



## HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E. CHAPARRAL TOLIMA

### ENCUESTA - CLIMA LABORAL

Esta encuesta es importante porque nos permite medir la fuerza laboral y también encontrar las falencias y así mismo fortalecerlas para lograr la productividad propuesta y satisfacción con sus actividades, llevando a generar un impacto positivo en la calidad de la prestación de los servicios de salud de nuestra entidad.

Esta encuesta se aplicó en ciento cincuenta y nueve (159) funcionarios de las diferentes áreas de nuestra institución de doscientos noventa y dos (292) funcionarios activos, lo que equivale a un 54% de los empleados, la encuesta aplicada desde el 14 al 21 de junio del 2023, como lo podemos ver en la imagen que a continuación se anexa.



## 1. ¿En nuestro departamento o área de labor la mayoría conoce bien las metas?

100 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 62.9%

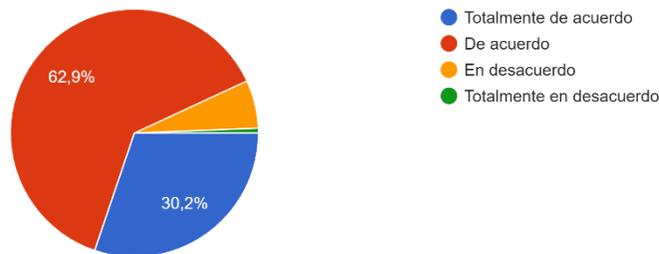
48 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 30.2%

10 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 6.3 %

1 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 0.6%

1. En nuestro departamento o área de labor la mayoría conoce bien las metas.

159 respuestas



## 2. ¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento o área de labor?

98 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 61.6%

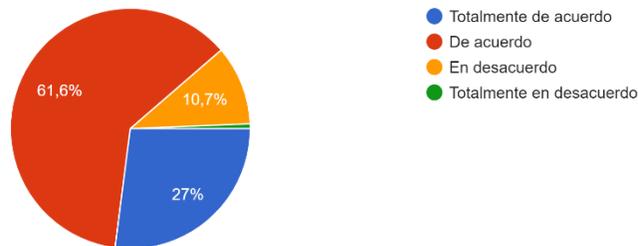
43 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 27%

17 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 10.7 %

1 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 0.6%

2. Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento o área de labor

159 respuestas



*La Salud de los Grandes Nos Une*

### 3. ¿Mi coordinador o jefe de área promueve actitudes positivas??

68 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 42.8%

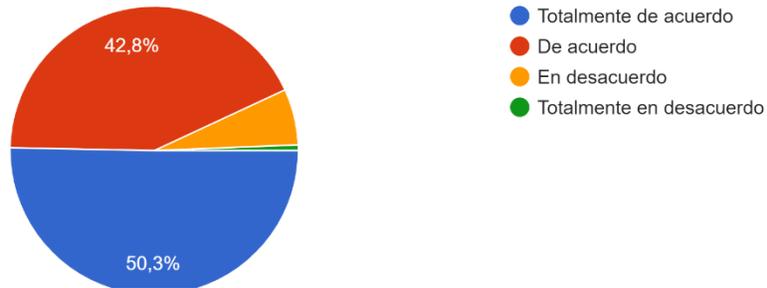
80 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 50.3%

10 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 6.3%

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

3. Mi coordinador o jefe de área promueve actitudes positivas.

159 respuestas



### 4. ¿En nuestro departamento o área de trabajo sabemos que alcanzar los objetivos trae consigo aptitudes positivas?

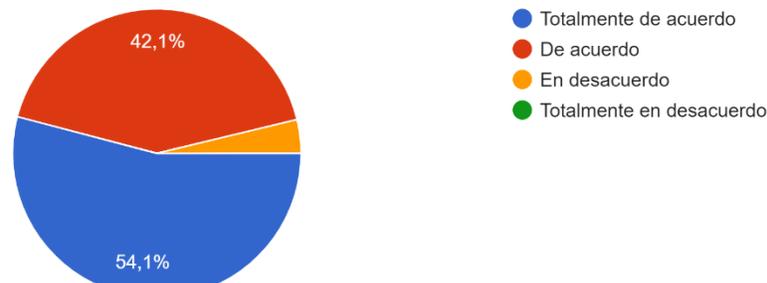
67 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 42.1%

86 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 54.1%

6 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 3.8%

4. En nuestro departamento o área de trabajo sabemos que alcanzar los objetivos trae consigo aptitudes positivas

159 respuestas



**5. ¿Mi coordinador o jefe de área está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo?**

74 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 46.5%

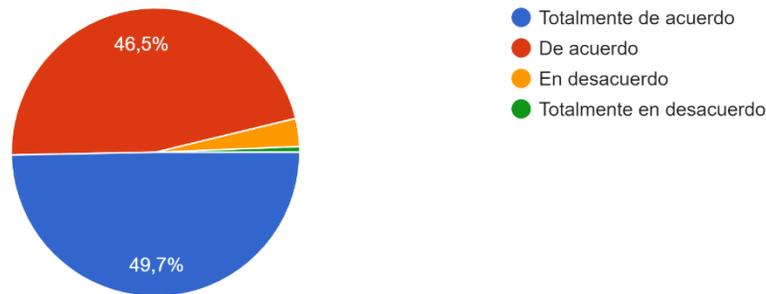
79 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 49.7%

5 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 3.1%

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

5. Mi coordinador o jefe de área está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo .

159 respuestas



**6. ¿Existe reconocimiento y/o incentivos por parte del departamento de recursos humanos y/o bienestar social?**

90 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 56.6%

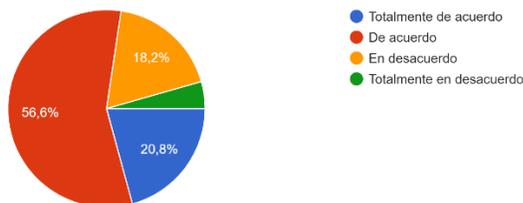
33 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 28.8%

29 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 18.2%

7 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 4.4%

6. Existe reconocimiento y/o incentivos por parte del departamento de recursos humanos y/o bienestar social.

159 respuestas



### 7. ¿Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos?

92 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 57.9%

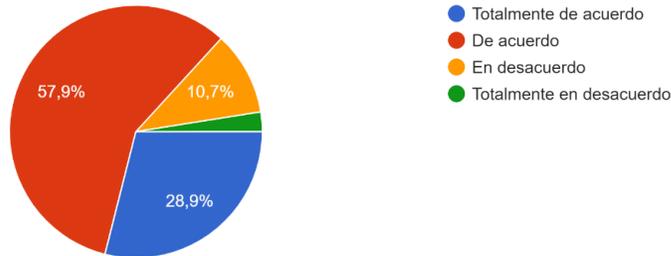
46 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 28.9%

17 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 10.7%

4 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 2.5%

7. Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos.

159 respuestas



### 8. ¿Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente?

100 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 62.9%

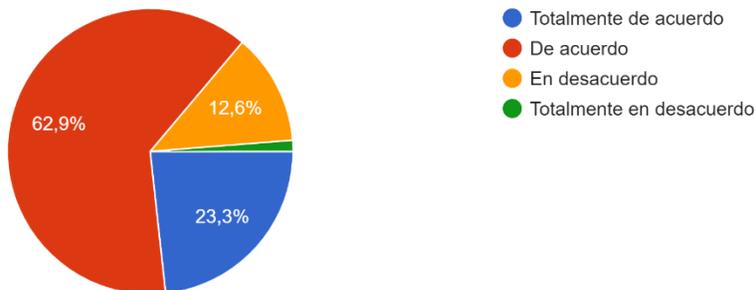
37 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 23.3%

20 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 12.6%

2 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 1.3%

8. Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.

159 respuestas



### 9. ¿ Mi coordinador o jefe de área fortalece la confianza entre el equipo?

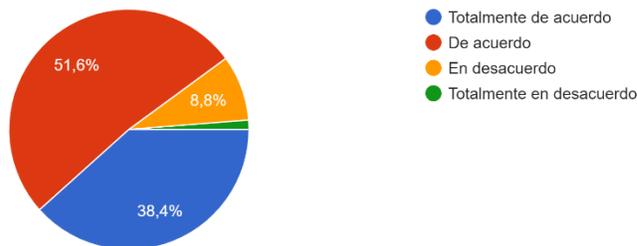
82 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 51.6%

61 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 38.4%

14 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 18.8%

2 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 1.3%

9. Mi coordinador o jefe de área fortalece la confianza entre el equipo.  
159 respuestas



### 10. ¿Mi coordinador o jefe de área exige mucho de nosotros?

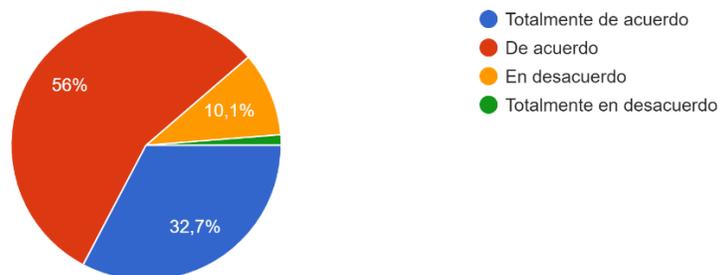
89 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 56%

52 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 32.7%

16 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 10.1%

2 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 1.3%

10. Mi coordinador o jefe de área exige mucho de nosotros .  
159 respuestas



**11. ¿Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento o área?**

89 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 56%

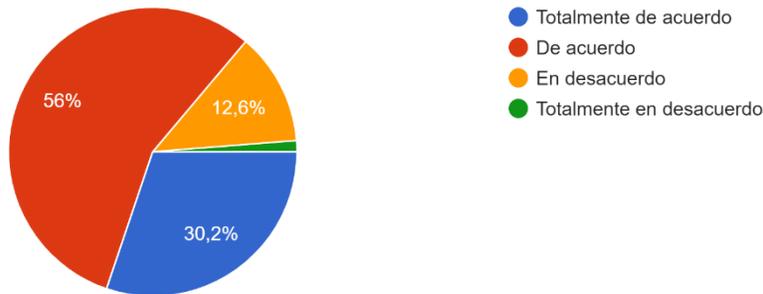
48 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 30.2%

20 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 12.6%

2 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 1.3%

11. Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento o área.

159 respuestas



**12. ¿Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo?**

93 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 58.5%

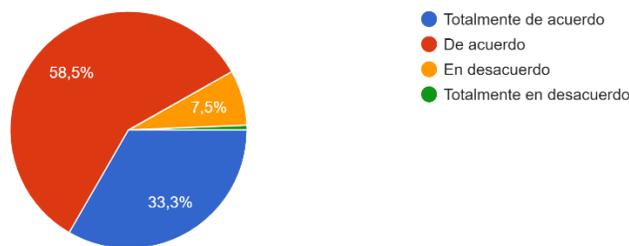
53 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 33.3%

12 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 7.5%

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

12. Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.

159 respuestas



### 13. ¿Damos seguimiento a los objetivos del departamento o área de trabajo?

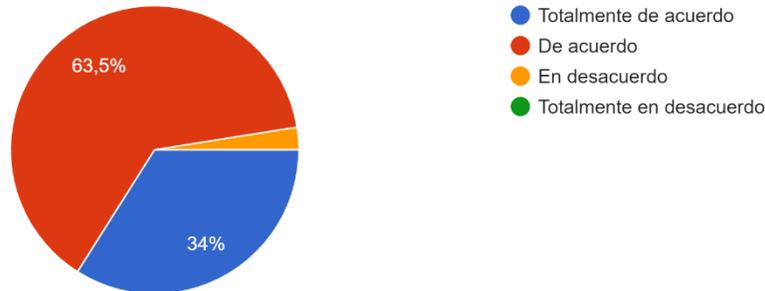
101 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 63.5%

54 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 34%

4 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 2.5%

13. Damos seguimiento a los objetivos del departamento o área de trabajo.

159 respuestas



### 14. ¿Me siento parte de la organización?

78 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 49.1%

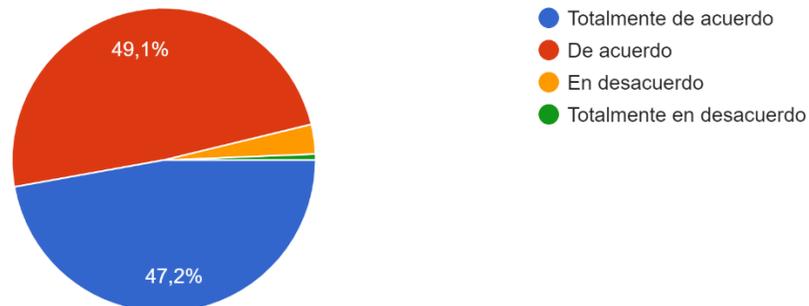
75 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 47.2%

5 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 3.1%

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

14. Me siento parte de la organización.

159 respuestas



### 15. ¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?

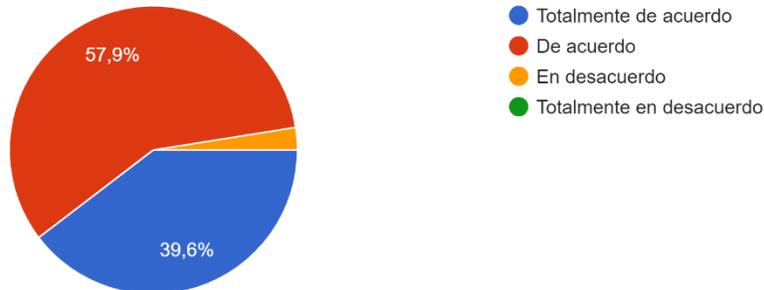
92 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 57.9%

63 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 39.6%

4 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 2.5%

15. Conozco la filosofía y objetivos de la institución.

159 respuestas



### 16. ¿Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más?

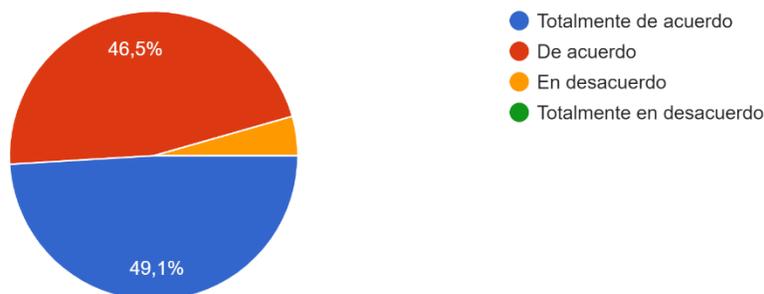
74 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 46.5%

78 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 49.1%

7 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 4.4%

16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.

159 respuestas



**17. ¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?**

75 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 47.2%

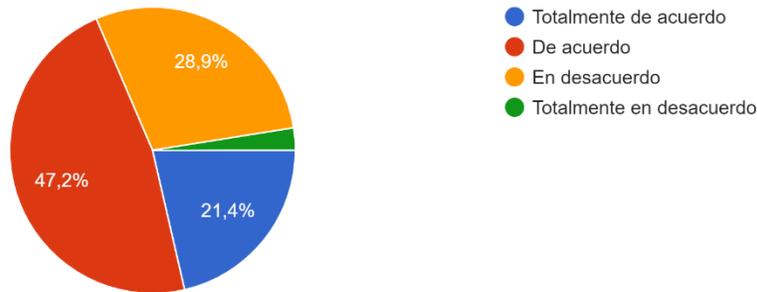
34 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 21.4%

46 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 28.9%

4 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 2.5%

17. Existe un ambiente de confianza entre compañeros.

159 respuestas



**18. ¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?**

101 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 63.5%

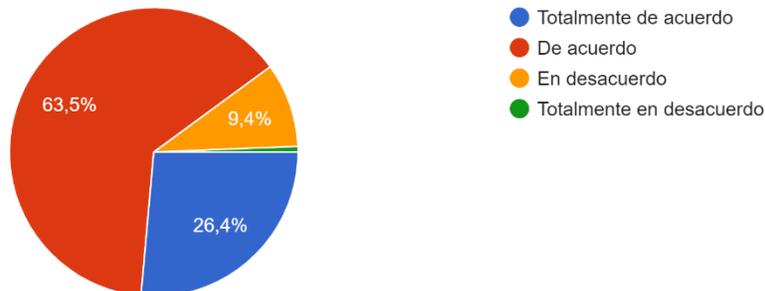
42 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 26.4%

15 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 9.4%

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

18. Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.

159 respuestas



### 19. ¿En nuestro departamento o área de trabajo nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo?

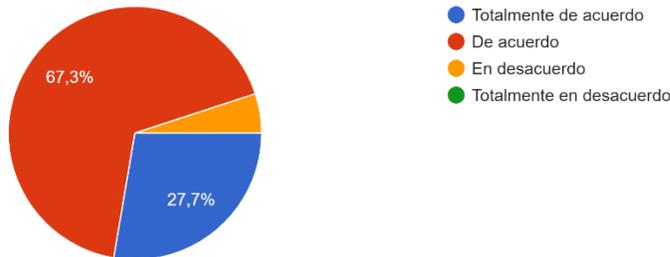
107 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 67.3%

44 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 27.7%

8 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 5%

19. En nuestro departamento o área de trabajo nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.

159 respuestas



### 20. ¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes??

103 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 64.8%

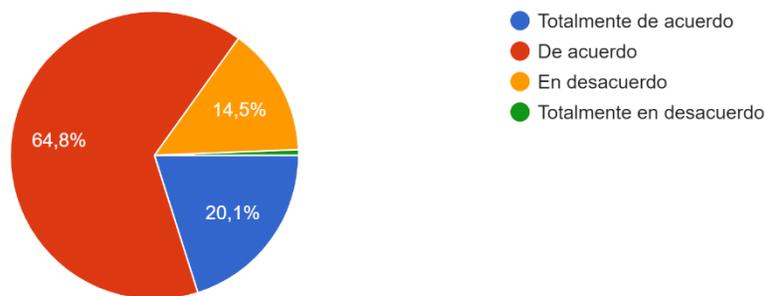
32 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 20.1%

23 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 14.5%

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

20. Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.

159 respuestas



***La Salud de los Grandes Nos Une***

## 21. ¿Las herramientas de trabajo son las adecuadas?

98 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 61.6%

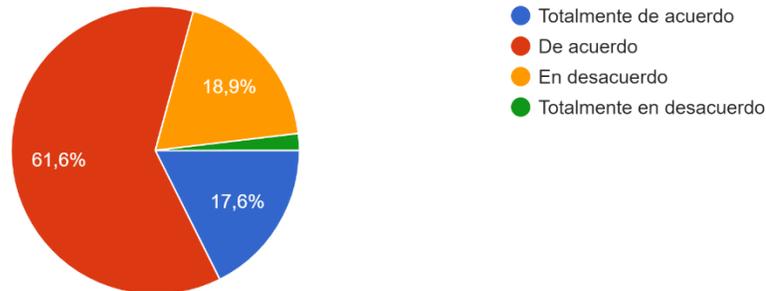
28 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 17.6%

30 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 18.9%

3 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 1.9%

21. Las herramientas de trabajo son las adecuadas.

159 respuestas



En el primer análisis encontramos que 148 funcionarios indicaron que conocen y tienen claridad de las metas establecidas, lo que equivale a un 93.1% de encuestados, nos arroja un 6.9% de funcionarios que presentan debilidades en cuanto al conocimiento de sus metas en el área de trabajo.

## CONCLUSIONES ENCUESTA CLIMA LABORAL

Los criterios que se evaluaron en la encuesta son: ambiente físico (ergonomía) Alineación de metas, Remuneración e incentivos, Apoyo del jefe, Sentido de pertenencia, Trabajo en equipo, Disponibilidad de recursos.

A continuación, el análisis por cada uno de ellos:

## CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS





**ERGONOMIA:** Se sugiere realizar un análisis de los puestos de trabajo teniendo como base información de cada una de las personas. El 45% del personal no está conforme con las condiciones físicas e infraestructura, algunos comentarios específicos están relacionados con ruidos en el área de trabajo, mejorar el espacio físico que es reducido, pobre iluminación de los puestos de trabajo, sillas en mal estado o incómodas, mejorar la distribución de las oficinas, densidad poblacional en la oficinas en muy alto grado, adecuar una cafetería en la entidad, hacinamiento; factores estos que repercuten directamente en el buen clima laboral así como en los resultados de su tarea.

**MANEJO DEL TIEMPO:** En general el personal considera que no hay sobre carga laboral y que manejan bien su tiempo respecto a la entrega de sus resultados. Sin embargo, hay que considerar la población que no lo siente así, los factores causantes de este indicador podrían ser las condiciones físicas y la infraestructura, así como la falta de materiales de trabajo entre otros; que además les puede hacer sentir su labor pesada. Es de resaltar en este punto que se notó incoherencia al comparar las respuestas sinónimas y como se menciona puede ser porque algunos encuestados no fueron sinceros al responder y/o no le dieron la importancia y contestaron a la ligera.

**ALINEACION DE METAS:** el 96.2% de los encuestados responden que si Hay integración vertical entre los objetivos gerenciales y los objetivos y las tareas de las diferentes áreas y se ve reflejado en los excelentes resultados alcanzados por la administración. En cuanto a la integración y cooperación el 88.6% respondieron que si hay para una buena percepción.

**REMUNERACION E INCENTIVOS:** el 85.4% de los funcionarios respondieron que se sienten satisfechos con las actividades, reconocimientos e incentivos plasmados y ejecutados por parte del comité de Bienestar social de la institución y la percepción es que los pocos que dicen no tener conocimiento de estos programas es porque no participan de las diferentes actividades y jornadas lúdicas y de integración que se realizan por parte del comité, en este caso estamos hablando de un 14.6%.

**APOYO DEL JEFE:** Aunque la gestión es, excelente, hay que resaltar que el 93.1% de los encuestados menciono aspectos como promover la actitud positiva y el 96.2% de los encuestados respondieron que si hay un buen ambiente laboral y de dependencia o subordinación, siendo esto un indicador excelente, el Jefe de área o coordinador exige mucho de los empleados a su cargo pues el 88.7% de los funcionarios contestaron que sí, sin embargo esto es bueno pues se ve reflejado en los buenos resultados institucionales y financieros que presenta el hospital.





**SENTIDO DE PERTENENCIA:** El nivel de identificación y satisfacción con la institución es alto pues el 86.2% de los funcionarios encuestados tiene total sentido de pertenencia e identificación con la institución, con la capacitación adecuada y esto se ve reflejado en el alcance de los objetivos. Continuar con la gestión existente. En cuanto a sentirse parte de la institución el 96.3% respondieron que si, siendo esto un excelente indicador porque refleja que amamos lo que hacemos y queremos nuestro hospital teniendo claridad en los objetivos misionales e institucionales que están basados en la humanización de los servicios de salud.

**TRABAJO EN EQUIPO:** Enfocarse en este punto porque se presenta una brecha de gestión debido a que el 68.6% de los encuestados manifiesta que la confianza entre compañeros no es la mejor sin embargo el indicador no esta tan bajo por lo tanto se puede mejorar. Entre algunos aspectos a mejorar: mejorar la cultura organizacional, capacitar acorde a necesidades reales, Reconocimiento al trabajo bien hecho por parte de los lideres, mejorar las relaciones interpersonales promoviendo la sana convivencia, mejorar la comunicación entre compañeros, haciendo dinámicas de grupo y charlas de lenguaje claro y comunicación asertiva.

**DISPONIBILIDAD DE RECURSO:** las necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente pues el 86.2% de los funcionarios encuestados responde que si, siendo esto el reflejo de una excelente gestión gerencial, el 13.8% dice que no cuenta con las herramientas necesarias para ejecutar sus labores diarias al 100% como, por ejemplo: Equipos de cómputo, equipos de oficina (escritorios, sillas y archivadores).

#### Plan de mejora

se sugiere reuniones continuas con la gerencia y los lideres para establecer agendas de trabajo y generación de ideas innovadoras. Estos puntos son muy importantes de considerar y analizar con los directivos y jefes para que se comiencen a gestar cambios al respecto y así se pueda mantener un clima prospero con altos resultados.

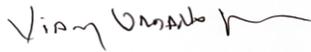
**DISPONIBILIDAD DE RECURSO:** toca seguir trabajando en la mejora continua de los procesos para llegar al nivel de satisfacción del 100% en los empleados que se ve reflejado en la atención a nuestros usuarios, esto con la disposición de equipos, insumos y herramientas tecnológicas suficientes que agilicen los procesos.





Aun a pesar de los esfuerzos que se hagan a nivel institucional para gestionar un buen clima de trabajo, mantener canales de comunicación formales y promover valores, es muy importante entender cuál es el sentir y la percepción de los empleados sobre estos temas. Para ello, es clave seguir haciendo mediciones de clima periódicas, garantizando a los empleados confidencialidad absoluta sobre los resultados, en un entorno que genere la apertura para que cada uno se sienta libre de expresarse y con la mejora continua de aquellas falencias encontradas.

Es muy importante que, sobre los resultados de la encuesta de clima, implementar aquellas iniciativas que marquen la diferencia y los empleados vean cambios y estos sean comunicados. Para ello, se recomienda que dentro del comité de convivencia y de bienestar social se propenda por genera un cambio de actitud, compromiso y motivación en los empleados mejorando los incentivos o haciendo una mejor divulgación de estos planes que benefician a todos los empleados, se recomienda realizar encuesta de medición y satisfacción de las actividades desarrolladas del plan de Bienestar e incentivos del año y a partir de esta incluir las mejoras y sugerencias para el año siguiente.



VIANEY URBANO JOVEN

Profesional área Talento Humano

Colaboración: Equipo Talento Humano y Carolina Perdomo (psicóloga OPS)

