La E.S.E Carmen Emilia Ospina gestiona adecuadamente los cambios institucionales.

285 respuestas



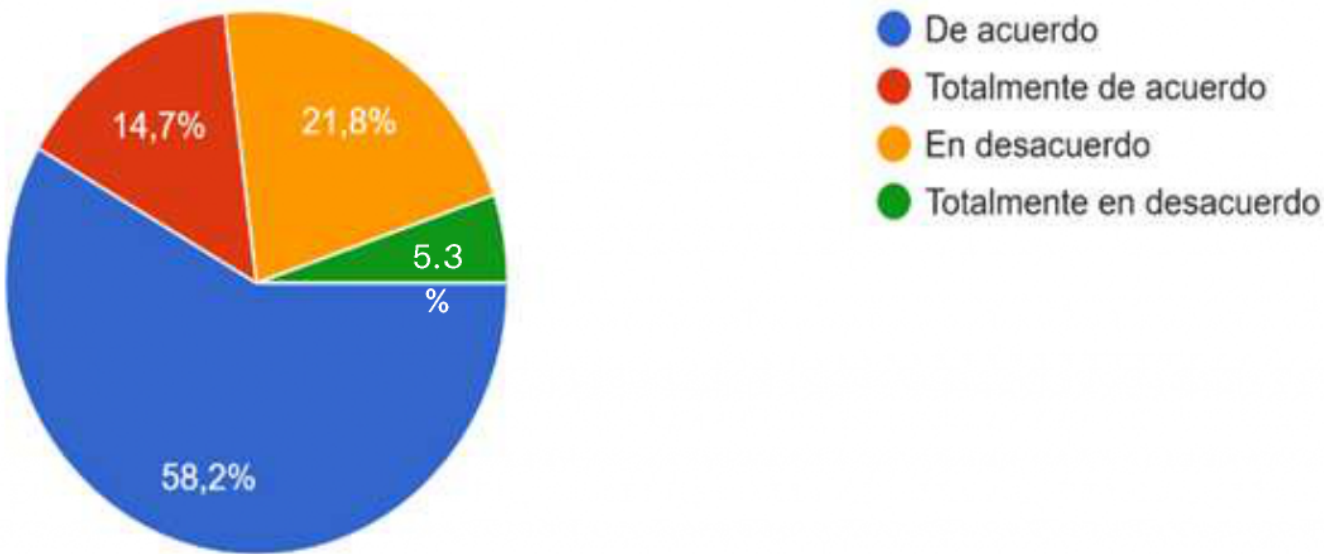
LA POBLACION REPORTA ESTAR DE ACUERDO, TOTALMENTE DE ACUERDO DEL 68.7%
31.3% EXPRESA ESTAR EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO

27.1% DE LA POBLACION SE MUESTRA EN DESACUERDO O TOTAL DESACUERDO.

72.9% DE LA POBLACION SE MUESTRA DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO.

La E.S.E Carmen Emilia Ospina adelanta acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

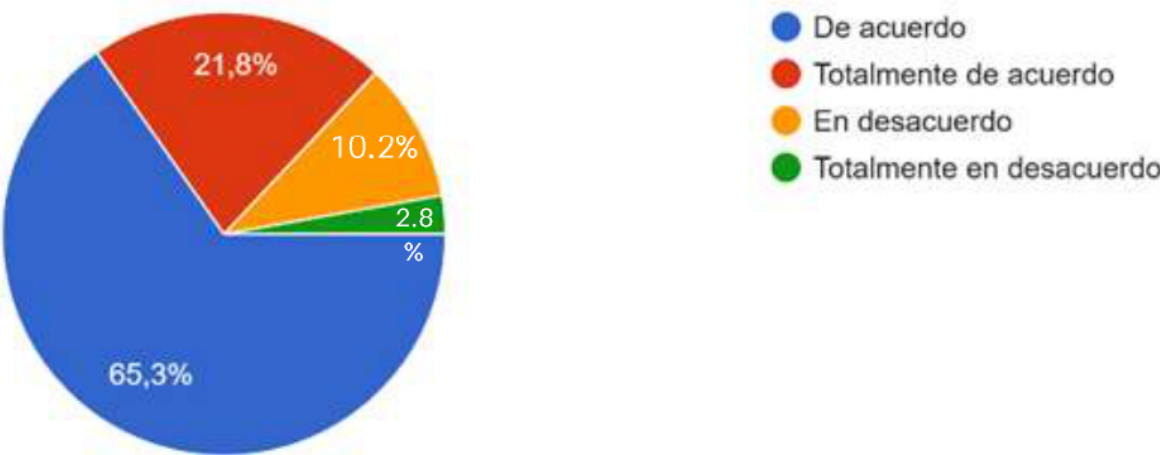
285 respuestas



Dimensión de Estructura Organizacional, Inducción y Desarrollo

Generalmente la persona que se vincula a la E.S.E Carmen Emilia Ospina recibe una inducción institucional.

285 respuestas



87.1% DE LA POBLACIÓN REPORTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO"

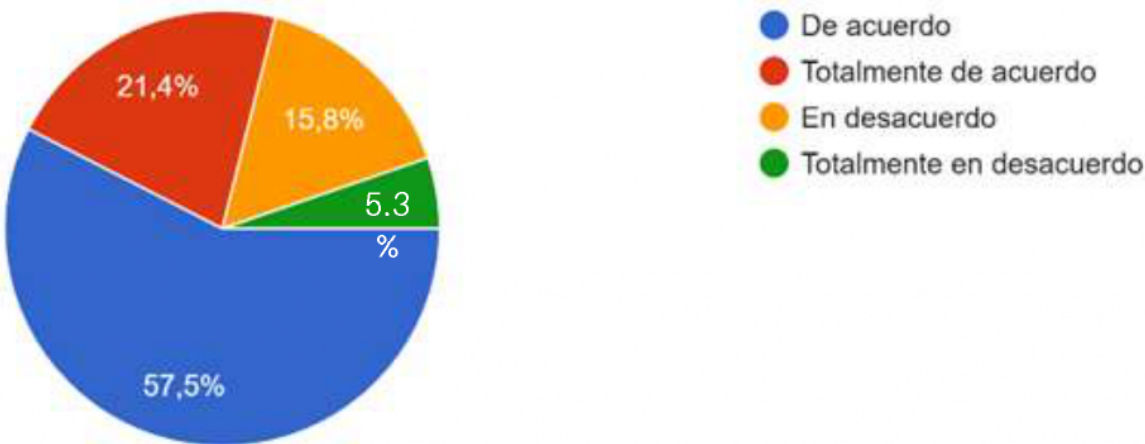
13% DE LA MUESTRA MANIFIESTA ESTAR ESTAR "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

78.9% DE LA POBLACIÓN REPORTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO"

21.1% DE LA MUESTRA MANIFIESTA ESTAR ESTAR "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

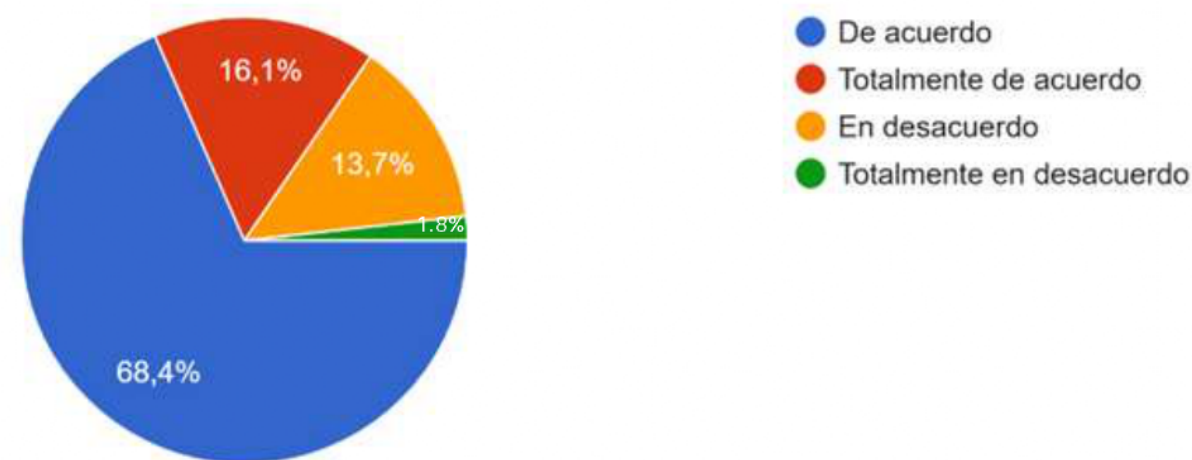
Generalmente la persona que se vincula a la E.S.E Carmen Emilia Ospina recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, por parte del jefe o delegado.

285 respuestas



Dimensión de Estructura Organizacional, Inducción y Desarrollo

Los procedimientos de mi proceso están actualizados.
285 respuestas



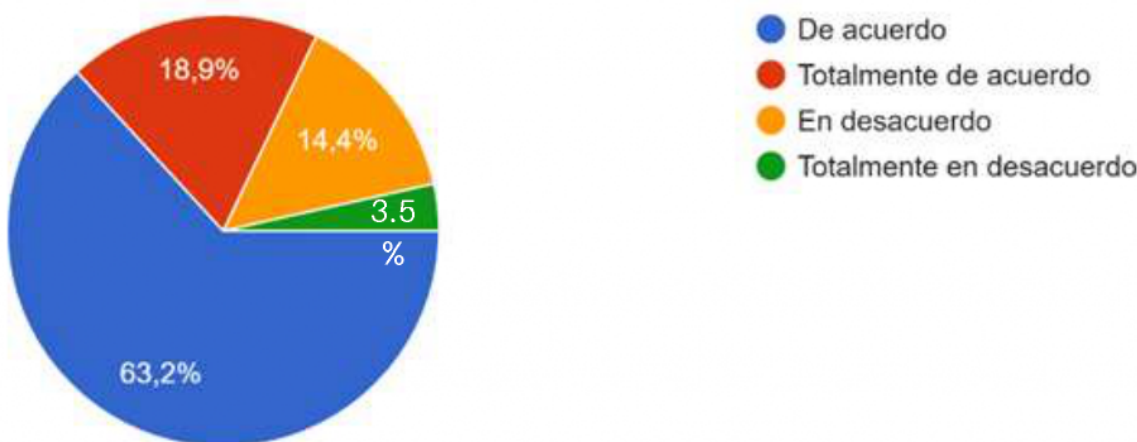
84.5% DE LA POBLACIÓN REPORTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO"

15.5% DE LA MUESTRA MANIFIESTA ESTAR "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

82.1% DE LA POBLACIÓN REPORTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO"

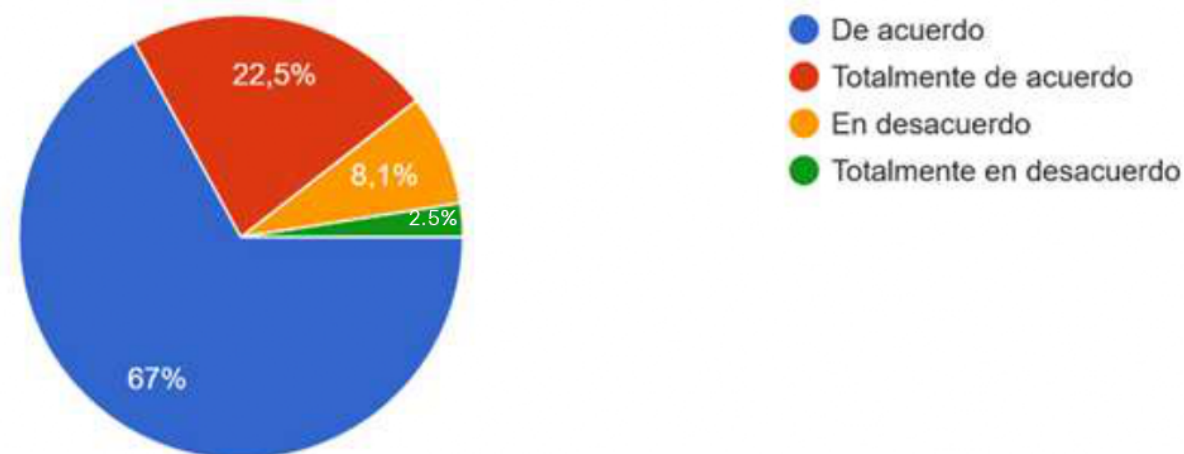
17.9% DE LA MUESTRA MANIFIESTA ESTAR "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

En la E.S.E Carmen Emilia Ospina el programa de capacitación ha brindado capacitaciones alineadas a mis funciones.
285 respuestas



Dimensión de Relaciones Interpersonales y Comunicación

En mi área de trabajo se han logrado establecer canales de comunicación adecuados con mis compañeros.
285 respuestas



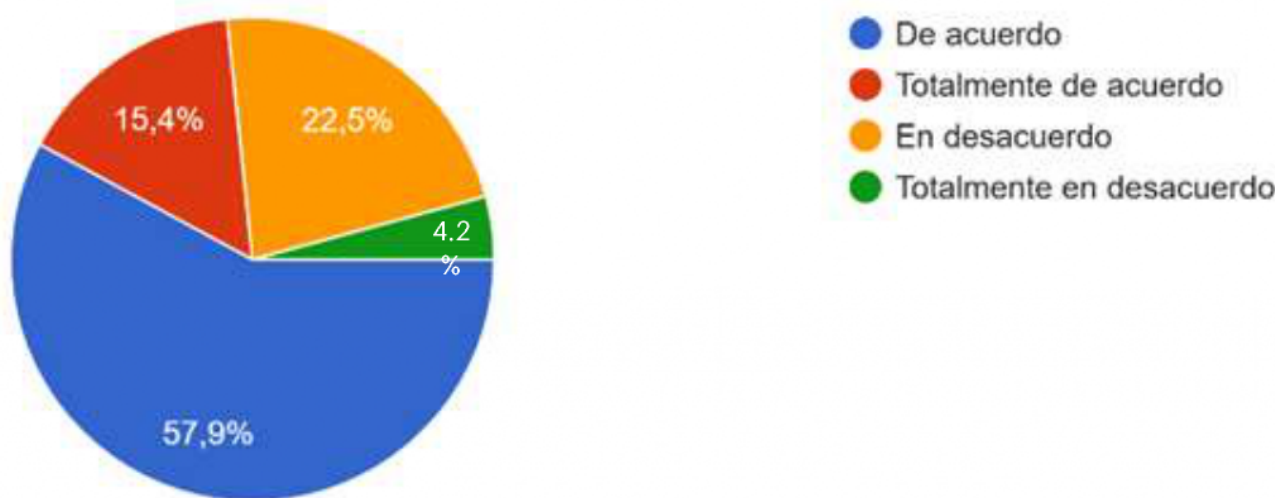
89.5% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO".

10.6% DE LA MUESTRA MANIFIESTA ESTAR ESTAR "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

26.7% DE LA MUESTRA EN DESACUERDO O TOTAL DESACUERDO.

73.3% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO".

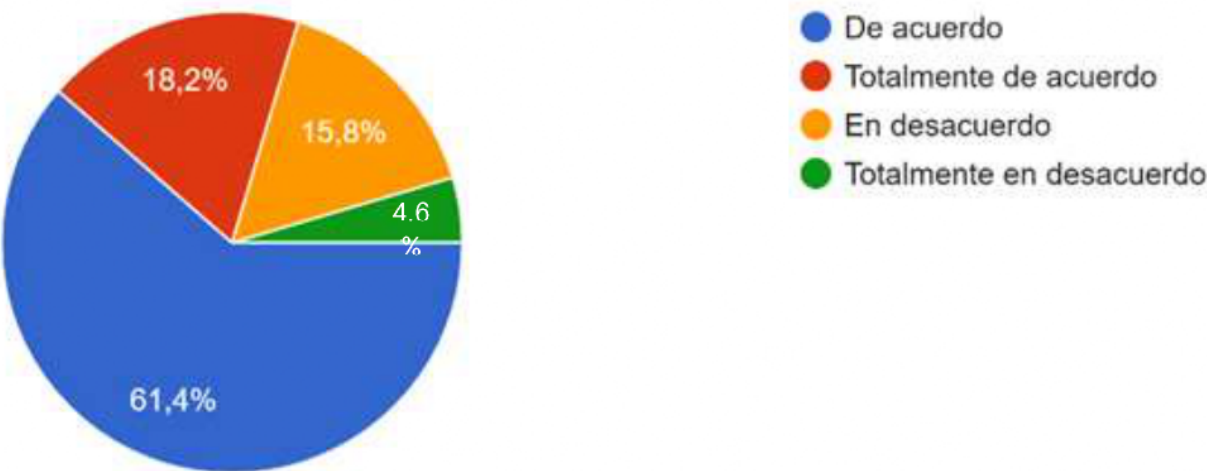
En la E.S.E Carmen Emilia Ospina nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
285 respuestas



Dimensión de Desarrollo del Talento y Equilibrio Vida-Trabajo

El área de Talento Humano desarrolla el potencial del personal de la E.S.E Carmen Emilia Ospina.

285 respuestas



20.4% DE LOS COLABORADORES MANIFIESTA ESTAR “EN DESACUERDO” “TOTALMENTE EN DESACUERDO”.

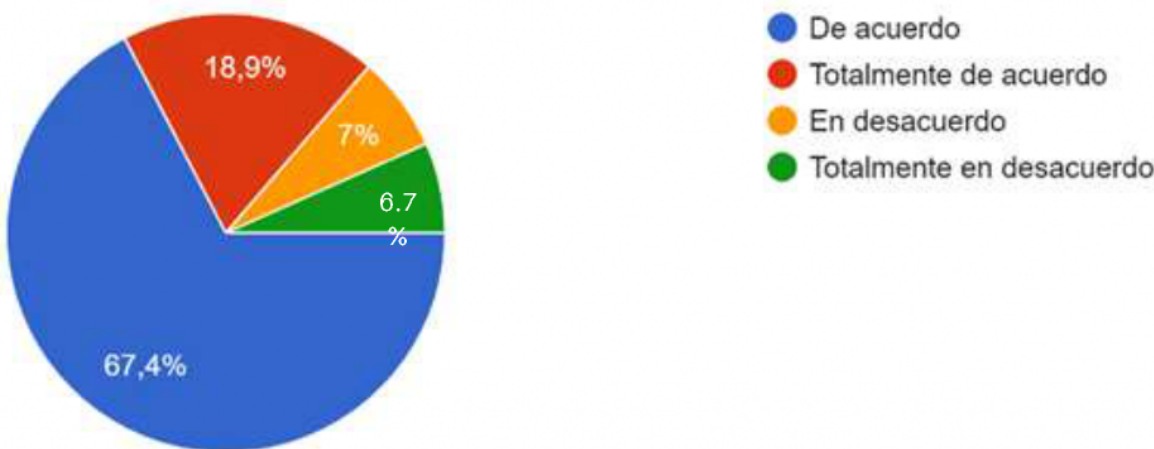
79.6% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR “DE ACUERDO” O “TOTALMENTE DE ACUERDO”.

79.6% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR “DE ACUERDO” O “TOTALMENTE DE ACUERDO”.

13.7% COLABORADORES QUE OPINA LO CONTRARIO Y ESTAN “EN DESACUERDO” O “TOTALMENTE EN DESACUERDO” CON SUS HORARIOS LABORALES Y SU TIEMPO EN FAMILIA.

Mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia.

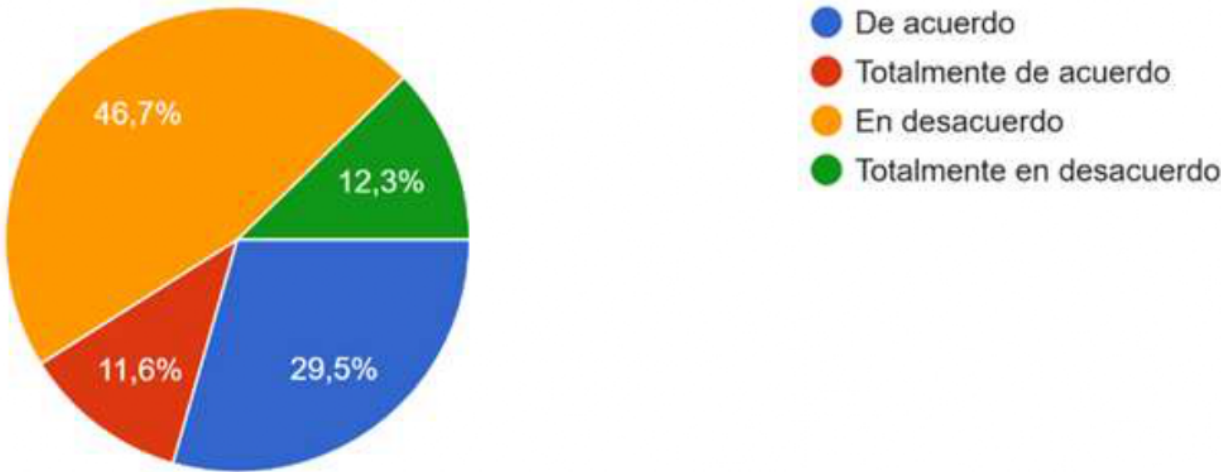
285 respuestas



Dimensión de Carga Laboral y Participación Institucional

He sentido sobrecarga de trabajo.

285 respuestas



41.1% DE LA POBLACIÓN RESPONDE "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO" ANTE ESA AFIRMACION.

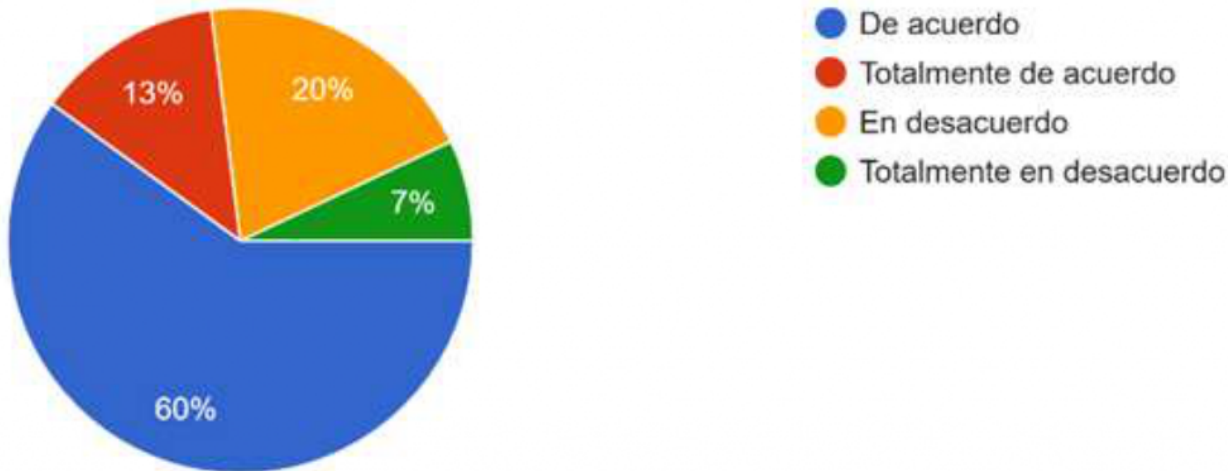
MIENTRAS QUE EL 59% DE LA POBLACIÓN RESPONDE "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

73% DE LA POBLACIÓN RESPONDE "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO".

MIENTRAS QUE EL 27% DE LA POBLACIÓN RESPONDE "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE EN DESACUERDO"

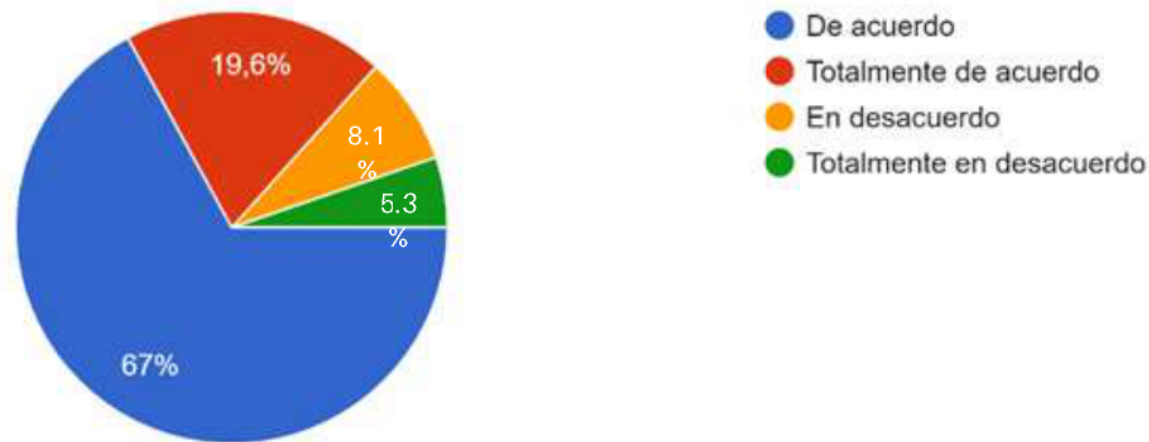
En la E.S.E Carmen Emilia Ospina existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.

285 respuestas



Dimensión de Reconocimiento, Innovación y Equidad

En mi área se respeta el horario de trabajo.
285 respuestas



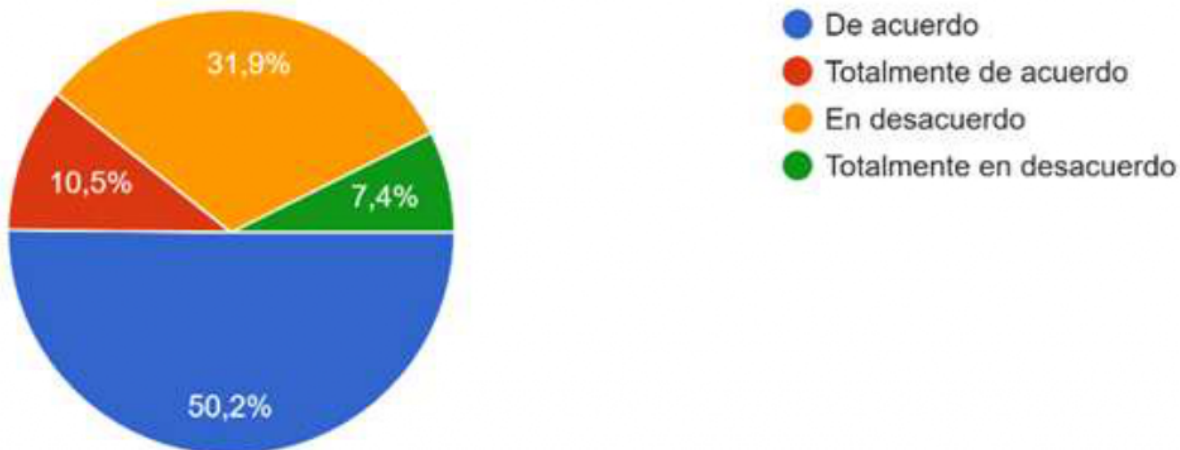
13.4% DE LOS COLABORADORES
MANIFIESTA ESTAR “EN DESACUERDO”
“TOTALMENTE EN DESACUERDO”.

86.6% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA
ESTAR “DE ACUERDO” O “TOTALMENTE DE
ACUERDO”.

39.3% DE LOS COLABORADORES
MANIFIESTA ESTAR “EN DESACUERDO”
“TOTALMENTE EN DESACUERDO”.

60.7% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA
ESTAR “DE ACUERDO” O “TOTALMENTE DE
ACUERDO”.

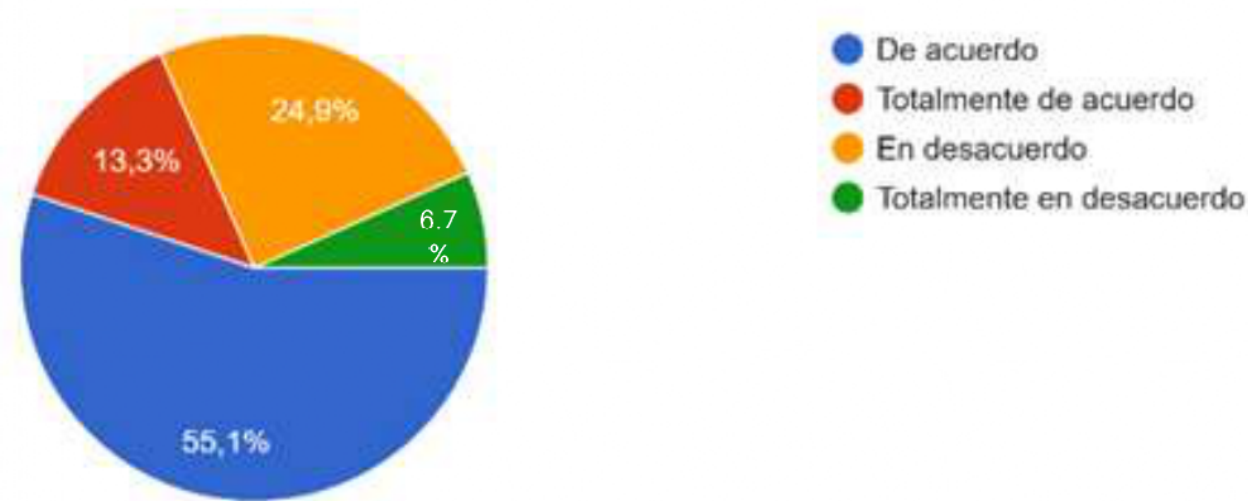
La E.S.E Carmen Emilia Ospina incentiva y reconoce cuando se alcanzan objetivos y metas.
285 respuestas



Dimensión de Reconocimiento, Innovación y Equidad

La E.S.E Carmen Emilia Ospina me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.

285 respuestas



31.6% DE LOS COLABORADORES MANIFIESTA ESTAR “EN DESACUERDO” “TOTALMENTE EN DESACUERDO”.

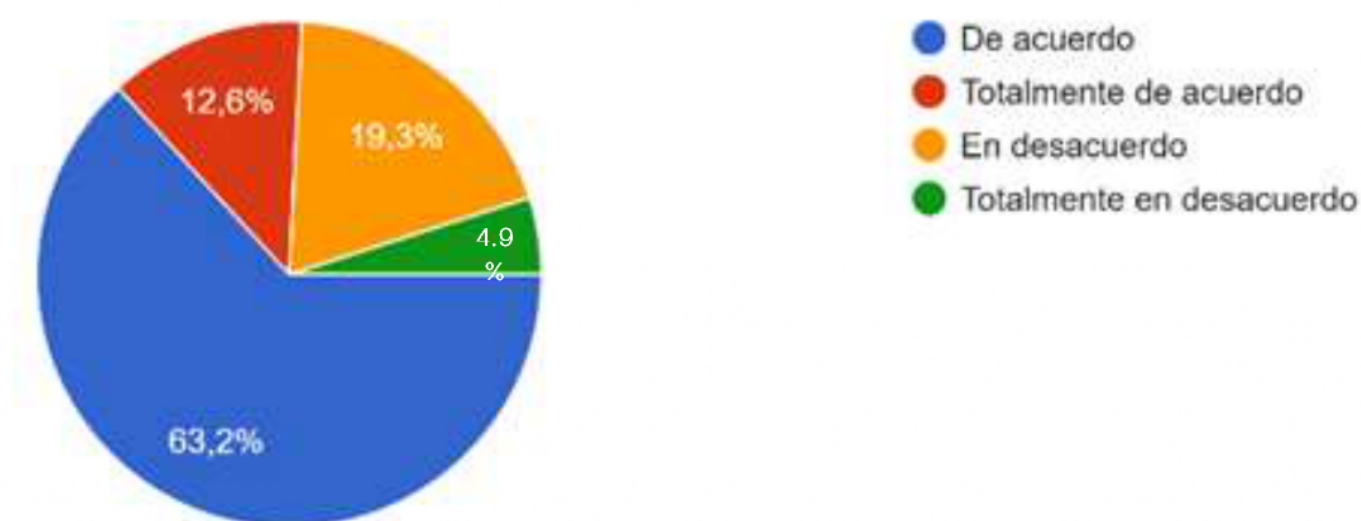
68.4% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR “DE ACUERDO” O “TOTALMENTE DE ACUERDO”.

24.2% DE LOS COLABORADORES MANIFIESTA ESTAR “EN DESACUERDO” “TOTALMENTE EN DESACUERDO”.

75.8% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR “DE ACUERDO” O “TOTALMENTE DE ACUERDO”.

Se fomenta la innovación en la E.S.E Carmen Emilia Ospina.

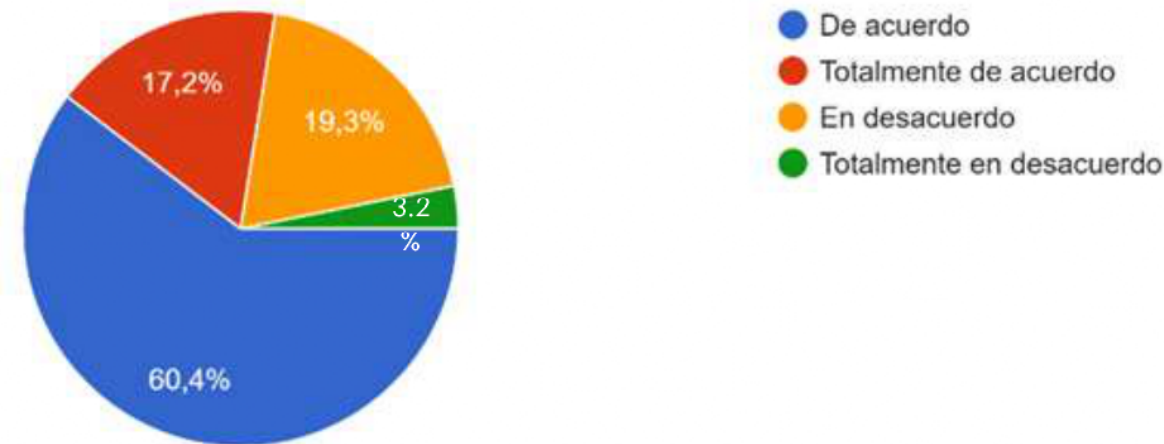
285 respuestas



Dimensión de Liderazgo, Retroalimentación y Seguridad Psicológica

Mi jefe promueve la integración de los equipos de trabajo.

285 respuestas



22.5% DE LA POBLACION SE MUESTRA "EN DESACUERDO" CON LA AFIRMACIÓN DE QUE SU JEFE PROMUEVE LA INTEGRACIÓN DE LOS EQUIPOS.

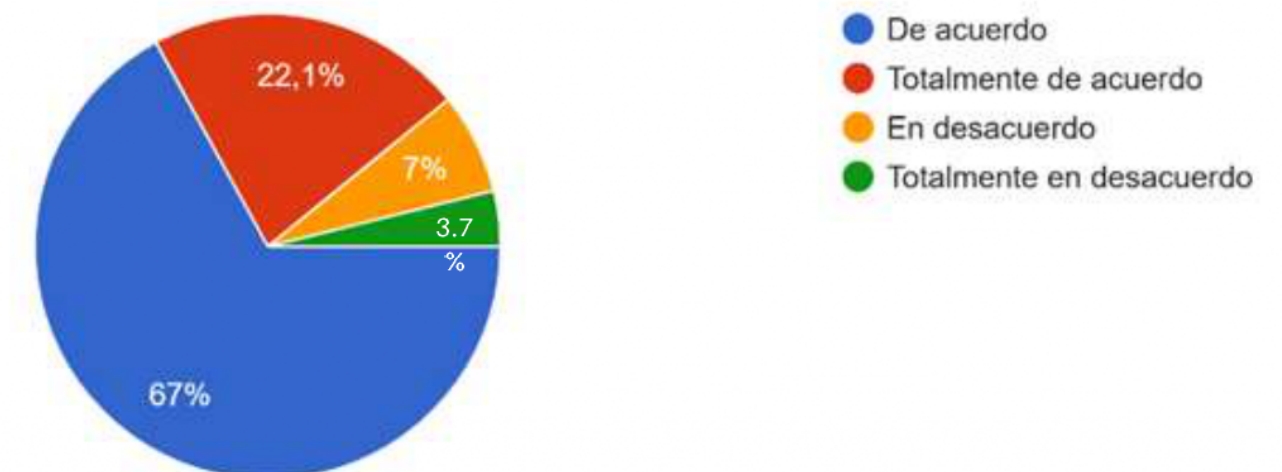
SIN EMBARGO EL 77.6% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO".

AL EVALUAR LA PREMISA SOBRE LA CORRECCIÓN CONSTRUCTIVA Y RESPETUOSA, EL 10.9% DE LA POBLACION SE ENCUENTRA "EN DESACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO"

Y EL 89.1% DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTA ESTAR "DE ACUERDO" O "TOTALMENTE DE ACUERDO".

Cuando es necesario corregir mi trabajo, mis superiores lo hacen de forma constructiva, respetuosa y en privado.

285 respuestas



Alertas Organizacionales

Analisis Cualitativo



RIESGO BIOMECÁNICO

46.7% se encuentra en desacuerdo con mobiliario ergonómico de la E.S.E



SOBRECARGA LABORAL

41.1% Declara estar de acuerdo en haber sentido sobrecarga laboral.



LIDERAZGO DISFUNCIONAL

22.5% reporta en desacuerdo en integración y cohesión de equipos de trabajo.



CULTURA DE SILOS

26.7% en desacuerdo con la comunicación interdepartamental. Barreras entre áreas.

Propuesta Plan de Intervención (1/2)



SG-SST ARTICULACION

Articulación con las dimensiones del SG-SST Acorde a los cambios en el mobiliario ergonómico y mejora de condiciones físicas de trabajo.



ESCUELA DE LIDERAZGO

Desarrollo de habilidades blandas y gestión de equipos para líderes.



INDUCCION EFICAZ

Inducción práctica y acompañamiento efectivo para nuevos colaboradores. (Mejora continua)



SINERGIA TRANSVERSAL

Mesas interdepartamentales para mejorar comunicación entre áreas.

Propuesta Plan de Intervención (2/2)



EQUIDAD OPERATIVA

Auditoría de cargas laborales para distribución equitativa de funciones entre colaboradores.



SALARIO EMOCIONAL

Programa de reconocimiento no financiero para valorar logros y contribuciones del personal.



GARANTÍA DE DESCONEXIÓN

Políticas de respeto a horarios laborales y derecho a la desconexión digital.



ALINEACIÓN MIPG

Socialización de objetivos institucionales y alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Cierre y Próximos Pasos

**Juntos construimos un mejor clima
laboral**

Invitamos a todos los colaboradores a trabajar en conjunto en las líneas de acción propuestas.