

RESULTADO ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2016

El Hospital Especializado Granja Integral de Lérída Tolima, y la oficina de Talento Humano realizan cada año en el segundo semestre una encuesta de clima laboral que permite medir los niveles de satisfacción de sus funcionarios, con el fin de fortalecer los procesos que generan un ambiente positivo en la empresa y realizar planes de mejora frente a las debilidades encontradas, generando de esta manera bienestar en los funcionarios y un ambiente laboral adecuado, el cual se vea reflejado en la calidad del servicio ofertado.

El clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grande éxitos en tu empresa.

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno.

Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle.

Las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas como escalas de evaluación para medir el clima laboral.

El clima laboral u organizacional es un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional que presenta las siguientes variables:

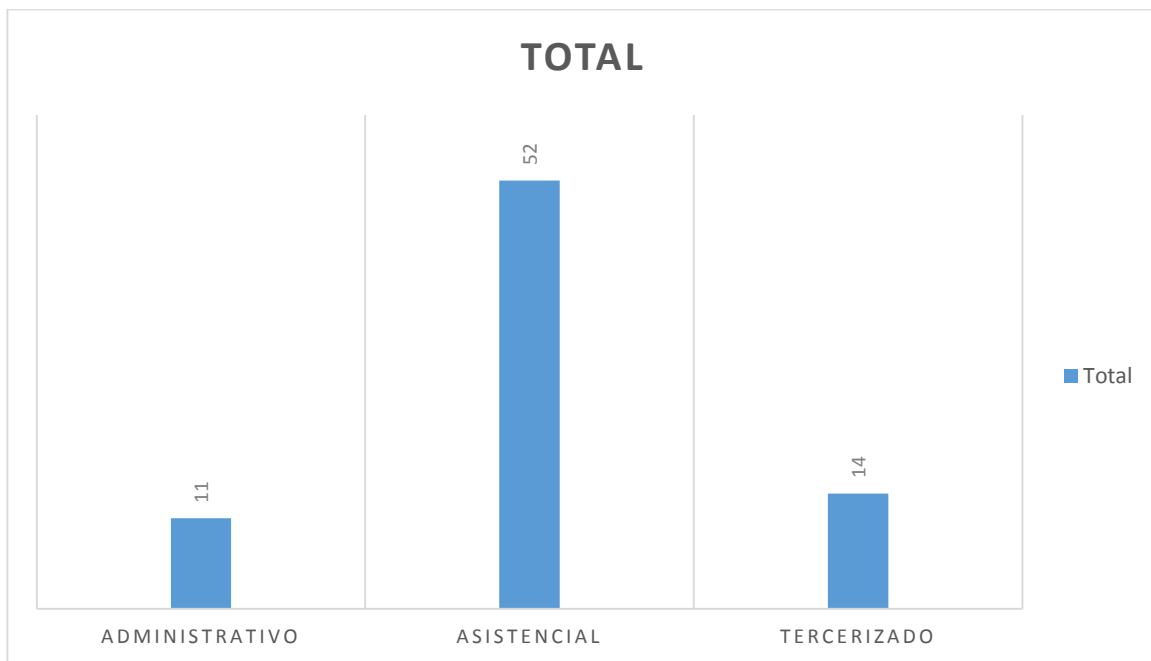
- Diseño y estructura organizacional: el tamaño de la organización conjuntamente con su organigrama y la cantidad de niveles jerárquicos; los puestos de trabajo, su división, cooperación y especialización de las funciones y tareas; la delegación, descentralización y centralización de la autoridad y la toma de decisiones.
- El medio ambiente y el entorno en general cuyas incidencias son percibidas por el trabajador ya sea de forma directa o indirecta, posee también repercusión en el comportamiento laboral siendo una característica importante, por su variedad con relación a las distintas organizaciones.
- Los recursos humanos y su gestión están estrechamente relacionados con los distintos procesos de las organizaciones, que son percibidos y caracterizan el clima, entre ellos tenemos; la comunicación, su dirección y sentido, y si la misma es simétrica o complementaria; los conflictos aparecidos, su gestión y solución; la posición relativa de los puestos de trabajo y su consecuente (o no) aplicación del sistema salarial y de incentivos.
- La situación psicológica de cada trabajador, grupo u organización en general y otros aspectos como los valores, normas y las actitudes, vistos a través de las percepciones caracterizan el clima organizacional.
- Los microclimas, como fenómeno para toda la organización, en ocasiones puede presentarse con un carácter particular de una unidad, adscrita a la organización, o también un departamento o división, esto se conoce como microclima, esto quiere decir que lo percibido por trabajadores de una unidad puede ser distinto a lo que perciben otras personas de áreas distintas de una misma organización.

Teniendo en cuenta esta descripción se procede a realizar un análisis de la encuesta de clima laboral realizada en el semestre B del año 2016; la muestra se

realizó a 77 funcionarios de 146 que hacen parte de los procesos; de acuerdo a la muestra se establece que el número plantado da un margen de confiabilidad del 94%. El resultado fue comparado con los resultados obtenidos en el año 2012-2014 y 2015 y de esta manera observar el comportamiento institucional.

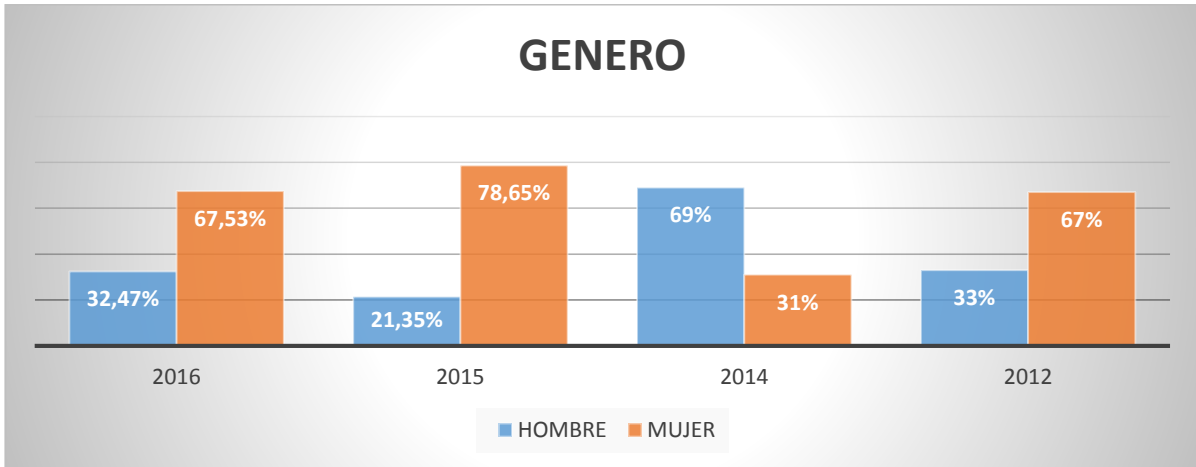
AREA DONDE LABORA:

La población a la que se realizó la encuesta se encuentra distribuida en los diferentes puestos de trabajo de la siguiente manera:



PUESTO DE TRABAJO	NUM. DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Administrativo	11	14,29 %
ASISTENCIAL	52	67,53 %
Tercerizado	14	18,18 %
Total general	77	100,00 %

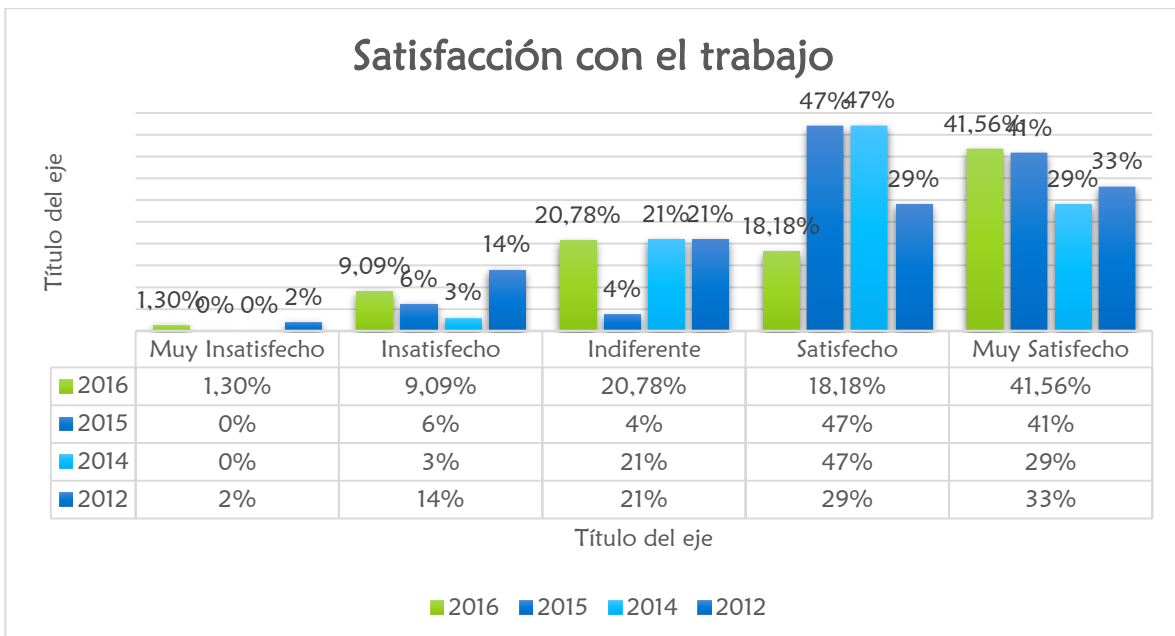
GENERO DE LOS ENCUESTADOS



GENERO	2016	2015	2014	2012
HOMBRE	32,47%	21,35%	69%	33%
MUJER	67,53%	78,65%	31%	67%

De la población encuestada el 67% fueron mujeres lo que confirma que la población femenina conforma el mayor índice de funcionarios del HEGI.

SATISFACCION EN EL TRABAJO

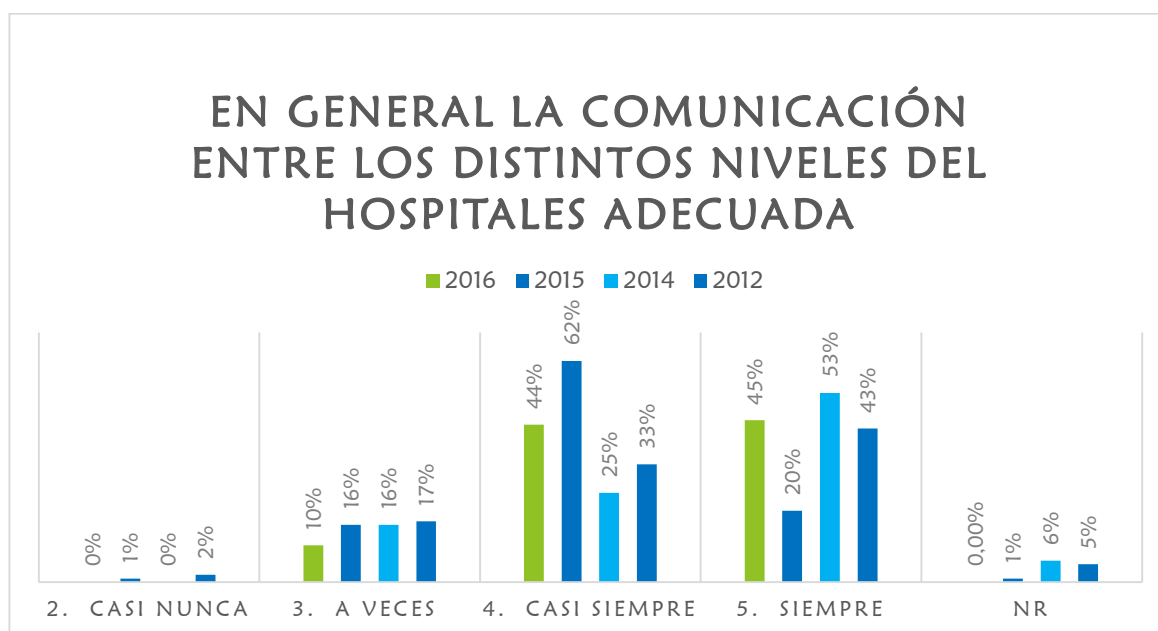


Un promedio de 65% de los encuestados entre los años 2012-2016 se encuentran satisfechos con su trabajo, frente a un 29% que se encuentra insatisfecho, para lo cual es importante iniciar planes de mejora que permitan fortalecer los niveles de satisfacción.

Como estrategia de mejora sería viable construir el plan de Bienestar social encaminado a fortalecer los niveles de satisfacción de los funcionarios.

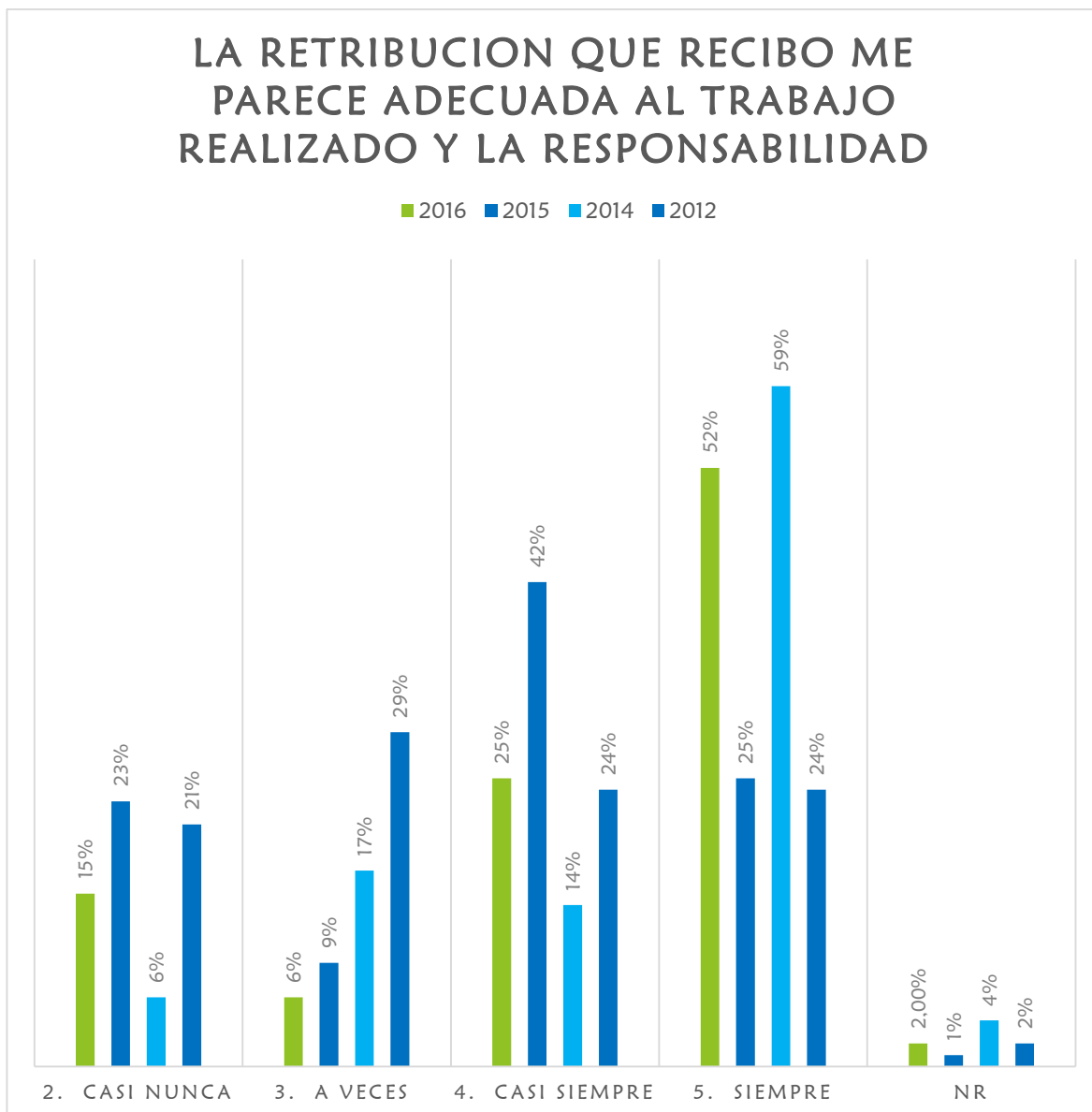
COMUNICACIÓN:

EN GENERAL LA COMUNICACIÓN ENTRE LOS DISTINTOS NIVELES DEL HOSPITAL ES ADECUADA



El 76% de los encuestados en 2012, 78% de 2014 y el 82% de 2015 y el 89% en el 2016 consideran que la comunicación procedente de los subordinados, se transmite de forma adecuada a los directivos o jefes de servicio. Esto demuestra que las actividades y acciones tomadas para mejorar el proceso de comunicación en la empresa han sido acertadas puesto que los porcentajes de satisfacción han incrementado significativamente.

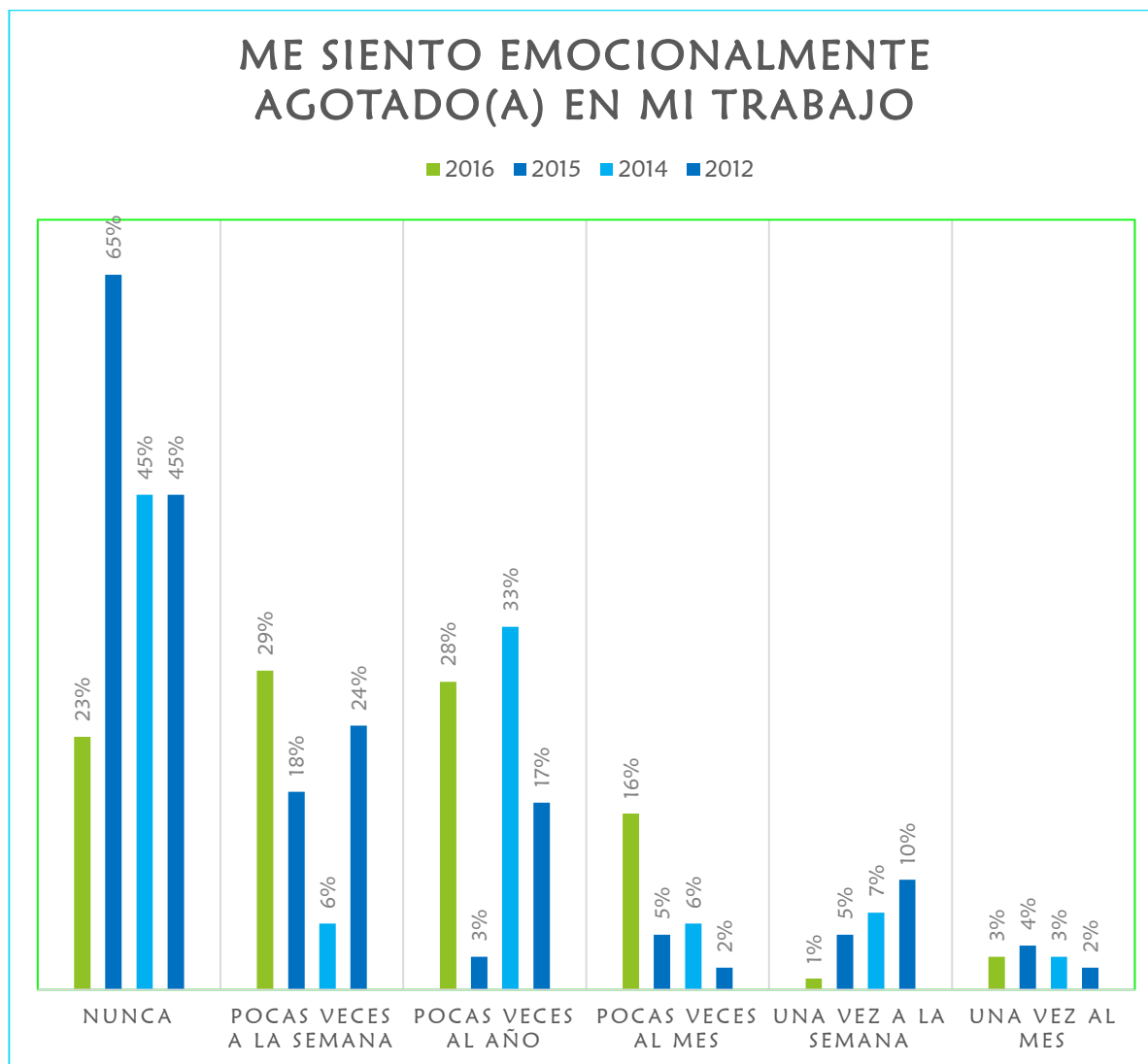
SATISFACCION SALARIAL



Entre el 2012-2016 ha aumentado el indicador de manera positiva (77%) frente a las personas que consideran que la retribución que reciben es adecuada de acuerdo al trabajo y responsabilidades asignadas, aunque se confronta con la inconformidad con el modelo de contratación el cual genera incertidumbre frente a la continuidad laboral.

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

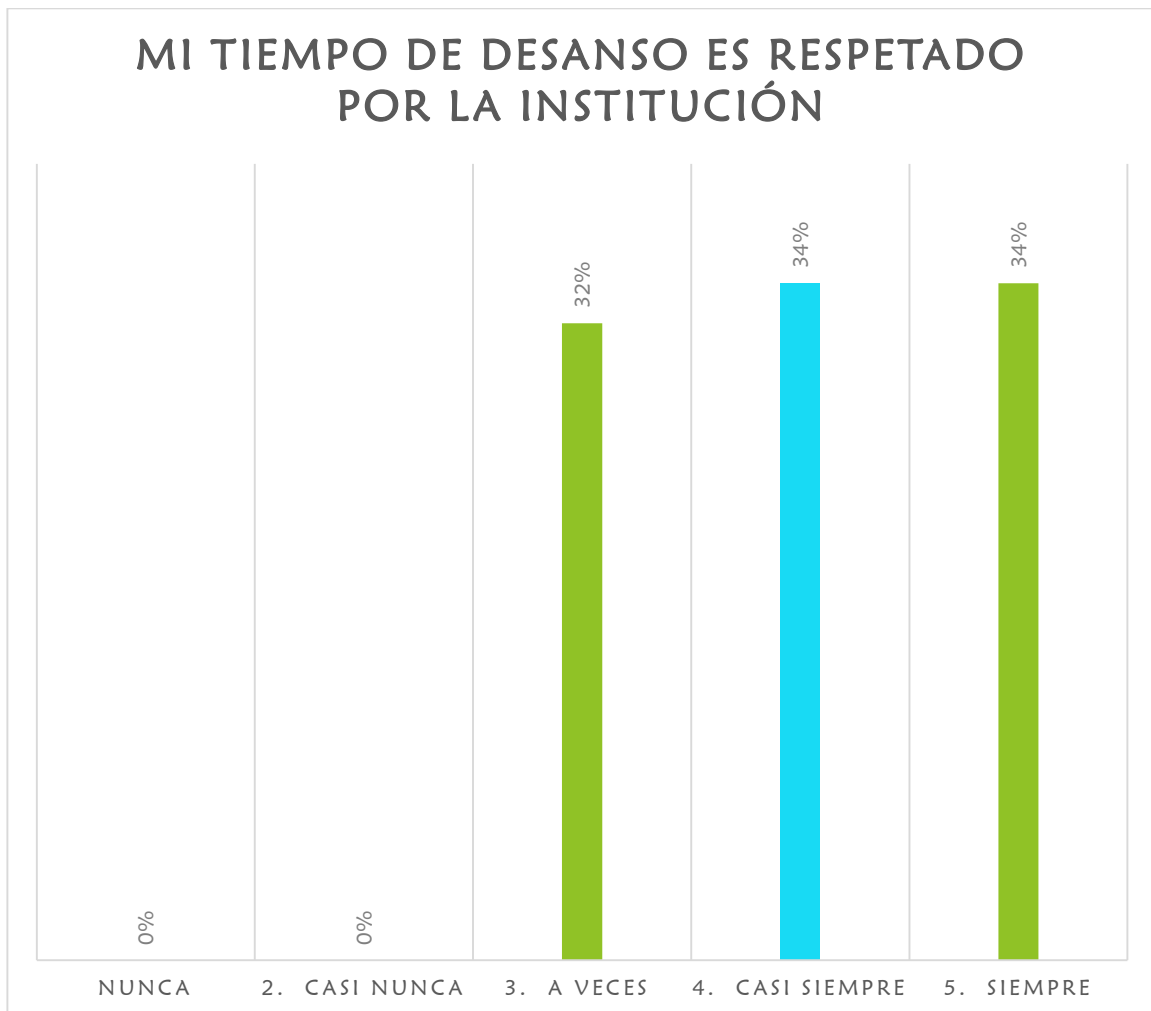
ME SIENTO EMOCIONALMENTE AGOTADO EN MI TRABAJO



El 62% de los encuestados en 2012, 45% de 2014 y 65% en el 2015 y un 52% en el 2016 nunca o casi nunca se sienten emocionalmente agotados en su trabajo, lo que identifica un alto riesgo psicosocial en el grupo, por lo tanto es importante generar un plan de mejora para mitigar este hecho. (Las actividades lúdicas, talleres y deporte son apropiadas para apoyar este proceso).

TIEMPO LIBRE

MI TIEMPO DE DESCANSO ES RESPETADO PR LA INSTITUCION



El 68% de los encuestados en 2016, piensan que el tiempo de descanso es respetado por la institución, marcando una inconformidad del 32%, de acuerdo a un sondeo realizado los auxiliares de enfermería sienten que tienen muchas capacitaciones y estas se programan en su tiempo libre, como plan de mejora se sugiere (disminuir el número de capacitaciones mensuales y realizar jornadas de tipo más lúdico para no generar apatía del grupo)

PLAN DE MEJORA

De acuerdo a la información obtenida con la encuesta de clima laboral se plantea realizar el plan de bienestar social de la institución basado en actividades y proyectos encaminados a fortalecer el bienestar psicosocial de los funcionarios del hospital y de esta manera generar un cambio positivo en la institución.

Necesidad de Bienestar	Orden de prioridad	Objetivo	Dirigido A:
Psicoterapia Colaboradores		Espacios de escucha frente a dificultades laborales, personales y emocionales de los colaboradores.	Todos los colaboradores
Programar turnos para auxiliares de contrato de tal modo que tengan una vez al mes un fin de semana libre		Explorar estrategias de tiempo libre para los colaboradores de contrato.	Todos los colaboradores
Campeonatos deportivos mixtos (Microfutbol-Basketball-Volleyball) intra murales		Fomentar la práctica del deporte y el trabajo en equipo	Todos los colaboradores
Rumba terapia dos veces al mes		Fomentar la práctica de la actividad física, el trabajo en equipo y la comunicación verbal y no verbal. Así como mantenimiento de la salud	Todos los colaboradores
Celebración día del Enfermero		Resaltar la labor del personal de enfermería quienes permiten que nuestros usuarios día a día tengan una mejor calidad de vida.	Todos los colaboradores
Ejercicios de Pausas Activas por cada servicio		Realizar pausas activas durante la jornada laboral con el fin de revitalizar la energía	Todos los colaboradores

		corporal y refrescar la mente.	
Ampliación del cafetín Institucional		Mejorar las condiciones del lugar de descanso y alimentación de los colaboradores.	Todos los colaboradores
Jornadas de promoción de estilos de vida saludable		Promover estilos de vida saludable que permitan crear conciencia en los colaboradores de la importancia del auto cuidado	Todos los colaboradores
Campeonatos deportivos mixtos extramurales		Integrar a los colaboradores en diversas actividades deportivas de tipo competitivo con el fin de mejorar el clima laboral, la comunicación, el trabajo en equipo y la sana competencia	Todos los colaboradores
Celebración de Cumpleaños		Celebrar el cumpleaños a cada uno de los colaboradores para resaltar la importancia que tienen dentro del HEGI. Además brindar un día libre como incentivo	Todos los colaboradores
Talleres de comunicación Asertiva		Los talleres de comunicación asertiva permitirán libertad de expresión, Comunicación directa, adecuada, abierta y franca, Facilidad de comunicación y comportamiento respetable por parte de los colaboradores.	Todos los colaboradores

Talleres de Trabajo en equipo		Fomentar que las actividades fluyan de manera más rápida y eficiente en comunicación y compromiso entre los colaboradores.	Todos los colaboradores
Talleres de Liderazgo		Motivar e influir en los miembros del equipo, de una manera ética y positiva de contribuir voluntariamente y con entusiasmo para lograr los objetivos del equipo y el Hospital.	Todos los colaboradores
Valoración por Nutricionista		Fortalecer conciencia de Autocuidado y Estilos de vida saludable	Todos los colaboradores
Jornadas de Prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional		Reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Todos los colaboradores
Conmemoración de fechas especiales institucionales y personales (día de la mujer, el hombre, madre, padre, profesión, niño, navidad, folclor, cumpleaños)		Conmemorar las fechas especiales con el fin de resaltar la importancia de nuestros colaboradores, nuestras fiestas y celebraciones.	Todos los colaboradores
Talleres de Motivación Laboral		Formular estrategias motivacionales que nos abran paso a un proceso de mejoramiento continuo reconociendo como valor principal de la organización al ser humano y su talento.	Todos los colaboradores

