

**INFORME RESULTADOS DE
 ENCUESTA CLIMA LABORAL EN
 LA E.S.E.HRPL.**

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	1 / 26



Documentado		Revisado	Aprobado
Nombre:	LEIDIS MANJARREZ		
Cargo:	Prof. Especializado T.H.		
Firma:			

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

Proyecto: **GESTON DEL TALENTO HUMANO.**

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	2 / 26

1. INTRODUCCION

El clima laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su Entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento¹.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que a través del proceso de Gestión del Talento Humano de la E.S.E HRPL, se realice la evaluación del clima laboral del Departamento, en aras de fortalecer las variables que arrojen percepción favorable y a su vez, desarrollar acciones de mejora en aquellas cuya percepción sea desfavorable de acuerdo con el instrumento aplicado, toda vez que el clima laboral tiene incidencia directa en la productividad institucional.

La aplicación del instrumento para evaluar el clima laboral de la E.S.E HRPL, se realizó entre el mes de septiembre y octubre de 2020, como mecanismo de retroalimentación eficaz sobre las acciones realizadas durante el periodo 2018-2020

En el presente informe se presentan objetivos de la medición, marco legal en el cual se fundamenta la aplicación del instrumento, la metodología de aplicación del instrumento en la cual se describe cómo se obtuvo el tamaño de la muestra y cuáles son las variables a evaluar, los resultados de cada una de las variables y el análisis de los resultados a manera de conclusiones.

¹ Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional. DAFP 2005

2. OBJETIVOS

Presentar los resultados de la aplicación del instrumento de clima laboral en la E.S.E. HOSPITAL ROSAIO PUMAREJO DE LOPEZ - 2020, los cuales serán insumo para la elaboración de una estrategia de intervención del clima laboral.

- Describir la metodología utilizada para la aplicación del instrumento.
- Describir porcentual, gráfica y cualitativamente los resultados de la encuesta con el fin de entregar información que permita la toma de decisiones.

3. MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.10.7 numeral 1, indica que las entidades deberán “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

Así mismo, el citado Decreto expone que con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

4. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizó para recopilar la información de clima laboral en el DASCD corresponde al establecido en el documento “*La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión*”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Dicho instrumento fue construido según la metodología propuesta por Rensis Likert, la cual ha mostrado ser apropiada para la

medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

La escala Likert es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, los cuestionarios se presentan a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala:

- Total Desacuerdo
- Desacuerdo
- Acuerdo
- Total Acuerdo

Vale la pena mencionar que la encuesta, adicional al tema de clima laboral, recopiló información relacionada con el nivel de satisfacción y expectativas en materia de bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

1.1. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para efectos de calcular el tamaño de la muestra se utilizó el procedimiento interno denominado *metodología estadística para aplicación y análisis de encuestas* código E-SGE-PR-005, en el cual se

TAMAÑO DE MUESTRA PARA POBLACIÓN FINITA Y CONOCIDA

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

plantea la siguiente fórmula:

n: tamaño muestra
 N : tamaño de la población
 Z: valor correspondiente a la distribución de gauss
 i: error muestral
 p: probabilidad de que ocurra el evento
 q: probabilidad de que no ocurra el evento

Nivel de confianza	Z _{95%}
99.7%	3
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
90%	1.645
80%	1.28
50%	0.674

Con una población o número de servidores públicos activos al momento de la aplicación de la encuesta que asciende a 46 y para un nivel de confianza del 90%, una vez desarrollada la fórmula, se encuentra que el tamaño de la muestra equivale a **33**.

Así las cosas y teniendo en cuenta que las encuestas no son

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talenteh@hrlopez.gov.co

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	5 / 26

diligenciadas por la totalidad de personas a quienes se les solicita, ésta se coloca (de manera virtual) a disposición de la totalidad de servidores públicos de la E.S.E HRPL., por el periodo comprendido entre el 10 de septiembre y el 15 de octubre de 2020, de acuerdo como se evidencia en la siguiente imagen:



Sección 1 de 9

Medición del Clima Organizacional HRPL

La siguiente encuesta busca conocer como los servidores públicos de la E.S.E, perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)

Durante el periodo mencionado, la encuesta es diligenciada por 37 servidores públicos de la E.S.E HRPL.

1.2. VARIABLES A EVALUAR

El instrumento para medir el Clima Laboral de las entidades públicas consta de 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

VARIABLES	ÍTEMS	TOTAL
1. Orientación Organizacional	1 a 9	9
2. Administración del Talento Humano	10 a 15	6

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

3. Estilo de Dirección	16 a 25	10
4. Comunicación e Integración	26 a 31	6
5. Trabajo en Grupo	32 a 36	5
6. Capacidad profesional	37 a 44	8
7. Medio Ambiente Físico	45 a 51	7
TOTAL		51

Como mencionó anteriormente, las respuestas a cada una de las variables estarán dadas en una escala que presenta cuatro opciones de respuesta así: Totalmente de Acuerdo (TA), de Acuerdo (A), en Desacuerdo (D) y Totalmente en Desacuerdo (TD).

El análisis de la información debe realizarse teniendo en cuenta que para la entidad lo ideal es que las respuestas se concentren en la escala “Totalmente de Acuerdo”; en caso de que las respuestas se concentren en “Totalmente en Desacuerdo”, deberán formularse programas de mejoramiento en los aspectos críticos, luego de revisarse profundamente cada uno de ellos y ponderar en qué medida afectan la productividad y el logro de los objetivos institucionales.

Los resultados de cada variable por ítem y el total de cada variable, se resumirán en el siguiente cuadro:

ITEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVA								
	T D		D		A		T A		TOTAL DE RESPUESTAS POR ITEM
	f	%1	f	%1	f	%1	f	%1	
	F	%2	F	%2	F	%2	F	%2	N

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	7 / 26

TOTALES DE RESPUESTAS EN LAS VARIABLES									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

En donde:

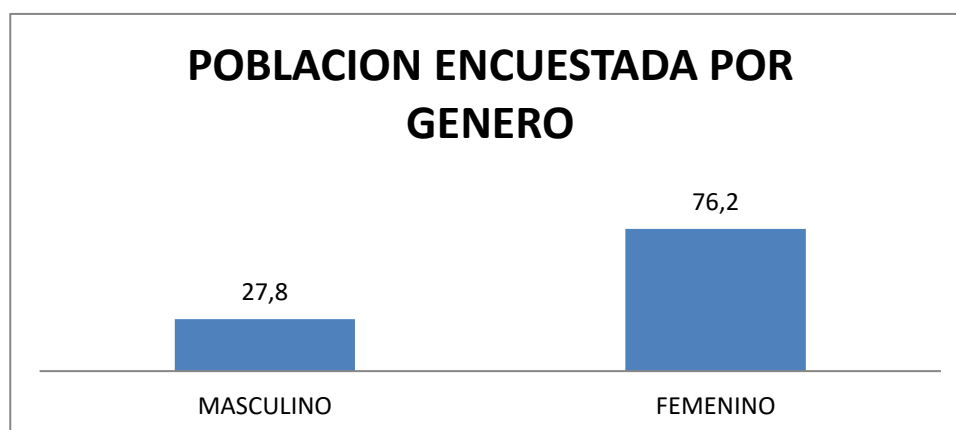
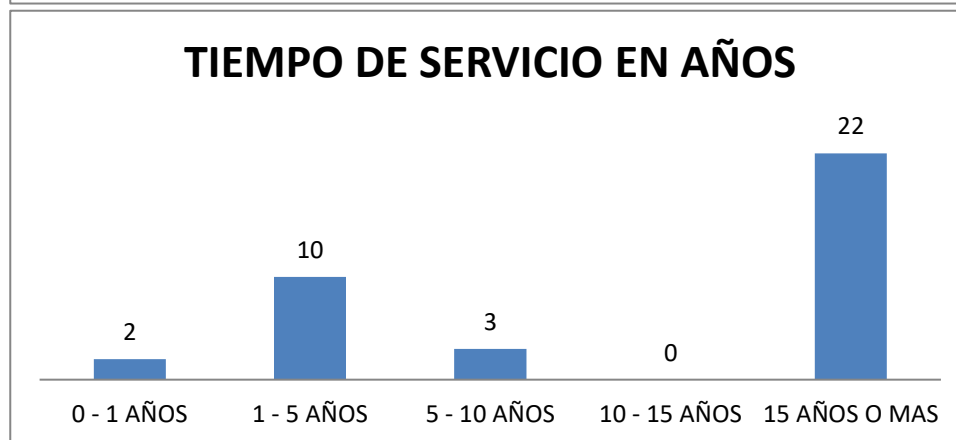
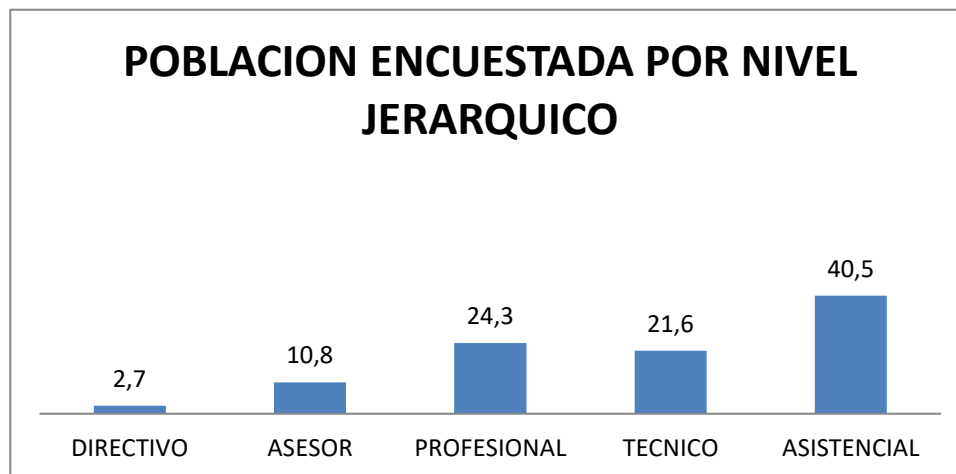
- f: Frecuencia (número de respuestas por ítem). 1
- %₁: Porcentaje que representa el número de respuestas en cada alternativa (calculado en relación con el total de respuestas).
- F: Total de respuestas de todos los ítems, discriminadas por alternativa.
- N: Total de respuestas en la variable, teniendo en cuenta todos los ítems y todas las alternativas.
- %₂: Porcentaje que representa el total de respuestas en cada alternativa (calculado en relación con el N).

Con los porcentajes obtenidos a partir del total de respuestas dadas a los ítems que la conforman se obtiene una mirada general de la variable; se espera que los porcentajes dados a las alternativas “A” (acuerdo) y “T.A.” (total acuerdo) sean mayores que 50.0% y siempre superiores a los obtenidos para las alternativas “D” (desacuerdo) o “T .D.” (total desacuerdo). A medida que dichos porcentajes se acerquen a 100.0%, se puede inferir un mejor clima laboral en los aspectos medidos por la variable, y viceversa.

5. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

En las gráficas que se muestran a continuación, se presenta el porcentaje de población encuestada de acuerdo con su dependencia, nivel jerárquico, tiempo de servicio, tipo de vinculación y género, con el fin de tener una visión general de las características de dicha población:



INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	9 / 26

5.2. VARIABLE ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

Está definida como la claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor. f₁

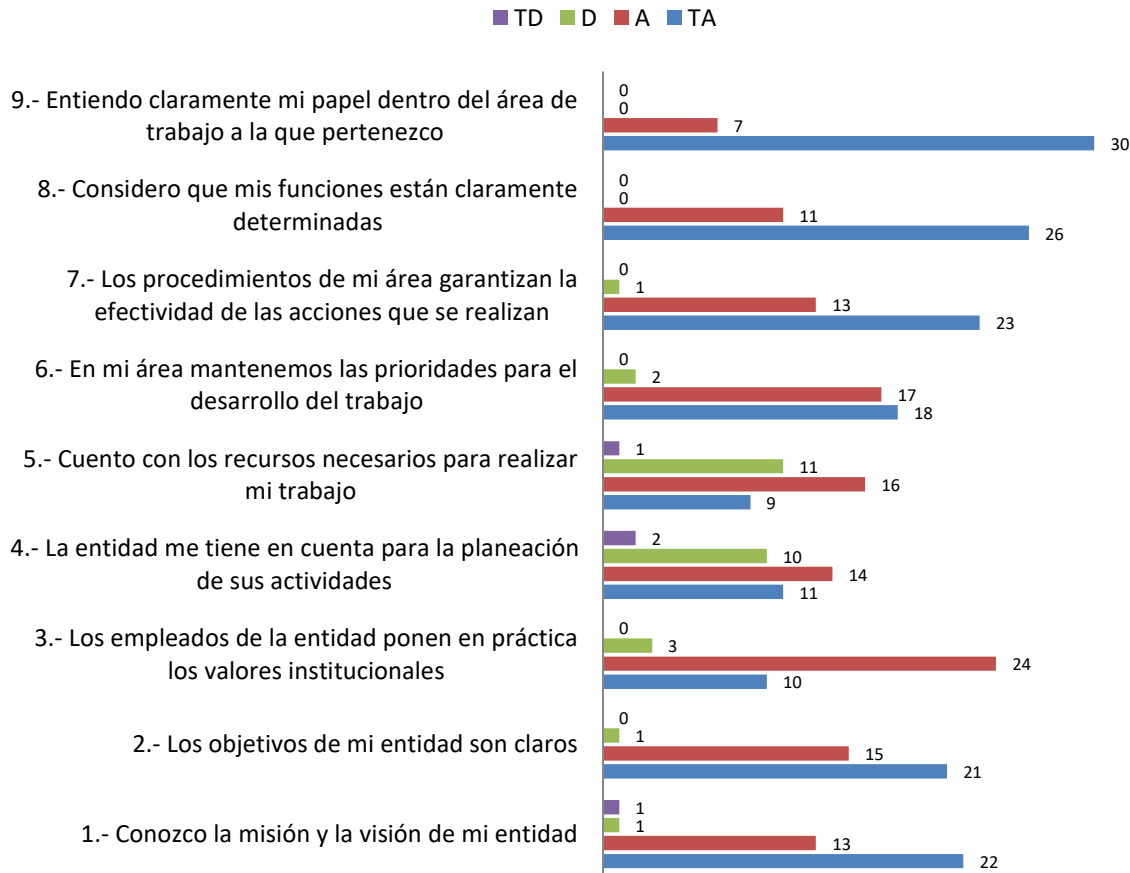
Los resultados fueron los siguientes:

ITEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE ORIENTACION ORGANIZACIONAL	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVAS								RESPUESTAS POR ITEM
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.- Conozco la misión y la visión de mi entidad	22	59,46%	13,00	35,14%	1	2,7%	1	2,7%	37,00
2.- Los objetivos de mi entidad son claros	21	56,76%	15	40,54%	1	2,7%	0	0,0%	37,00
3.- Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	10	27,03%	24	64,86%	3	8,1%	0	0,0%	37,00
4.- La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	11	29,73%	14	37,84%	10	27,0%	2	5,4%	37,00
5.- Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo	9	24,32%	16	43,24%	11	29,7%	1	2,7%	37,00
6.- En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	18	48,65%	17	45,95%	2	5,4%	0	0,0%	37,00
7.- Los procedimientos de mi área garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	23	62,16%	13	35,14%	1	2,7%	0	0,0%	37,00
8.- Considero que mis funciones están claramente determinadas	26	70,27%	11	29,73%	0	0,0%	0	0,0%	37,00
9.- Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	30	81,08%	7	18,92%	0	0,0%	0	0,0%	37,00
TOTALES DE RESPUESTAS EN LAS VARIABLES	170	51,05%	130	39,04%	29	8,71%	4	1,20%	333,00
Porcentaje de respuestas en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo		90,09%		Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo		9,91%			

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	10 / 26

Resultados Variable ORIENTACION ORGANIZACIONAL



INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	11 / 26

5.3. VARIABLE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

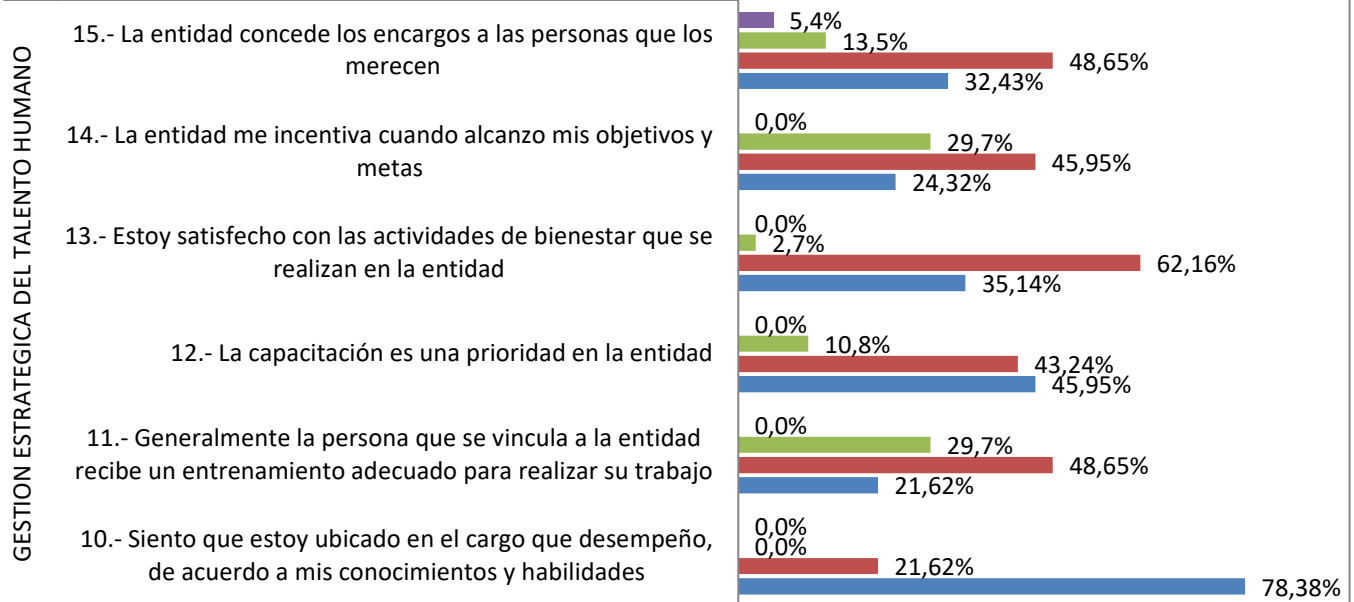
Se considera como el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Los resultados fueron los siguientes:

TEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVAS								RESPUESTAS POR ITEM	
	Totalmente de acuerdo (TD)		De acuerdo (A)		En desacuerdo (D)		Totalmente en desacuerdo (TD)			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
10.- Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo a mis conocimientos y habilidades	29	78,38%	8	21,62%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00	
11.- Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	8	21,62%	18	48,65%	11	29,7%	0,00	0,0%	37,00	
12.- La capacitación es una prioridad en la entidad	17	45,95%	16	43,24%	4	10,8%	0,00	0,0%	37,00	
13.- Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	13	35,14%	23	62,16%	1	2,7%	0,00	0,0%	37,00	
14.- La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	9	24,32%	17	45,95%	11	29,7%	0,00	0,0%	37,00	
15.- La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	12	32,43%	18	48,65%	5	13,5%	2,00	5,4%	37,00	
TOTALES DE RESPUESTAS EN LAS VARIABLES	88	39,64%	100	45,05%	32	14,41%	2	0,90%	222,00	
Porcentaje de respuestas en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo				84,68%	Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo				15,32%	

Resultado variable Gestion Estrategica del Talento Humano

■ TD ■ D ■ A ■ TA



INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	13 / 26

5.4. VARIABLE ESTILO DE DIRECCIÓN

Se refiere a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Los resultados fueron los siguientes:

ITEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE ESTILO DE DIRECCION	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVAS								RESPUESTAS POR ITEM
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
16.- Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área	25	67,57%	12	32,43%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
17.- Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	22	59,46%	14	37,84%	0	0,0%	1,00	2,7%	37,00
18.- En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	18	48,65%	18	48,65%	1	2,7%	0,00	0,0%	37,00
19.- Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	21	56,76%	16	43,24%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
20.- El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	29	78,38%	7	18,92%	1	2,7%	0,00	0,0%	37,00
21.- Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	22	59,46%	14	37,84%	0	0,0%	1,00	2,7%	37,00
22.- Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	21	56,76%	14	37,84%	2	5,4%	0,00	0,0%	37,00
23.- Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	22	59,46%	12	32,43%	3	8,1%	0,00	0,0%	37,00
24.- No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	16	43,24%	17	45,95%	3	8,1%	1,00	2,7%	37,00
25.- Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	22	59,46%	14	37,84%	1	2,7%	0,00	0,0%	37,00
	218	58,92%	138	37,30%	11	2,97%	3	0,81%	370,00
	Porcentaje de respuestas en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo		96,22%		Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo		3,78%		

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	14 / 26

RESULTADO VARIABLE ESTILO DE DIRECCION

■ TD ■ D ■ A ■ TA



¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

Proyecto: **GESTON DEL TALENTO HUMANO.**

5.5. VARIABLE COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

Los resultados fueron los siguientes:

ITEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE COMUNICACIÓN E INTEGRACION	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVAS								RESPUESTAS POR ITEM
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
26.- En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	20	54,05%	16	43,24%	1	2,7%	0,00	0,0%	37,00
27.- Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	7	18,92%	20	54,05%	9	24,3%	1,00	2,7%	37,00
28.- Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	6	16,22%	19	51,35%	11	29,7%	1,00	2,7%	37,00
29.- En mi área compartimos información útil para el trabajo	21	56,76%	16	43,24%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
30.- Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros	18	48,65%	19	51,35%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
31.- Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	21	56,76%	14	37,84%	2	5,4%	0,00	0,0%	37,00
	93	41,89%	104	46,85%	23	10,36%	2	0,90%	222,00
	Porcentaje de respuestas en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo			88,74%	Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo			11,26%	

RESULTADO VARIABLE COMUNICACION E INTEGRACION

■ TD ■ D ■ A ■ TA



¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

Proyecto: **GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	18 / 26

5.6. VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

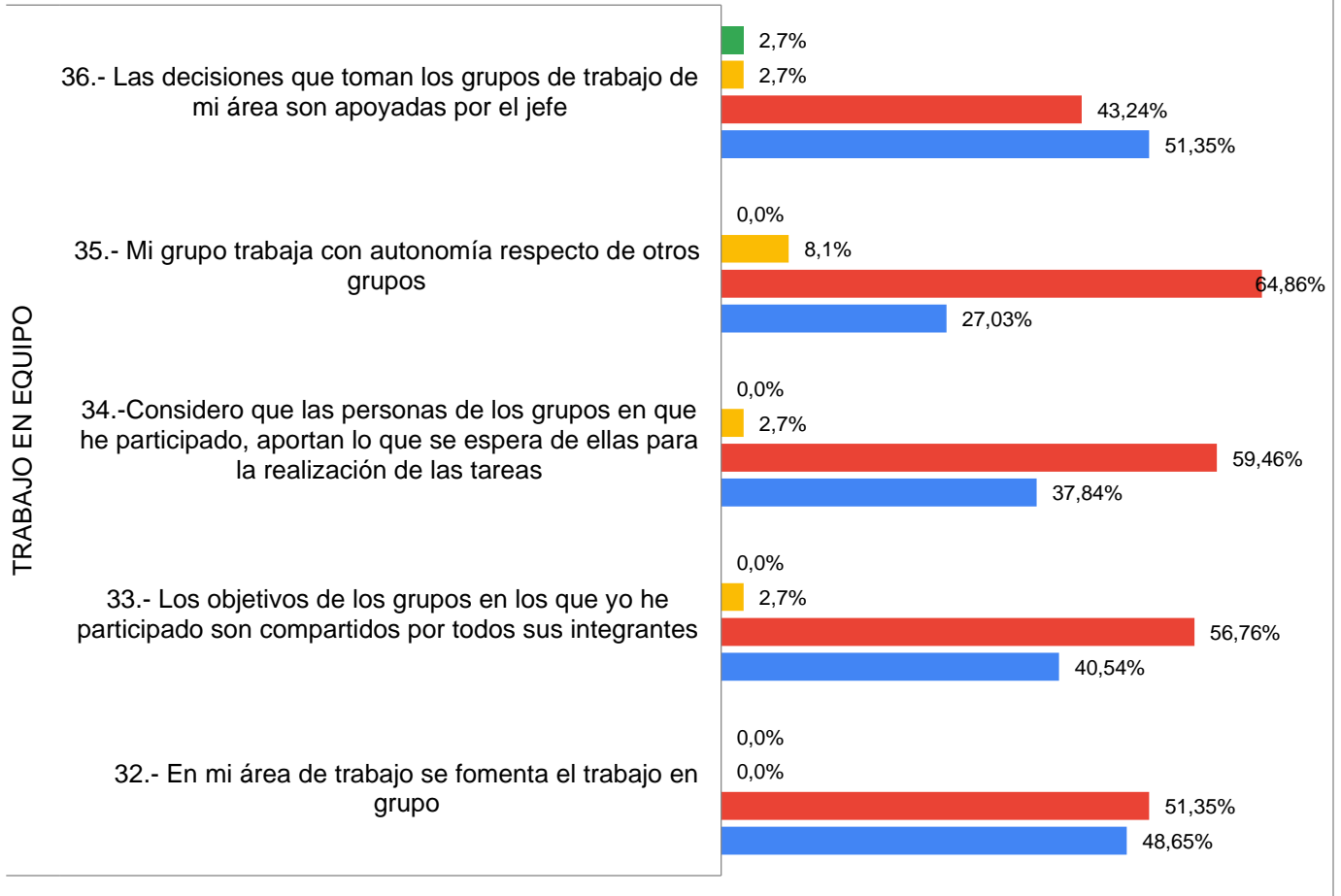
Hace referencia al trabajo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Los resultados fueron los siguientes:

ITEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVAS								RESPUESTAS POR ITEM
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
32.- En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	18	48,65%	19	51,35%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
33.- Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	15	40,54%	21	56,76%	1	2,7%	0,00	0,0%	37,00
34.- Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	14	37,84%	22	59,46%	1	2,7%	0,00	0,0%	37,00
35.- Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	10	27,03%	24	64,86%	3	8,1%	0,00	0,0%	37,00
36.- Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	19	51,35%	16	43,24%	1	2,7%	1,00	2,7%	37,00
	76	41,08%	102	55,14%	6	3,24%	1	0,54%	185,00
	Porcentaje de respuestas en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo			96,22%	Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo			3,78%	

Resultado Variable Trabajo en Equipo

■ TD ■ D ■ A ■ TA



¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

Proyecto: **GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	20 / 26

5.7. VARIABLE CAPACIDAD PROFESIONAL

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

Los resultados fueron los siguientes:

ITEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE CAPACIDAD PROFESIONAL	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVAS								RESPUESTAS POR ITEM
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
37.- Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	29	78,38%	8	21,62%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
38.- En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	28	75,68%	9	24,32%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
39.- Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	27	72,97%	10	27,03%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
40.- Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	19	51,35%	18	48,65%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
41.- Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	31	83,78%	6	16,22%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
42.- Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	27	72,97%	7	18,92%	3	8,1%	0,00	0,0%	37,00
43.- Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	31	83,78%	6	16,22%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
44.- Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	29	78,38%	8	21,62%	0	0,0%	0,00	0,0%	37,00
	221	74,66%	72	24,32%	3	1,01%	0	0,00%	296,00
Porcentaje de respuestas en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo		98,99%		Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo		1,01%			

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

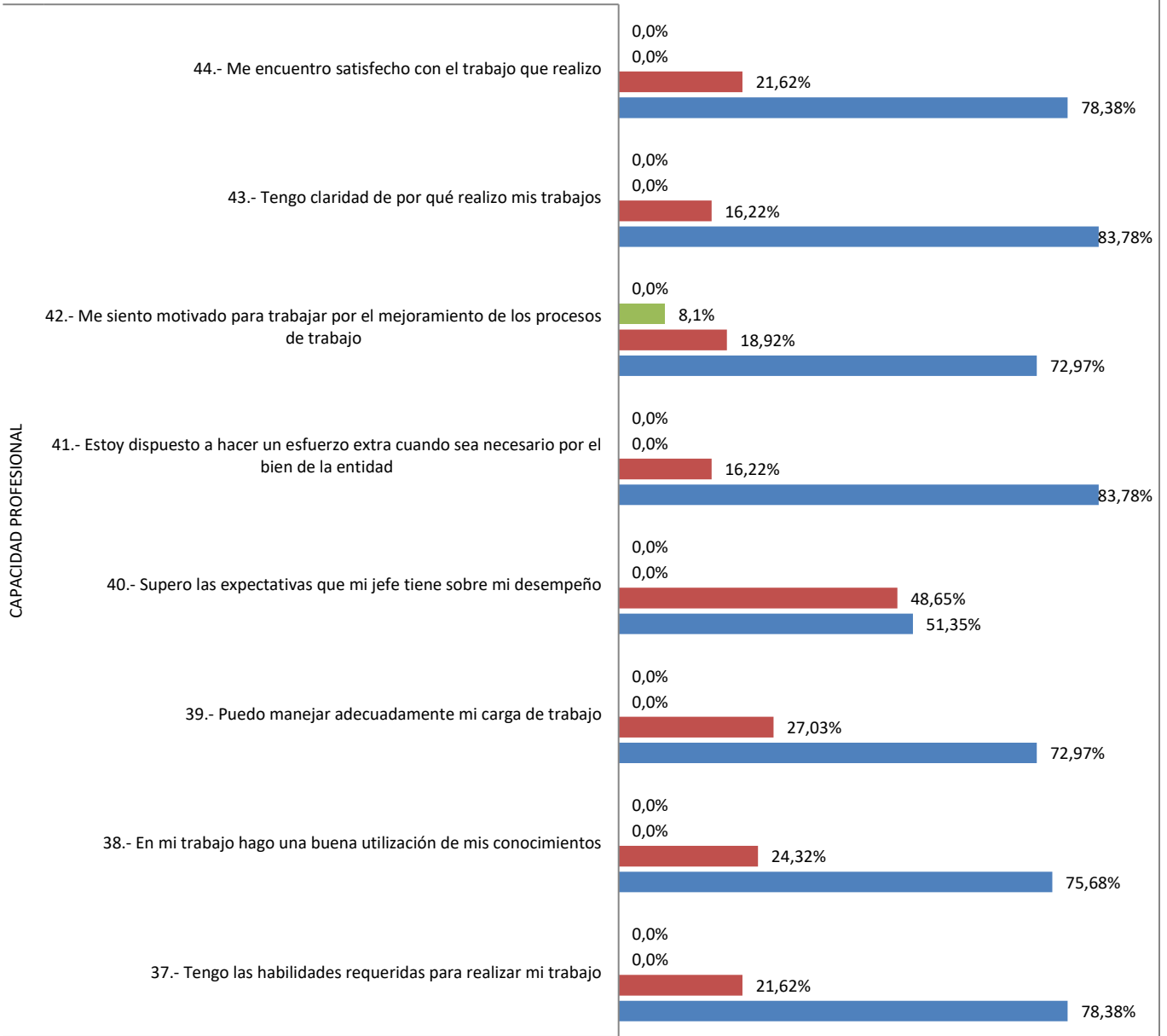
Proyecto: **GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	21 / 26

Resultado Variable Capacidad Profesional

■ TD
 ■ D
 ■ A
 ■ TA



¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

Proyecto: **GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	22 / 26

5.8. VARIABLE MEDIO AMBIENTE FÍSICO

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

Los resultados fueron los siguientes:

ITEMS QUE CONFORMAN LA VARIABLE MEDIO AMBIENTE FISICO	TOTAL DE RESPUESTAS POR ALTERNATIVAS								
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		RESPUESTAS POR ITEM
	f	%	f	%	f	%	f	%	
45.- Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	8	21,62%	18	48,65%	9	24,3%	2,00	5,4%	37,00
46.- Mi área de trabajo permanece ordenada	20	54,05%	14	37,84%	2	5,4%	1,00	2,7%	37,00
47.- Mi área de trabajo permanece limpia	22	59,46%	12	32,43%	3	8,1%	0,00	0,0%	37,00
48.- En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	11	29,73%	23	62,16%	3	8,1%	0,00	0,0%	37,00
49.- En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	11	29,73%	22	59,46%	3	8,1%	1,00	2,7%	37,00
50.- En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	19	51,35%	13	35,14%	5	13,5%	0,00	0,0%	37,00
51.- Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	18	48,65%	16	43,24%	2	5,4%	1,00	2,7%	37,00
	109	42,08%	118	45,56%	27	10,42%	5	1,93%	259,00
	Porcentaje de respuestas en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo			87,64%	Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo			12,36%	

¡Creciendo para todos con calidad!

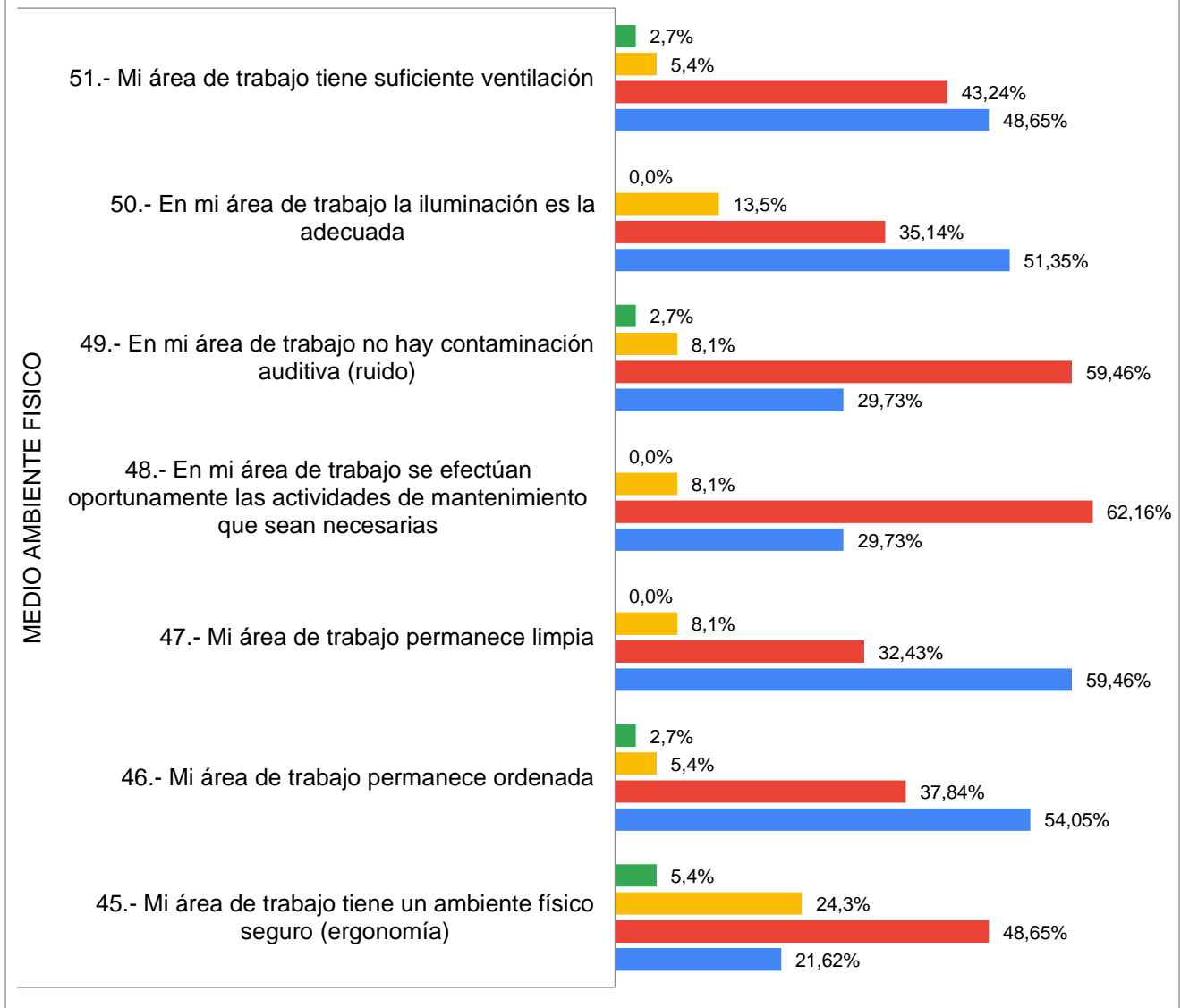
Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

Proyecto: **GESTON DEL TALENTO HUMANO.**

Resultado Variable Medio Ambiente Físico

■ TD ■ D ■ A ■ TA



¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co

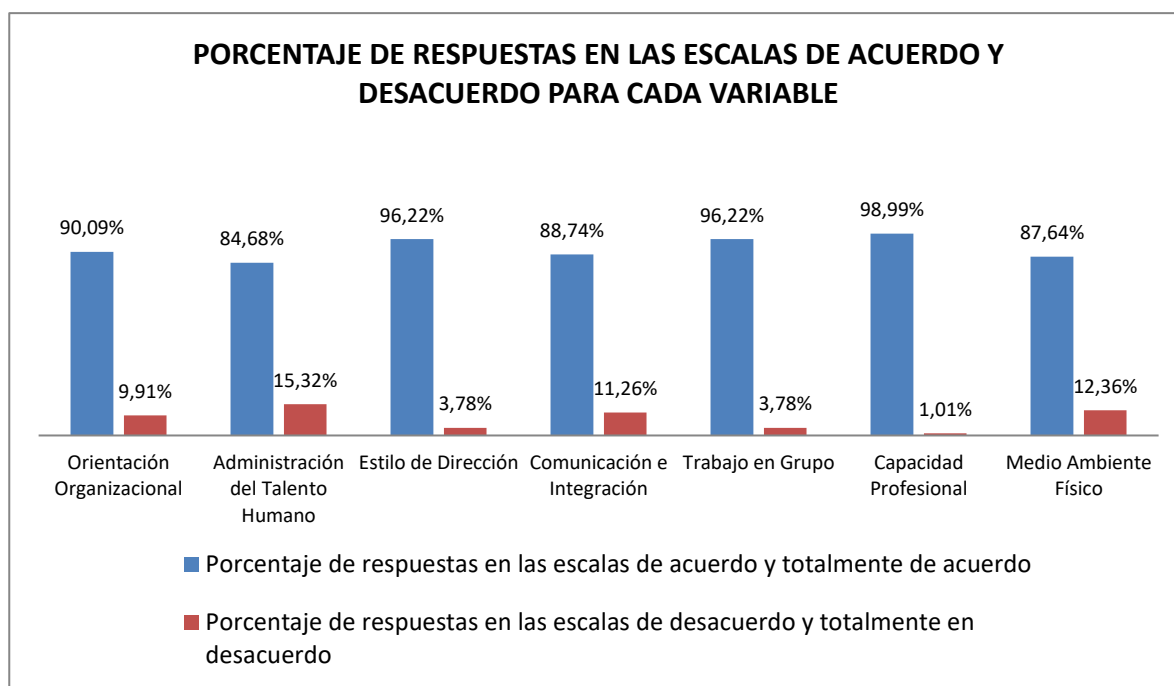
Proyecto: **GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La mirada global de cada una de las variables nos permite observar que en términos generales, el clima laboral de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López es favorable, toda vez que se obtuvieron calificaciones superiores al 50% en las alternativas “A” (acuerdo) y “T.A.” (Total acuerdo) y fueron siempre superiores a las obtenidas para las alternativas “D” (desacuerdo) o “T .D.” (Total desacuerdo), tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Variable	Porcentaje de respuestas en las escalas de acuerdo y totalmente de acuerdo	Porcentaje de respuestas en las escalas de desacuerdo y totalmente en desacuerdo
Orientación Organizacional	90,09%	9,91%
Administración del Talento Humano	84,68%	15,32%
Estilo de Dirección	96,22%	3,78%
Comunicación e Integración	88,74%	11,26%
Trabajo en Grupo	96,22%	3,78%
Capacidad Profesional	98,99%	1,01%
Medio Ambiente Físico	87,64%	12,36%

Teniendo en cuenta que a medida que los porcentajes se acerquen a 100.0%, se puede inferir un mejor clima laboral en los aspectos medidos por la variable, y viceversa, en la siguiente gráfica se ilustra, el comportamiento de las variables, desde la mejor calificada hasta la que obtuvo el porcentaje más bajo en las alternativas “A” (acuerdo) y “T.A.” (Total acuerdo):



¡Creciendo para todos con calidad!

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

Es importante analizar con algo más de detalle, las variables cuyos ítems obtuvieron porcentajes iguales o superiores al 25% sumando las alternativas "D" (desacuerdo) o "TD" (Total desacuerdo); ya que deben ser objeto de un seguimiento con el fin de obtener información más detallada e implementar un Plan de mejoramiento con evaluaciones continuas trimestralmente.

Los resultados fueron los siguientes:

VARIABLE	ITEM	DESACUERDO - D	TOTAL DESACUERDO - TD	SUMA DE %	ESTADO
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	4.- La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	27,00%	5,40%	32,40%	RIESGO
	5.- Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo	29,70%	2,70%	32,40%	RIESGO
GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	11.- Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	29,70%	0,00%	29,70%	RIESGO
	14.- La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	29,70%	0,00%	29,70%	RIESGO
COMUNICACIÓN E INTEGRACION	27.- Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	24,30%	2,70%	27,00%	RIESGO
	28.- Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	29,70%	2,70%	32,40%	RIESGO
MEDIO AMBIENTE FISICO	45.- Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	24,30%	5,40%	29,70%	RIESGO

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA CLIMA LABORAL EN LA E.S.E.HRPL.

CÓDIGO	FR- GC-MC-01
VERSIÓN	TERCERA
FECHA	ENERO / 2017
HOJA	26 / 26

7. CONCLUSIONES

Si bien, conforme a la medición realizada, no existen factores que puedan considerarse críticos, vale la pena tener en cuenta aquellos que obtuvieron porcentajes mayores en las alternativas de desacuerdo, con el fin de fortalecer el clima laboral de la E.S.E HRPL,

De acuerdo con lo anterior, los aspectos a través de los cuales puede fortalecer el clima laboral de la Entidad, son los siguientes:

- Promover la participación en el planteamiento de los Planes de acción de la entidad.
- Brindar los recursos necesarios por área, realizando una medición de las necesidades.
- Fortalecer el proceso de capacitación de la E.S.E HRPL,
- Sensibilizar al personal sobre lo que significa el salario emocional
- Fortalecer la comunicación entre las diferentes áreas
- Promover la integración entre el personal que conforma las áreas de trabajo para mejorar la productividad y las relaciones personales
- Establecer y oficializar los voceros al interior de la Entidad
- Fortalecer la actividad de los comités internos de la E.S.E HRPL
- Realizar controles y verificaciones de los ambientes de trabajo en las diferentes áreas.
- Realizar charlas sobre la prevención de malos hábitos posturales y corrección de las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo.

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1.0	Octubre de 2020	Se describen los resultados de la aplicación del instrumento para la medición del clima laboral establecido en el documento "La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión" del DAFP, para los servidores públicos de la E.S.E HRPL,, el cual servirá para desarrollar acciones durante la vigencia 2020 - 2022, así como línea de base para el análisis del clima laboral que debe realizarse cada 2 años.

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN:

SERVIDOR PÚBLICO	NOMBRE Y CARGO	FECHA
Elaboró / Actualizó	Emiro Alfonso Zuleta Campo – Técnico Administrativo Código 312 Grado 02	
Revisó	Leidis Manjarrez Daza – Profesional Especializado Código 222 Grado 05	
Aprobó	Leidis Manjarrez Daza – Profesional Especializado Código 222 Grado 05	
Publicó		
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales.		

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: talentoh@hrplopez.gov.co