

Titulillo: Clima organizacional.

Evaluación de Clima Organizacional en Colmedicos de la ciudad de Medellín -
Antioquia

Víctor Manuel Arango Salazar.

Maria Paula Escobar Serna.

Asesora: Esperanza María González Marín.

Cooperadora: Ana Carolina Ramírez Villegas.

Agencia: Colmedicos.

Práctica: 3

Semestre: 10

Fundación Universitaria María Cano

Medellín

2018

CONTRAPORTADA

Agradecimientos

Queremos agradecer enormemente a la empresa Colmedicos por permitirnos realizar nuestro trabajo de grado en sus instalaciones e innovar de manera significativa la implementación de clima organizacional. A su vez, queremos agradecerles por permitir que realizara la práctica organizacional en dónde me pude empapar de diversos temas de gestión humana, de psicología organizacional y otros conocimientos que permitieron mi crecimiento a nivel personal, en dónde se ve constantemente reflejado día a día hasta el fin de mi práctica. Gracias por permitir realizar diversas ideas que pensaba para el bienestar de la empresa y de cada uno de nosotros, es por eso, que éste trabajo no es sólo de nosotros, sino de ustedes también.

Que Dios los bendiga hoy y siempre, por tener esa gran calidez humana que los representa e igualmente permite recordarlos como unos grandes seres humanos.

Dedicatoria

La realización de éste trabajo de grado, va con todo el cariño y dedicación a mis padres, quienes a lo largo de toda mi vida me han servido de gran apoyo y motivación para seguir adelante, con todos los obstáculos que se pudieron presentar en algún momento, pero que al tener gran perseverancia y dedicación pude lograr más de lo que todos pensamos; es en éste momento que todo tipo de conocimiento, de actividad, de aprendizaje, valió la pena hasta el último minuto, el cansancio más extremo, el sueño más atrasado, se ve logrado y culminado con éste trabajo.

“Los que han nacido en cuna de púrpura y nunca han deseado nada, no saben lo que es la felicidad de vivir. Lo mismo que no pueden conocer el precio de un cielo puro los que no han entregado nunca su vida a merced de cuatro tablas arrojadas a un mar enfurecido.” – El conde de Montecristo

Tabla de Contenido

Agradecimientos	3
Dedicatoria.....	4
Introducción	6
Respeto:.....	8
Ética:	8
Servicio:.....	8
Calidad:	8
Pasión:	9
5. 5. OBJETIVOS.....	9
5.1 OBJETIVO GENERAL	9
10.2 MARCO CONCEPTUAL	13
Marco Teórico.....	15
Sentido de pertenencia: Según Rueda, L este se encarga de	17
Relaciones Interpersonales:	18
Claridad y Coherencia en la Dirección: “Este factor alude al grado de claridad que se tiene desde la alta dirección sobre el futuro de la organización”	18
Disponibilidad de Recursos	18
Estabilidad:.....	18
Retribución: es “Un intercambio de recursos donde prima la reciprocidad” (..	19
Estilo de Dirección: Según	19
Valores Colectivos: Este es “El grado en el que se percibe en el medio interno la cooperación, responsabilidad y respeto” (.....	19
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
ANEXOS.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	30

Introducción

En la actualidad, se puede evidenciar como algunas de las empresas están implementando programas de bienestar para velar por la calidad de vida del trabajador, pero para poder realizar éste tipo de programas, es necesario identificar las necesidades de cada trabajador, tanto a nivel individual como grupal, es por ello que están implementando encuestas dónde se evalúan diversas áreas de vida.

Es importante tener presente que no sólo se debe enfatizar en el área extra laboral, sino que se debe tener presente el hecho de dónde parte el rendimiento y desempeño del trabajador para observar si las motivaciones que el trabajador anhela se están viendo cumplidas para las expectativas que tiene. Por esto se deben aplicar encuestas de Clima Organizacional para identificar como se está sintiendo cada trabajador en la empresa, y de manera simultánea comenzar el análisis de cada una de las áreas para su respectiva intervención, dónde se pueda identificar variables como: Relaciones Interpersonales, Estilos de Dirección, Sentido de Pertenencia, Retribución, Disponibilidad de Recursos, Estabilidad, Claridad y Coherencia en la Dirección, Valores Colectivos. Para un crecimiento directamente proporcional de empleados y empleador, permitiendo las posibles falencias internas e iniciar la realización y ejecución de planes de bienestar.

1. Título.

Evaluación de Clima Organizacional en Colmedicos de la ciudad de Medellín - Antioquia

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO:

Reseña histórica

En 1988 se crea la IPS con el objetivo de dar respuesta a la necesidad de las empresas de verificar la aptitud de los candidatos para el cargo al cuál se postulan; en 1991 se expide la Resolución 6398, que reglamenta que los empleadores deberán ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores. (Colmedicos 2018)

Además, para determinar el carácter profesional de enfermedades o el origen de la invalidez, se deben fundamentar en las condiciones de salud registradas en el examen de admisión o pre ocupacional.

Debido al gran crecimiento de la empresa, se ve la necesidad de sistematizar los diferentes procesos, por lo que se contrata a una empresa externa para el diseño y puesta en operación del Software corporativo , que permiten mejorar el trabajo operativo y por su acceso web permite ofrecer a las empresas nuevos servicios de valor agregado. En la actualidad se cuenta con sedes propias en Medellín y Bogotá. Además, se tiene presencia nacional con una red de aliados en 45 ciudades del país.

Se puede evidenciar una misión y visión sólida que se ha cumplido en gran parte hasta el momento, las cuáles son:

Misión: “ Somos una IPS especializada en seguridad y salud en el trabajo, que presta servicios en Medicina Preventiva y del Trabajo a nivel nacional a empresas y particulares, con altos estándares de calidad, excelencia en el servicio, ética y profesionalismo...”

Visión: “ En el año 2020 seremos reconocidos como la empresa líder en el sector de la seguridad y salud en el trabajo, por su excelencia asistencial, modelo de servicio, su cobertura nacional...”

Valores corporativos

Respeto: Escuchar, entender y valorar a los demás buscando una armonía recíproca en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales

Ética: Actuar dentro de principios de honestidad, lealtad y justicia.

Servicio: La calidez y calidad en el servicio para los clientes internos y externos, se refleja en la amabilidad, oportunidad, confiabilidad y eficacia con la que desarrollamos nuestras actividades diarias.

Calidad: Es nuestra cultura, la norma de conducta cotidiana con la que todos los miembros de la organización estamos comprometidos y somos activamente responsables, tanto en los procesos administrativos como asistenciales, técnicos y de servicio.

Pasión: El amor, el entusiasmo, la energía y la forma como se agrega valor a las actividades diarias, manifiestan la pasión por la excelencia con la que nos desempeñamos

3- Situación Problemática

Con el fin de lograr una actividad que beneficie a la empresa, en un diálogo con la coordinadora de Gestión Humana, se identifica que no se ha implementado una evaluación de Clima Organizacional en la IPS desde hace aproximadamente unos 4 años, en dónde no existió plan de bienestar para mantener los niveles de clima adecuadamente; ésta problemática pudo evidenciarse mediante el análisis con los diferentes colaboradores de la empresa, quienes en ocasiones manifestaban no sentir un ambiente laboral adecuado en los últimos meses debido al incremento de usuarios atendidos y nuevos compañeros que ingresaron a laborar a la empresa; si bien el índice de rotación no era alto, debía iniciarse un seguimiento para evitar que la rotación se elevara y causara un impacto notorio en la empresa, tanto interna como externamente, ¿ Cómo realizar la evaluación de Clima Organizacional en Colmedicos de la ciudad de Medellín – Antioquia ?

5. 5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar el clima organizacional de Colmedicos en Medellín – Colombia en dónde se identifiquen variables directamente involucradas en la actividad laboral de la empresa

5. 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la percepción que tiene el personal frente a su puesto de trabajo, carga laboral, estilos de liderazgo y prácticas organizacionales en la empresa.
- Identificar la percepción de los colaboradores sobre relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, retribución por el buen trabajo, recursos, claridad organizacional y cumplimiento de valores
- Evaluar de qué manera se sienten retribuidos con los incentivos que brinda la empresa y a su vez el nivel de satisfacción de los empleados con sus funciones en dónde la dirección de los líderes a sus colaboradores sea la adecuada.

6. JUSTIFICACIÓN

La implementación de una encuesta de clima organizacional en la empresa, permitirá identificar aquellos aspectos y variables que pueden afectar a los integrantes de la organización a la hora de desempeñar las funciones establecidas según el cargo que tenga, es por ello, que con los resultados de la encuesta de clima organizacional se pueda establecer un plan de acción dónde se intervengan

las variables que están afectadas de manera significativa para la mejoría del desempeño y actividades. En dónde se verán beneficiados diversas personas, por parte administrativa, se tendrán resultados los cuáles darán paso a los planes de bienestar en dónde se puede reflejar frente a los empleados el compromiso por la salud mental y física de cada uno de ellos; los empleados tendrán personas con alto sentido de pertenencia para realizar los planes de bienestar en dónde cada una de las actividades serán ejecutadas para la mejoría de las funciones y clima laboral, finalmente, los practicantes tendrán la capacidad de romper esquemas tanto a nivel organizacional, como profesional y personal, ya que esto representa un reto significativo debido a que es algo nuevo para implementar, en dónde se dedica constantemente a investigar sobre clima organizacional y planes de bienestar para el desarrollo adecuado de la actividad.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

La población que se beneficia al momento de evaluar el clima organizacional son empleados a nivel administrativo y asistencial, que tienen momentos de mayor estrés y trabajo bajo presión por lo cual al momento de realizar el plan de acción se verán beneficiados con la disminución de éstos factores , en dónde con el paso del tiempo se verán los resultados positivos en las áreas administrativas y asistenciales, con un acogimiento integral, sistemático e importante para el desarrollo de las actividades y motivaciones laborales .

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES (MARCO METODOLÓGICO, AQUÍ SE PONE PASO A PASO DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA EMPRESA)

Para el desarrollo y calificación de la evaluación de clima organizacional, se realiza:

- 1 – Desarrollo de software aplicativo para facilitar la tabulación y gráficas para realizar el informe requerido.
- 2 – Formato on-line para responder la evaluación de clima organizacional
- 3 – Tabulación e interpretación de variables tanto a nivel individual como general
- 4 – Informe de resultados
- 5 – Cronograma plan de bienestar

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL, SI APLICA O NO AL TRABAJO)

Marco legal y normativo que rige el plan de intervención de clima organizacional en Colombia estos son:

Decreto 1083 del 2015: por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector Fundación pública en donde se establecen programas de bienestar de calidad de vida laboral por medio de:

”. 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos” (Invima. 2017)

Decreto – Ley 1567 de 1998. Por el cual se establece el mantenimiento de los niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Decreto 1227 del 2005: por el cual se expide que el departamento administrativo de la fundación pública desarrollará programas de bienestar social para sus empleados asesorándose adecuadamente para dicha implementación.

10.2 MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional: Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización. (Ramos, D, 2012 p.13); ya que determina el factor relacional entre los empleados de la organización ya sean pares, subalternos, jefe y empleado

generando un gran impacto en la productividad de sus funciones individuales y colectivas.

Bienestar: este se encarga de “Incentivar y crear sentido de pertenencia” (Delgado, J. 2014) en los empleados por medio de diversas actividades que buscan promover en los colaboradores seguridad, estabilidad, vivienda, sostenimiento, salud, recreación, diversión, compañerismo y educación, generando así motivación y por ende mejoras laborales en la realización de las funciones.

Evaluación organizacional: se encarga de “Identificar modos de mejorar la eficiencia de los trabajadores” (Lusrho, C, Adrien, M, Anderson, G, Carden, F & Montalván, G . 2002) en su quehacer diario por medio de la implementación de diversas estrategias que van orientadas a obtener mayores resultados empresariales a nivel económico y relacional entre los empleados, incentivando así la motivación y generando un adecuado clima organizacional en el interior de la compañía.

Variable: Es “Todo aquello que vamos a medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio” (Universidad Andrés Bello), por lo cual es fundamental que esta pueda asumir diversos valores ya sean cualitativos o cuantitativos para obtener adecuadamente los resultados de dicha intervención.

Medición: La “Es una herramienta que permite al psicólogo cuantificar características humanas y objetivizar procesos de evaluación” (Malo, D. 2008) por

medio de la asignación de medidas cuantitativas a procesos o atributos psicométricos.

Marco Teórico

¿ Qué es el clima organizacional ?

El clima organizacional “Es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización” (Poole,M,2006), dichas percepciones se identifican para evaluar el desempeño de cada uno de los integrantes de la empresa para el crecimiento de la misma por medio de la identificación de factores como productividad, motivación, compromiso, satisfacción en el cargo, ausentismo, esto con el de mantener y/o transformar las costumbres relacionales que se encuentran activas en el interior de la organización velando así por un adecuado ambiente laboral; en la actualidad aún no se tienen conocimientos estandarizados acerca de los factores importantes que se deben evaluar en el clima organizacional, esto es aplicable según las necesidades y percepciones tanto de los empleados como de la organización a la hora de evaluarlo.

¿ Qué instrumentos de medición existen para evaluar el Clima Organizacional ?

En la actualidad existen diversos instrumento de medición de clima organizacional planteados por diversos autores quienes por medio de una serie de preguntas buscan obtener una idea clara y concisa respecto a la motivación, compromiso,

productividad y compañerismos que existen en dicha empresa en la que se está realizando dicha evaluación.

Según González, F, 2007, p. 23 “Los test psicométricos intentan medir habilidades cognitivas o rasgos de personalidad, en las personas estudiadas” por medio de la elección de una opción de respuesta la cual se asemeje a la realidad de ese individuo en particular según el contexto empresarial en el que se desenvuelve en su cotidianidad.

Existen diversos tipos de instrumentos para medir el clima organizacional, tales como:

El Cuestionario de Litwin y Stringer

El Cuestionario de Rensis Likert. Perfil Organizacional

Modelo de Medición de John Sudarsky - Test de Clima Organizacional (TECLA)

Modelo de Octavio García Modelo de Fernando Toro

Modelo de Medición del Profesor Carlos Méndez - Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC)

EDCO

Algunas de éstos cuestionarios se pueden encontrar a lo largo de la Internet, sin embargo, éstas son aplicables según el ambiente y variables que la empresa desea evaluar, por lo tanto no existe un instrumento de medición específico para evaluar el clima organizacional, lo cual ha dificultado la evaluación del clima

organizacional en las medidas esperadas por los evaluadores y las empresas evaluadas.

Para poder realizar un instrumento de medición acerca de clima organizacional es importante tener en cuenta: La validez y la confiabilidad.

Éstas pueden evaluarse de diversas maneras de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los conceptos o constructos que están siendo medidos (Hernández et al., 1991), bien sea principalmente con el Alfa de Cronbach, en la cual, aplicando adecuadamente su fórmula, se estima que la confiabilidad de cada uno de los ítem de la prueba que se ha de aplicar, sea de 1, es decir, entre más cerca éste el ítem del número 1, más confiable es la prueba, facilitando su aplicación en cada uno de los ítem. Si el resultado está debajo de lo esperado, se eliminan esos ítem para que la prueba sea consistente y aplicativa en su ejecución.

¿Qué variables se miden en la encuesta de Clima Organizacional ?

Las variables que se miden en el EDCO, a través de 40 ítem son:

Sentido de pertenencia: Según Rueda, L este se encarga de “Promover el compromiso de quienes conforman la organización” esto con el fin de que cada integrante se sienta responsable de la organización; ya que es parte fundamental de esta y así mismo se debe identificar y sentirse a sí mismo como responsable en todos los aspectos ya sean positivos y/o negativos derivados sus obligaciones dentro de esta para mantenerla en un nivel estadístico más que aceptable.

Relaciones Interpersonales: es la “Percepción que tienen los funcionarios sobre un ambiente de trabajo grato en el que se mantiene buenas relaciones sociales entre pares y jefes y subalternos” (Rueda, L, 2014, p. 14) es decir que se trata sobre la percepción que tienen los integrantes de la organización para mantener un ambiente de trabajo sano y saludable por medio de la interacción que se presentan en el interior de esta.

Claridad y Coherencia en la Dirección: “Este factor alude al grado de claridad que se tiene desde la alta dirección sobre el futuro de la organización” (Rueda, L, 2014, p. 16). Esta se origina principalmente en el orden de jerarquización que se tenga en la organización y como se respetan unos a otros, independiente del tipo de jerarquía existente, acatando las normas y velando por la aplicación de éstas mismas.

Disponibilidad de Recursos: Es la utilización de la información y equipos que propina la empresa para una labor más amena y sólida, teniendo en cuenta que “Los recursos son todos los elementos requeridos para que se cumpla con los objetivos de la organización” (Rueda, L, 2014, p. 15) por medio del trabajo conjunto entre las diferentes áreas de la empresa velando siempre por cumplir con las expectativas tanto empresariales como de los clientes.

Estabilidad: Según Rueda, L es “La responsabilidad compartida entre el empleador y el empleado o quien se encargue de asegurar que su función y participación sea efectiva en el ambiente laboral” Es decir que la estabilidad es la relación que existe entre el empleado y empleador respecto al grado de

responsabilidad que cada uno desempeña para que la calidad de vida de todas las personas que conforman la organización sea óptima, sin importar el grado de responsabilidad que cada miembro tenga respecto al cargo en el que se encuentra.

Retribución: es “Un intercambio de recursos donde prima la reciprocidad” (Rueda, L, 2014, p. 15) la cual consiste en generar un intercambio de recursos donde se ven beneficiados tanto empleador como empleado, y no necesariamente se emplea la retribución económica.

Estilo de Dirección: Según Rueda, L “Es el grado en el que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores” Es decir que el estilo de dirección es la manera en que los jefes apoyan e incentivan a los trabajadores para que su organización no decaiga y se genere un ambiente tóxico que afecte a sus empleados y por ende su productividad laboral.

Valores Colectivos: Este es “El grado en el que se percibe en el medio interno la cooperación, responsabilidad y respeto” (Rueda, L, 2014, p. 16) , Se rige principalmente por la cooperación que hay entre los empleados, dando respuesta inmediata y eficiente a las necesidades de la empresa.

En cada empresa debe existir al menos 1 de los 4 tipos de equipos existentes, ya sea: funcionales, ligeros, pesados y autónomos (Wheelwright, Christensen, & Burgelman, 2009). El trabajar en equipo facilita fluidez en nuevas ideas que contienen mayor flexibilidad e innovación en la toma de decisiones y soluciones

para facilitar el flujo de información al existir problemas de comunicación en la empresa

Cuestionario para medir el Clima Organizacional, elaborado y aplicado por el Ministerio de Salud a sus trabajadores.

11. RESULTADOS.

Sentido de pertenencia:

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
2	226	3

Tabla 8 – Resultado total de variable Sentido de Pertenencia

Ésta variable ha presentado una máxima puntuación en el rango medio, dónde se evidencia que los empleados tienen un sentido de pertenencia dónde existe posiblemente que en algunas ocasiones los empleados no se encuentren con la máxima disposición para realizar alguna actividad u horas extras, pero teniendo en cuenta que la empresa ha realizado actividades en pro de su salud mental, son conscientes de que tanto la empresa como los empleados, tienen un beneficio mutuo.

Relaciones Interpersonales

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
11	214	6

Tabla 9 – Resultado total de variable Relaciones Interpersonales

Las 214 personas que han resultado en rango medio, se debe a que las relaciones interpersonales con los compañeros tanto en el área como con relaciones con otras área han sido buenas, pero no tanto como lo esperan, es posible que exista alguna falla o incomodidad para que esté posicionado en el rango medio y no en alto; Aquellas personas que están posicionadas en rango bajo y medio, tendrán momentos de intervención para mejorar el rango e identificar cuál es el motivo de que se encuentren en ésta posición.

Claridad y Coherencia en la Dirección

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
10	211	10

Tabla 10 – Resultado total de variable Claridad y Coherencia en la Dirección

Algunas personas en la empresa no tienen claro cuál es el motivo principal del porqué de sus funciones, por lo que es posible que estén desempeñando algunas de las funciones de cargo que no sean claros para ellos de manera rutinaria y obligatoria, ésto puede verse reflejado en la motivación que cada empleado tenga a la hora de realizar las funciones según la perspectiva que se tenga a su vez, siendo un factor influyente el estilo de liderazgo y comunicación asertiva de cada superior.

Disponibilidad de Recursos

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
2	215	14

Tabla 11 – Resultado total de variable Disponibilidad de recursos

La disponibilidad de los recursos que proporciona la empresa a los empleados es adecuada, es posible que algunas de estas personas presenten inconformidad con alguna de las restricciones existentes en cada área y el manejo de cada recurso, a su vez, debe tenerse en cuenta que en el momento de hablar de disponibilidad de recursos se relaciona también la necesidad y trabajo en equipo con otra área, debido a que existen áreas dónde debe tener contacto con las demás áreas de la empresa para tener un rendimiento apropiado que permita el crecimiento empresarial.

Estabilidad

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
15	214	2

Tabla 12 – Resultado total de variable Estabilidad

Los factores psicológicos de cada persona tienen un papel importante en ésta variable, debido a que la estabilidad es de manera compartida entre empleador y empleado, debe hacerse un énfasis especial y más detallado a la hora de realizar la intervención empleando una capacidad de análisis adecuado dónde no sólo se tiene en cuenta los factores extra laborales sino también aquellos factores intra laborales que puedan afectar la estabilidad del empleado.

Retribución

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
19	210	2

Tabla 13 – Resultado total de variable Retribución

La empresa tiene diferentes actividades de bienestar en pro de la salud mental del trabajador para mantenerlo motivado y a gusto en la empresa, sin embargo, aunque es importante conocer la opinión de los empleados a nivel de retribución, en éste caso se da primordialidad a aquellos quienes están en rango medio y bajo para conocer las sugerencias que tienen a nivel de retribución, que inquietudes tienen o que tipo de no conformidades tienen con la retribución que la empresa está brindando actualmente.

Estilo de Dirección

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
0	205	26

Tabla 14 – Resultado total de Estilo de Dirección

El resultado de los rangos permite evidenciar que el estilo de dirección de cada líder es adecuado, existirán algunas situaciones por mejorar, que se pueden abarcar de manera individual y grupal como actividad de intervención, y una vez adquirido se evidencie cuál es la perspectiva del empleado frente a su líder se pueda implementar talleres o capacitaciones dónde se pueda trabajar de manera puntual con los líderes a mejorar éstos aspectos puntuales.

Valores Colectivos

RANGO BAJO	RANGO MEDIO	RANGO ALTO
138	93	0

Tabla 15 – Resultado total de Valores Colectivos

Se debe realizar un mayor foco de intervención en ésta variable ya que ha obtenido mayor cantidad de personas en rango bajo, ésta variable está ligada a los valores organizacionales que la empresa posee, los cuáles son Respeto, Ética, Servicio, Calidad y Pasión, como éstos valores tienen una estrecha relación con la variable de Relaciones Interpersonales pudo haber sido la causante de que en dicha variable el rango no fuese alto.

12. CONCLUSIONES

La aplicación de la encuesta de Clima Organizacional, ha tenido una gran realización debido al compromiso que tienen los empleados con la empresa para crecer y mejorar tanto profesional como personalmente, contando con una participación total de 143 personas de 296 en la ciudad de Medellín y 88 personas de 110 en la ciudad de Bogotá. Como es la primer vez que se realiza una EDCO en la empresa, se entiende que no existan medidas y/o actividades de promoción y prevención para una mejora del clima organizacional, es por ello que el resultado obtenido en la encuesta de las 231 personas que respondieron, es el rango medio;

De las 8 variables que se evalúan, 7 de éstas han obtenido el rango medio y sólo 1 en rango bajo, ya que la empresa tiene aproximadamente 406 empleados queda un poco difícil de estandarizarlos a todos a en cuanto a valores organizacionales aunque se realice la respectiva inducción, es algo que se irá trabajando con el transcurso del tiempo. Sin embargo, ha crecido con nuevos empleados ha tenido un mayor incremento a nivel de demandas y actividades al realizar los exámenes de ingreso, periódicos y de egreso con las empresas que actualmente tiene a su favor, y ha permitido que el buen ambiente laboral que surge en los equipos de trabajo en los momentos de tensión y en aquellos momentos de actividades de bienestar compense la calidad y el desempeño laboral a la hora de realizar las funciones requeridas por cada trabajador de la empresa.

Se concluye que la percepción que tiene el personal frente a su puesto de trabajo, carga laboral, estilos de liderazgo y prácticas organizacionales en la empresa están ubicadas en un rango medio, el cual permite evidenciar que las personas se encuentran satisfechas con cada una de éstas variables y/o aspectos en dónde ellos pueden considerar situaciones en específico a mejorar que la parte de gestión humana aún no se evidencie con mayor claridad.

La percepción de los colaboradores sobre relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, retribución por el buen trabajo, recursos, claridad organizacional y cumplimiento de valores, se logra interpretar con los resultados de la prueba que la variable de valores colectivos, el cual hace referencia a la cultura organizacional que tiene la empresa, está en rango bajo debido a que posiblemente con el nuevo

incremento de personal no se haya realizado un acoplamiento y/o entrenamiento adecuado frente a éste aspecto, sin embargo, las otras variables se identifican en rango medio, por lo cual los empleados de la empresa, están conformes y el ambiente laboral que se maneja en cada una de las áreas permite que se tenga un cálido lugar para trabajar.

La retribución con los incentivos que brinda la empresa y a su vez el nivel de satisfacción que sienten los empleados con sus funciones en dónde la dirección de los líderes a sus colaboradores sea la adecuada, en la cual puede identificarse que cada uno de los empleados, tiene algo positivo que resaltar de su jefe inmediato y la manera en que se les retribuye emocionalmente, para que cada una de las motivaciones individuales que se tienen, sean constantes y de mayor favorecimiento a la hora de realizar las funciones de mayor complejidad, en dónde si bien, existan aspectos negativos, el estilo de dirección del líder, favorecerá el cambio del pensamiento del empleado a nivel positivo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar las propuestas mencionadas en el cronograma de intervención para mejorar el rango de cada una de las variables para así tener un mejor clima organizacional en las temporadas de mayor demanda para bajar los niveles de estrés y elevar notoriamente la satisfacción de cada empleado al evidenciar la calidad de trabajo en equipo.

ANEXOS.

Encuesta De Clima Organizacional

Bienvenido(a) a la encuesta de Clima Organizacional. Por el bienestar de sus empleados, Colmedicos solicita realizar la encuesta para identificar el ambiente laboral que se vive a diario en cada una de las áreas tanto grupal como individualmente.

Te invitamos a que realices de la manera más sincera posible el formulario para conocer como te sientes en el área que laboras.

Ésta información sólo será conocida por los psicólogos de Gestión Humana respetando tu privacidad a la hora de brindar tus respuestas suministradas bajo la Ley 1090 de 2006.

Nombres *

Texto de respuesta corta

Apellidos *

Texto de respuesta corta

Edad *

Texto de respuesta corta

Sede *

Furatena

Junín

Palacé

Libertad

Patio Bonito

Intermédica

Lago

Héroes

Teusaquillo

Montevideo

Castellana

Género *

Masculino

Femenino

Cargo *

Texto de respuesta larga

Tipo de contrato *

Fijo

Contratista

Vinculado

Temporal

Aprendiz

Área *

Administrativa

Asistencial

- | Tiempo trabajando en la empresa * | Tiempo trabajando en el puesto actual * |
|---------------------------------------|---|
| <input type="radio"/> De 3 a 11 meses | <input type="radio"/> De 3 a 11 meses |
| <input type="radio"/> De 1 a 3 años | <input type="radio"/> De 1 a 3 años |
| <input type="radio"/> De 4 a 7 años | <input type="radio"/> De 4 a 7 años |
| <input type="radio"/> De 8 a 11 años | <input type="radio"/> De 8 a 11 años |
| <input type="radio"/> De 12 a 15 años | <input type="radio"/> De 12 a 15 años |
| <input type="radio"/> De 16 a 19 años | <input type="radio"/> De 16 a 19 años |
| <input type="radio"/> De 20 a 23 años | <input type="radio"/> De 20 a 23 años |
| <input type="radio"/> De 24 a 27 años | <input type="radio"/> De 24 a 27 años |
| <input type="radio"/> De 28 a 30 años | <input type="radio"/> De 28 a 30 años |

Encuesta De Clima Organizacional

Gracias por llenar correctamente la encuesta.

Su información ha sido guardada con éxito.

RECUERDE QUE LA INFORMACIÓN QUE ACABA DE SUMINISTRAR SERÁ CONOCIDA Y RESPETADA BAJO LA LEY 1090 DE 2006 POR LOS PSICÓLOGOS DE GESTIÓN HUMANA.

BIBLIOGRAFÍA.

Alexander, J., & Leon, T. (2013). Análisis Del Clima Laboral Y Adaptación Al Cambio Organizacional Del Personal Adscrito Al Plan Nacional De Vigilancia Comunitaria Por Cuadrantes De La Policía Metropolitana De Santiago De Cali.

Aragon Cano, Sara Delia; Ríos Ramírez, A. (2013). Modelo para evaluar el clima organizacional de innovacion desde la perspectiva de grupos de trabajo, 1–12.

Canchón, Yurani & Zapata, G. (2013). Diseño y Validación de un Instrumento para medir Clima Escolar en Instituciones Educativas. *Universidad de La Sabana*, 1, 171. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Chi, C., & Priego, H. R. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, mexico, 43–51.

<http://lms.colmedicos.co/>

Delgado, P. (2014). MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL.

Obtenido de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12781/ENSAYO%20FINAL%20JENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf;jsessionid=E5F40BFA30C088EBB2D4816A1524B260?sequence=1>

Diego, C. (2014). Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba). *Universidad Nacional de Colombia - Facultad de Ciencias Económicas*, 81.

Direct, S. (2017). Clima organizacional : Un análisis en entidades financieras.

Eleuteria, L. (2017). Clima organizacional de la institución educativa “ Nuestra Señora de Montserrat ”, del distrito de Lima , Perú , año 2017 .

Gonzalez, F. (2007). INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.

Obtenido de: <http://newpsi.bvs->

psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf

Invima. (2017). PLAN DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2017-2018. Obtenido de: www.invima.gov.co/images/pdf/nuestra-entidad/Gestion/gestion-talento-humano/Bienestar/PLAN-DE-INTERVENCION-CLIMA-ORGANIZACIONAL-2017-2018.pdf

Jaramillo Posada, M. J., Giraldo Velásquez, V. E., & Organizacional, M. en A. de D. H. y. (2016). Diagnóstico y propuesta de intervención del clima organizacional del centro de desarrollo infantil cosechando sueños. Retrieved from <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/6241>

Juana Patlán Pérez, R. F. H. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con

Profesionales de la Salud. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131–139.

<https://doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>

Lusrhaus, C, Adrien, M, Anderson, G, Carden, F & Montalván, G . (2002). EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL. Obtenido de:

http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_webOrg.pdf

Malo, A. (2008). LA MEDICIÓN EN PSICOLOGÍA COMO HERRAMEINTA Y COMO REFLEXIÓN ÉTICA EN EL EJERCICIO DEL PSICÓLOGO. Obtenido de:

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2688>

Metropolitana, L. (2014). Validación de la encuesta de clima organizacional de Pulido en colaboradores de tres empresas de, 9.

Naranjo C., Paz A., & Marín S. (2015). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28), 105–126.

<https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05>

Poole, M. (2006). El clima laboral. Fundación RH. 1. Obtenido de:

https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf

Ramos, D. (2012). El clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Obtenido de:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

: Rueda, L (2014). PERCEPCIONES SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DEL ÁREA

ADMINISTRATIVA DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL SAN PEDRO. Obtenido de:

<http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/90136.pdf>

RUIZ, L. A. R. (2014). PERCEPCIONES SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DEL ÁREA

ADMINISTRATIVA DE LA FUNDACION HOSPITAL SAN PEDRO.

PERCEPCIONES SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL CLIMA

ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

DE LA FUNDACION HOSPITAL SAN PEDRO. Retrieved from

biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/90136.pdf

Universidad Andrés Bello. Las variables. Obtenido de:

<http://mey.cl/apuntes/variablesunab.pdf><http://mey.cl/apuntes/variablesunab.pdf>

Salazar, C. M., Peña, C. S., Ceja, A. P., & Del Río, E. (2015). Diseño y validación

de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares

de nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 181–196.

Valenzuela, M., Karina, J., & Yocupicio, D. M. (2014). Clima Escolar en Estudiantes

Universitarios de Licenciado en Administración, (16), 32–46.

Vela, H., Garrido, N., & Pérez, M. (2016). Diseño De Instrumento Para Evaluar

Clima Organizacional De Universidades Públicas En México.

EuropeanScientificJournal, ESJ, 12(28), 312–328.

<https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n28p312>