	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>

## **INFORME DE RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL VIGENCIA 2019**


### **INTRODUCCION**

El clima organizacional es el ambiente que se genera en los puestos de trabajo, considerándose la expresión humana dentro de la estructura administrativa, técnica y operativa de una organización. La medición de los ambientes laborales no solo permite conocer los niveles de satisfacción o insatisfacción, también permite conocer todas las estrategias eficientes y optimizar las condiciones de las labores cotidianas.

El clima laboral se compone de un gran numero de factores, tanto físicos como emocionales que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo: la participación, la comunicación, el reconocimiento, el respeto y la competitividad. De acuerdo a las afirmaciones anteriores el enfoque con el que se analizó el ambiente laboral de la E.S.E Hospital Regional Sur Oriental, se articularon seis dimensiones que permiten medir de manera integral y objetiva los niveles de participación de los funcionarios.

### **INFORME GENERAL**

En el informe general, se evidencia la totalidad de respuestas brindadas por los servidores que desarrollaron la encuesta realizada en el periodo comprendido entre el 28 de noviembre al 06 de diciembre del 2019, donde 85 servidores de toda la red de IPS de los 93 funcionarios de planta de la E.S.E Hospital Regional Sur Oriental, lo que corresponde a 91.39% de participación.

	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>

A continuación, se presenta los datos generales:


<b>IPS</b>	<b>Total funcionarios</b>	<b>No de funcionarios que participaron</b>	<b>% participación</b>
IPS Chinácota	28	20	71.42%
IPS Bochalema	7	7	100%
IPS Durania	11	11	100%
IPS Labateca	7	7	100%
IPS Ragonvalia	6	6	100%
IPS Toledo	12	12	100%
IPS Gibraltar	5	5	100%
IPS Samore	8	8	100%
IPS San Bernardo	9	9	100%
<b>META</b>	<b>93</b>	<b>85</b>	<b>91.39%</b>

Los funcionarios que desarrollaron la encuesta tienen las siguientes características:

<b>EDAD</b>	18 - 26 Años	23.80%
	27 - 37 Años	24.60%
	38 - 47 Años	16.66%
	48- 57 Años	26.98%
	> 58 años	7.93%

<b>Genero</b>	Femenino	71.23%
	Masculino	28.76%

<b>Nivel del cargo</b>	Directivo	2%
	Asesor	1%
	Profesional	30%
	Técnico	3%

	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>
	Asistencial	64%	

Para el análisis de los resultados de la encuesta, la calificación fue definida de la siguiente manera:

Muy malo	(MM)
Malo	(M)
Regular	(R).
Bueno	(B)
Excelente	(E)


De acuerdo a cada dimensión se totalizó los resultados de acuerdo a cada tipo de respuesta y se analizó a cada porcentaje obtenido el nivel de satisfacción. Se considera que los rangos favorables de los análisis de 100% a 70% corresponde a buenos, entre 69% a 60% es de alerta y menor a 59% es necesario desarrollar una estrategia como acción de mejora para fortalecer la dimensión evaluada.

## **DIMENSIONES**

### **Dimensión Orientación Organizacional**

Es el grado de conocimiento de la misión y visión de la entidad, conocimiento de los objetivos, aplicación de los valores de la entidad por parte de los funcionarios, articulación de la planeación de las actividades y de los procesos de la entidad. Claridad en las funciones en el puesto de trabajo así mismo en las competencias laborales respecto al proceso al que pertenece.

### **Dimensión Administración del Talento Humano**

	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>

Es el grado o nivel de correspondencia entre conocimientos, habilidades y destrezas y el cargo que se desempeña, el grado de aplicación de las políticas de administración de talento humano, nivel de efectividad de la capacitación de la entidad, grado de satisfacción de las actividades de bienestar y participación en las mismas.

### **Dimensión Estilo de Dirección**

Es el grado de conocimientos, habilidades y destrezas que tiene los jefes de cada área (Gerencia, Subgerencia, Coordinadores de IPS y Líderes de Procesos) grado de coherencia en los argumentos y planteamientos, trato que se recibe por parte de los jefes hacia los funcionarios, niveles de retroalimentación de aspectos positivos y negativos y nivel de autonomía de los funcionarios por parte de los jefes.


### **Dimensión Comunicación**

Es el grado de comunicación entre compañeros para facilitar el logro y cumplimiento de metas. Niveles de efectividad de la información suministrada para el cumplimiento de los compromisos laborales.

### **Dimensión trabajo en grupo**

Es el nivel de participación grupal por dependencia o áreas, grado de aceptación de los objetivos por parte del equipo, grado de adecuación de mi carga de trabajo respecto al cargo que desempeño, nivel de motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos a cargo de la dependencia.

### **Dimensión medio ambiente físico**

	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>


Es el grado de seguridad del ambiente físico, orden y limpieza en el espacio de trabajo, niveles de contaminación auditiva, grado de iluminación y niveles de ventilación.

### **CONCLUSIONES**

El conjunto global de resultados muestra una tendencia favorable pues las seis dimensiones ocuparon un porcentaje superior al 73% de satisfacción de los funcionarios, sin embargo, la participación de los trabajadores en el desarrollo de las encuestas estuvo en un rango del 89% de participación.

La falta de interés, la apatía a participar y el desentendimiento por parte de los funcionarios son alguno de los factores que influyeron para no completar el 100% de participación. De acuerdo con lo anterior, es recomendable realizar intervenciones que fortalezcan y generen cambios, mostrando mayor interés por parte de los servidores a mejorar aspectos del clima laboral.

<b>DIMENSION</b>	<b>MM</b>	<b>M</b>	<b>R</b>	<b>(B)-(E)</b>
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	0%	2%	10%	88%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	1%	2%	18%	80%
ESTILO DE DIRECCIÓN	0%	1%	12%	87%
COMUNICACIÓN	0%	4%	12%	84%
TRABAJO EN GRUPO	0%	4%	12%	84%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	5%	5%	16%	74%

	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>


## SATISFACCION DEL CLIMA LABORAL



### DIMENSION ORIENTACION ORGANIZACIONAL

En esta dimensión los participantes muestran que tiene un nivel de adherencia satisfactorio a los conocimientos de misión, visión y objetivos de la entidad; de igual manera la claridad en sus funciones en cada área de trabajo sin embargo muestra que un 10% de la muestra encuestada tiene desconocimiento de los factores evaluados.

Teniendo en cuenta este porcentaje es recomendable definir un programa de reinducción en el que se socialicen sus funciones y responsabilidades que se debe desarrollar, a quien debe reportar aquellos aspectos necesarios sobre el cargo se deba saber para sentirse parte del área de trabajo y así desarrollar sus funciones adecuadamente.


	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>

De igual manera tener una socialización del Plan Estratégico de Talento Humano, que todos los funcionarios sin importar el modelo de vinculación con la entidad conozcan de la plataforma estratégica, los principios y valores, y se tengan un mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos.

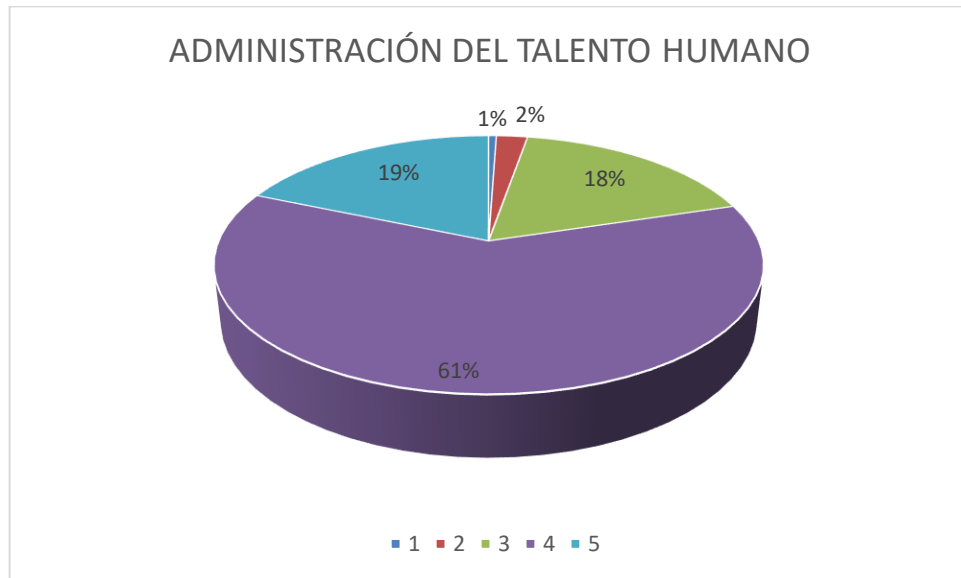


## **DIMENSION ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO**

Los aspectos evaluados en esta dimensión muestran un nivel satisfactorio sin embargo en dos ítems, relacionas con las actividades de bienestar el porcentaje no cumplió con la aceptación, el 26% de la muestra no se encuentra de acuerdo con las actividades de bienestar social; y el 32% indica que tiene una participación regular en los procesos de bienestar social. Por lo tanto, se concluye que, aunque las actividades de bienestar se centren en la IPS de Chinácota se debe desarrollar otra estrategia que vincule la participación de IPS como Gibraltar, Samore, San Bernardo.

	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>

En este orden de ideas es recomendable un programa de reconocimientos e incentivos, articulado al Plan de Bienestar en Incentivos; en el que se le muestre al funcionario el mérito por haber cumplido con las funciones de su trabajo.




Para las Dimensiones de: Trabajo en equipo y estilos de dirección los porcentajes de satisfacción estuvieron en un rango superior al 85% lo que muestra que la entidad cuenta con un grado de conocimientos, habilidades y destrezas por parte de los líderes de procesos, coordinadores de IPS y directivos para dirigir las áreas de trabajo, de igual manera los niveles de retroalimentación muestra que tiene un porcentaje de participación significativa superando el 89%, que indica que las observaciones que se hacen sin importar su connotación positiva o negativa es aceptada como una oportunidad de crecimiento.

## **DIMENSION COMUNICACIÓN**

De acuerdo con los resultados obtenidos a pesar de que se pondero la dimensión en un 84% de favorabilidad, se tiene una representación de un 15% en el que



	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>


muestra regularidades con la información de la entidad direccionada a otras IPS o entras las diferentes áreas. De esta manera es recomendable innovar en estrategias de comunicación organizacional o canales de comunicación, que permitan la fluidez de información para todos los servidores en el que se expongan las políticas, directrices o los cambios que va a tener la E.S.E Hospital Regional Sur Oriental.

Es recomendable el fortalecimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC), este programa de capacitación debe integrar a todo el personal de la red de IPS, es necesario que cada líder de proceso mensualmente revise la agenda de seminarios o capacitaciones que se tienen asignada con el propósito de que no se cancele a fechas inesperadas, que se convoque el personal o la representación de las IPS y que se cuente con un seguimiento en la réplica de información de estos talleres, seminarios o capacitaciones.

## **DIMENSION AMBIENTE FISICO**

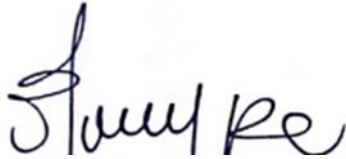
Esta dimensión se encontraron debilidades en la que se recomienda buscar estrategias que fortalezcan a la entidad; el grado de ergonomía de las áreas de trabajo la muestra lo califico en un 40% regular, 26% malo y 11% muy malo lo que indica que los niveles de seguridad de algunas IPS deben estudiarse con análisis de puestos de trabajo. De esta manera es recomendable que la entidad desarrolle estrategias para garantizar la seguridad del ambiente físico (ergonomía) en las áreas de trabajo de la red de IPS. Así mismo los niveles de iluminación, este ítem también tiene una calificación de la muestra de un 58% en regular, lo que hace pertinente evaluar los puestos de trabajo para intervenir en las condiciones inseguras.

Finalmente, la medición del clima laboral de la vigencia 2019 estuvo en rango del 91.30% de satisfacción por parte de los funcionarios en correlación a la vigencia

	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>		<b>FT-CE-11</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORMES INSTITUCIONALES</b>	<b>VERSIÓN 3</b>

2018 tuvo un 88.49% de favorabilidad lo que muestra un mejoramiento progresivo, se recomienda a la alta dirección revisar la alternativas y estrategias que se indican en el presente informe con el propósito de optimizar y hacer eficientes las labores cotidianas de todos los servidores de la ESE Hospital Regional Sur Oriental.

Elaboró:



**Marcela Duque Rangel**

Líder de Planeación  
Coordinadora del SG -SST