



**FUNDACION UNIVERSITARIA MARIA CANO ARTICULO
CIENTIFICO-TECNOLOGICA EN LA IPS MARIA CANO**

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA IPS MARÍA CANO**

**MARIA CANO UNIVERSITY FOUNDATION SCIENTIFIC-
TECHNOLOGICAL INNOVATION IN THE IPS MARIA CANO**

SUSANA DUQUE BERNAL

LEDY ALEJANDRA ZAPATA ORTEGA

Estudiantes de pregrado de psicología, Fundación Universitaria María Cano, Asesora Esperanza María González Marín,

Investigadora grupo Psique y Sociedad del programa de psicología de la FUMC.

susanaduquebernal@fumc.edu.co ledyalejandrazapataortega@fumc.edu.co



RESUMEN

Se pretende impactar en el clima laboral de la población de la IPS María Cano, evidenciando falencias a partir de la observación y que se presentan tanto a nivel educativo, práctico y administrativo; este artículo se basa en realizar estrategias que sean útiles para mejorar el clima laboral, se tendrá en cuenta la población ya que cuenta con variedad de personas como: director, coordinador, asesor y practicantes de psicología, con el fin de fortalecer la sana convivencia y la buena comunicación entre los mismos.

PALABRAS CLAVES

Clima laboral, bienestar organizacional, prácticas saludables, organización, ambiente, motivación y productividad.

ABSTRACT

It is intended to impact the working climate of the IPS population María Cano, showing shortcomings from observation and which are presented both at the educational, practical and administrative level; this article is based on realizing strategies that are useful to improve the working climate, it will take into account the population as it has a variety of people such as: director, coordinator, advisor and practitioners of psychology, in order to strengthen healthy coexistence and good communication between them.

KEYWORDS

Working climate, organizational well-being, healthy practices, organization, environment, motivation and productivity.

1 INTRODUCCION



La IPS María Cano es una prestadora de servicios de salud, conformada por programa de prevención y promoción, servicio de Audiología, Fonoaudiología, Fisioterapia, Medicina General y Psicología. Sus principales valores equidad, compromiso con la excelencia, trabajo en equipo, conciencia ecológica y vocación al servicio. En la IPS María Cano existen diferentes herramientas para mejorar el clima laboral, lo que se pretende realizar es un sondeo con la ayuda de técnicas como una encuesta estandarizada, para conocer la percepción de los integrantes.

Viendo cómo los últimos meses se han optimizando estos recursos para un mejor abordaje del trabajo aplicativo que se implementara donde se busca orientar a un trabajo integrado y participativo de la entidad; en la IPS se han realizado actividades para mejoramiento del clima como: pautas activas, libérate del estrés y celebración de cumpleaños; generando condiciones positivas como: trabajo en equipo, buen liderazgo, participación y motivación.

2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA O TEMA

La Fundación Universitaria María Cano desde Gestión Humana implementa herramientas y evaluaciones para la obtención de información frente al clima organizacional y bienestar laboral, de una forma general en toda la organización, realizando sondeos de todos los directivos, estudiantes y de más personas que la conforman, se puede ver como en evaluación docente; pero desde la IPS María Cano que se encuentra aparte de la sede principal no se ha realizado ningún tipo de evaluación y de allí nace la necesidad y las dificultades de clima laboral; con este trabajo se pretende evidenciar como se ve este clima únicamente en la IPS María Cano, un estudio más detallado donde se muestre la satisfacción y el impacto que está generando la entidad a nivel organizacional, teniendo en cuenta que no se ha realizado una estudio individual frente a condiciones de trabajo y comunicación que se presentan en la IPS María Cano, ya que esta es parte esencial del crecimiento social y educativo, para practicantes, docentes, directivos e igualmente para usuarios que son atendidos constantemente dentro de la IPS María Cano.

3 REVISION DE LA LITERATURA



El termino de clima laboral autores como Hodgetts y Altman (1985), Rodriguez (2001) y Maish (2004) “coinciden que el termino es dificil de definir, no obstante Maish (2004) menciona que el clima laboral es un concepto muy complejo, sensible y dinámico a la vez, complejo porque maneja muchos componentes, sensible porque estos componentes pueden afectarlo y dinámico porque al estudiar los componentes podemos hacerlos mejores implementando acciones correctivas” (Pag.13)

Este autor lo estructura de una manera muy elemental porque muestra cada una de las acciones que se deben de tener en cuenta por las organizaciones, también mostrando que tanto como hay errores que se pueden corregir a su vez implementar estrategias para una mayor eficacia de las organizaciones.

El clima laboral es un muy importante en una organización ya que genera que los empleados tengan una buena relación y tengan una buena productividad en el trabajo como lo dice el autor Guillermo G., 2007 “Se puede expresar de manera general, como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización”. (Pag.4)

Este autor se refiere a que, si un empleado se encuentra bien emocionalmente, esto se va a ver reflejado con su trabajo y su buen desempeño, para esto las organizaciones deben de tener en cuenta un ambiente laboral saludable en todos sus ámbitos.

Brunet (1987) “el clima organizacional se define como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las personales”.(Pag.16).



Este autor infiere que las actitudes van muy ligadas a los aspectos personales y se van a ver reflejadas en la productividad de su trabajo, también en desarrollar diferentes habilidades como el liderazgo se va tener mayor eficacia ya que si la persona se considera proactiva se va a ver en su trabajo.

Reichers y Schneider (1990) “aprecian que el clima laboral se encuentra ligado a un conjunto de percepciones compartidas por los individuos acerca de su ambiente y en correspondencia con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.”(Pag.6).

El clima organizacional se debe de ver desde todos los puntos de vista de una organización ya que si se tiene un buen clima, se van obtener buenos resultados en los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta el ser, hacer y saber hacer de cada colaborador.

Peiró (1995) “el clima organizacional se trata de percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, pero sin olvidar que se trata de una realidad subjetiva.” (Pag.5).

En este sentido el autor plantea que no todo se trata de una sistematización del problema si no de conocimiento frente a lo que esté pasando en el clima laboral es decir que no se genere un mal clima laboral por no tener una orientación física de pautas saludables.

Méndez (2006) “el conjunto de características predominantes en el ambiente interno en que opera la organización, las cuales influyen las conductas, creencias, valores y percepciones de las personas, lo que determina su comportamiento y satisfacción laboral.” (Pag.10).

Para tener un buen clima laboral también se debe de tener en cuenta que las personas estén bien emocionalmente tanto en la vida personal, como en su trabajo con sus compañeros.



Puch et al. (2012) “El comportamiento de las personas está en función de la naturaleza y las características del entorno laboral en que se desarrollan, y dependiendo del clima organizacional que se experimenta, generan resultados positivos o negativos en la calidad de los procesos de salud”.(Pag.17)

Aquí se considera esencial la evaluación que se hace dentro de una organización o entidad, para conocer rendimientos y niveles de adaptabilidad, comodidad y flexibilidad que se genera dentro de esta, para impactar problemáticas que se generen cotidianamente.

Álvarez et al. (2009) “mencionan que detectar las necesidades de los usuarios, de los trabajadores y de la institución en general es determinante para el logro de los objetivos organizacionales y representa un área de oportunidad para aquellas técnicas y procedimientos susceptibles de mejora”.(Pag.15)

Debemos tener en cuenta las nuevas estrategias que se obtienen en la actualidad dando un ejemplo claro como “cultura de la felicidad”, la cual es nombrada de muchos estilos, pero que finalmente llega al mismo foco, donde no solamente el colaborador se sienta valorado en la organización, si no también humanizar ese trabajo que añade y retroalimenta en cada entidad.

Los autores dicen (Rodríguez et al., 2010; Patarroyo, 2012) “el clima organizacional y la calidad de los servicios en instituciones de salud pública se vuelve importante debido a la necesidad por conocer los aspectos que influyen en la productividad, el talento humano y el grado de satisfacción de los trabajadores y usuarios, a fin de permitir a la alta dirección el desarrollo de acciones que den cumplimiento a la misión establecida”.(Pag.15)

Uno de los temas más tocados hoy en día por las organizaciones es el clima laboral en todas sus dimensiones ya que al tener un buen clima y buen puesto de trabajo, se va haber buena eficacia y



los empleados van a estar más motivados a la hora de cumplir sus tareas y procedimientos, la organización también va tener sus reconocimientos ante otras empresas y ante sus clientes.

Allí se observa que el bienestar laboral también es muy importante por motivos de salud como lo dice la OMS “define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo”. (Pag 2)

Marsollier (2011) “habla de cómo el bienestar laboral puede ser trabajado y aún más puede llegar a ser potencializado bajo las doctrinas de la psicología positiva y las estrategias de afrontamiento adecuadas para sobreponerse a las dificultades que se presentan diariamente en la labor”. (Pag.5)

Por otra parte en las diferentes organizaciones se ve la sobrecarga laboral y mientras más trabajo se tenga en la empresa mayor desgaste tanto físico como emocional, también se va haber afectado la vida intrafamiliar ya que en muchas ocasiones pasa que prefieren el trabajo por no perderlo y olvidan su vida familiar y social.

4 CONTEXTO

Uno de los propósitos que se pretende alcanzar es mejorar el clima organizacional en la IPS María Cano, por eso se realizó una entrevista a los diferentes colaboradores de la empresa, que se puede seguir evidenciando frente a un constante desarrollo, evolución y mejoramiento continuo de la organización donde se pueden implementar estrategias que controlen y hagan de un clima más ameno; y para que los integrantes de esta organización sientan una sana convivencia y bienestar laboral. Para lograr ver estas dificultades se tuvo en cuenta la población; que fue en el área de psicología, por lo tanto, se realizó:

- La observación directa con los integrantes del área de psicología.
- Entrevista con personal del área de psicología.



- Indagar sobre el clima que se ha visto en los últimos meses.

5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Mediante la observación y la entrevista, se decidió que el clima organizacional y el bienestar laboral es un tema que se debe de tener muy en cuenta por esta organización ya que si se tienen trabajadores felices y a gusto se va tener una mayor productividad y eficacia tanto en su puesto de trabajo como en la relación con sus compañeros.

También podemos ver que el clima laboral va muy de la mano con las buenas relaciones entre lo personal y social de ahí parte que si se está bien emocionalmente se va generar una buena comunicación asertiva y buenas relaciones entre compañeros de trabajo.

6 BOLETÍN

El boletín no se puede insertar en este mismo documento, ya que cuenta con las mismas características de Word y no se puede guardar de otro modo, por ende se envía en archivo adjunto con el trabajo

7 CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Realizar evaluaciones constantes del desempeño y ~ condiciones de trabajo en las que laboran los colaboradores de la IPS MARÍA CANO, ya que esta institución esta destinada a brindar atención de calidad a toda la comunidad en general, a partir de esto se debe de tener en cuenta que los colaboradores deben de tener un buen clima laboral y así se tendrá mejores resultados.

Lo más relevante del trabajo se centra en la capacidad de impactar y mostrar en la Fundación Universitaria María Cano, la importancia de realizar encuestas o entrevistas más específicas, por el hecho en que se cuentan con muchas áreas, teniendo en cuenta que su nivel de desarrollo se



amplía continuamente, lo cual hace que sus tendencias se perfeccionen y existan métodos en los cuales potencialicen tanto la Universidad como la IPS María Cano como prestadora de servicios, fortaleciendo así sus habilidades y mejorando el propósito al cual se pretende llegar con toda la organización.

Se encontraron hallazgos como: el laboratorio de psicología que se hace parte la Fundación Universitaria María Cano, se encuentra con múltiples pruebas y herramientas las cuales apoyarían al campo organizacional en la IPS María Cano, sin embargo no han aplicado este tipo de materiales para la obtención de esta información, lo cual se recomienda comenzar por la metodología mencionada principalmente para saber el cómo realizar estrategias en la comunicación y las condiciones de trabajo; Al indagar se encontró por medio de preguntas a diferentes personas que recurrían los pasillos de la IPS María Cano, como forma positiva: cuenta con profesionales audaces y con una atención humanizada, lo que hace que sus usuarios se sientan cómodos y tranquilos en el entorno de la IPS; por otro lado las condiciones de mejora como: adecuación de más consultorios para la atención psico-orientadora, la cual realizan los practicantes.

GRÁFICOS



Foto tomada el día 22 de octubre de 2019

En la imagen se pretende mostrar una de las diferentes intervenciones que se realizaron en la IPS María Cano, conociendo la percepción de diferentes aspectos del clima laboral para hallar una intervención acorde con las necesidades de la entidad.

REFERENCIAS

- EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN (Founding the origin of the organizational climate, from the perspective of school management: a theoretical approach) Raúl Manuel Arano Chávez, Jesús Escudero Macluf, Luis Alberto Delfín Beltrán.



- Álvarez, A. G., García, A., Rodríguez, A., Bonet, M., de Vos, P. y van der Stuyft, P. (2009). Los estudios organizacionales en el abordaje de los determinantes de la salud. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 47(1) [online] [consultado 12 Jul 2013]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v47n1/hie06109.pdf>
- BRUNET, L. 1983. *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*, México, Editorial Trillas.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121–127.
- Catalogación por la Biblioteca de la OMS: Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.
- Marsollier & Aparicio, (2011). *El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento a situaciones conflictivas*.
- MÉNDEZ, C. 2006. *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*, Colombia, Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Patarroyo, J. (2012). *Clima organizacional: elemento clave para el proceso de calidad en las instituciones prestadoras de salud [ensayo presentado para obtención de especialidad]* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- PEIRO, J. M. (1995). *Psicología de la organización*. Madrid: Torán, S.A. Podium(Edición especial):79-100.
- Puch, M., Ruiz, D. y Almeida, C. (2012). Diagnóstico del clima organizacional del Hospital de la Mujer Zacatecana. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 13(4), 1–8.
- REICHERS, A. y SCHNEIDER, B. (1990). 'Climate and culture: An evolution constructs'. En: B. SCHNEIDER (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey – Bass.



- Rodríguez, A., Alvarez, A., Sosa, I., de Vos, P., Bonet, M. y van der Stuyft, P. (2010).
Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar l
calidad del trabajo. Revista Cubana de Higiene y Epidemiología, 48(2),177–196.