

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Diseño de una propuesta de clima organizacional para la ESE hospital Nuestra
Señora de las Mercedes del municipio de Saladoblanco Huila**

Presentado por

Carlos Eduardo Carvajal

Heidy Camila Caicedo

Jesús Manuel Tarazona Cárdenas

Wilson Andrés Calderón Silva

Yamileth Patricia Claros Samboní

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables Económicas y Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Saladoblanco (Huila)

2021

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Diseño de una propuesta de clima organizacional para la ESE Nuestra Señora de las Mercedes del Municipio de Salado blanco Huila

Carlos Eduardo Carvajal

Heidy Camila Caicedo

Jesús Manuel Tarazona Cárdenas

Wilson Andrés Calderón Silva

Yamileth Patricia Claros Samboní

Trabajo para optar al título de

Administrador de Empresas

Director:

Libeth Juliana Cabezas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables Económicas y Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Salado blanco (Huila)

2021

Página de Aceptación

Libeth Juliana Cabezas
Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dedicatoria

Agradecemos a Dios por permitirnos hacer realidad nuestra formación como profesionales para servirle a la sociedad. Resaltamos de antemano el esfuerzo de nuestros padres quienes son nuestra motivación para lograr el objetivo académico. A ellos dedicamos nuestra fructífera progresión académica.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Agradecimientos

El agradecimiento es a Dios, primeramente; quien es el centro de nuestras vidas y quien nos ha permitido las capacidades para lograr esta carrera profesional.

Agradecemos a mis nuestros padres y demás allegados por sus buenas intenciones en el logro de nuestra formación profesional; de igual forma queremos agradecer formalmente al grupo de tutores y directores de la UNAD, quienes son nuestros mentores en nuestro proceso de formación.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen

Este trabajo de investigación se realizó con el objetivo de hallar una respuesta a la problemática que se presenta dentro de la empresa social de estado la ESE Nuestra Señora de las Mercedes causante de la alta rotación en el personal y por consiguiente la mala percepción del servicio prestado a sus usuarios, usando una metodología descriptiva se hicieron preguntas abiertas en las cuales los entrevistados dieron sus puntos de vista de sus percepciones acerca del clima organizacional y las causantes de su salida de la institución prestadora de salud, usando instrumentos como encuestas y entrevistas a una muestra de 15 personas que tienen o tuvieron vínculo laboral con la empresa en el último año, dando como resultado que la percepción del clima laboral dentro de las instalaciones no era el esperado a la hora de firmar el contrato, haciendo énfasis en la falta de incentivos y alta carga laboral.

Palabras Clave

Clima laboral, comunicación, Talento humano, contratación.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Abstract

This research work was carried out with the aim of finding an answer to the problem that arises within the state social enterprise the ESE Nuestra Señora de las Mercedes, causing the high turnover in the staff and consequently the poor perception of the service provided. To its users, using a descriptive methodology, open questions were asked in which the interviewees gave their views of their perceptions about the organizational climate and the causes of their departure from the health provider institution, using instruments such as surveys and interviews to a sample of 15 people who have or had a work relationship with the company in the last year, resulting in that the perception of the work environment within the facilities was not what was expected at the time of signing the contract, emphasizing the lack of incentives and high workload.

Keywords

Work environment, communication, Human talent, hiring.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla de contenido

Introducción	13
Problema	15
Descripción del Problema	15
Planteamiento del Problema	15
Sistematización del Problema	16
Justificación	17
Objetivos	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
Antecedentes	19
Marco teórico	21
El Clima Organizacional.....	21
Dimensión organizacional	21
Dimensión actitudinal	22
Dimensión administrativa	22
Sistema 1. Autoritario-coercitivo.....	24
Sistema 2. Autoritario benévolo	25
Sistema 3. Consultivo	25
Sistema 4. Participación.....	25
Teorías de gestión del talento humano.....	25
Teoría de campo de Lewin.....	25
Teoría de las relaciones humanas	26

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Teoría de Maslow	26
Teoría de los factores de Frederick Herzberg, 1959.	28
Marco Legal	30
Constitución política de Colombia.....	30
Marco metodológico	32
Tipo de investigación.....	32
Población	33
Muestra	33
Tipos de instrumentos	33
Resultados	35
Diseño y aplicación del clima organizacional	43
Propuesta.....	48
Conclusiones	49
Recomendaciones	50
Bibliografía	51
Anexos	53

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Lista de tablas

Tabla 1. Listado de los encuestados.....	45
Tabla 2. Respuestas a la encuesta	46
Tabla 3. Respuestas a la encuesta (2).....	47

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Lista de figuras

Figura 1. <i>Modelo Clima Organizacional de Litwin y Stringer</i>	23
Figura 2. <i>Las cuatro variables comparativas de Likert</i>	24
Figura 3. <i>Pirámide de Abraham Maslow</i>	27
Figura 4: <i>Teoría X y teoría Y: diferentes concepciones de la naturaleza humana</i>	29

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Lista de gráficas

Gráfico 1. <i>¿Como se vinculó a la ESE?</i>	35
Gráfico 2. <i>¿Recibió inducción o capacitación idónea para el cargo que desempeña?</i> ...	36
Gráfico 3. <i>¿Para usted que es clima organizacional?</i>	37
Gráfico 4. <i>¿Recibe una justa remuneración?</i>	38
Gráfico 5. <i>¿Las ideologías afectan su bienestar laboral?</i>	39
Gráfico 6. <i>¿La carga laboral excede el horario?</i>	40
Gráfico 7. <i>¿Participa de programas de compensación o bienestar?</i>	41
Gráfico 8. <i>¿Cambiaría las políticas del TH?</i>	42

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Introducción

La E.S.E. Nuestra Señora de las Mercedes inicialmente operó como un puesto de salud en el año 1977, entendiendo que la población requería de un servicio más adecuado a las características que desarrollaba como el número de habitantes y los diferentes requerimientos asistenciales y la constante demanda de los servicios de salud. Se adecuó a la época con una ampliación en sus instalaciones, acto que se desarrolló en el año 1978.

La dinámica que conocemos en las sociedades modernas, caracterizadas por altos niveles de complejidad en torno a las relaciones socioeconómicas, exigen que el individuo despliegue una serie de habilidades, con el objetivo de potencializar su ser, de este modo se hace artífice este proyecto. En esta medida la formación intelectual, académica y profesional desempeña un importante papel si tenemos en cuenta que esta permite que el individuo mejore su calidad de vida, ajustados a nuestro contexto (SENA, 2014, págs. 5-14).

En la comunidad educativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de la ciudad de Pitalito, se identifica en un gran porcentaje de diversas variables y razones por las cuales se presentan problemáticas en el tema del clima organizacional de la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes del Municipio de Saladoblanco (Huila).

La ESE Nuestra Señora de las Mercedes abrió sus puertas al público en el año 1977 operando inicialmente como un puesto de salud, teniendo su reestructuración en el área de instalaciones y en sus características como prestadora de salud, dependiendo de otro centro de salud de un municipio vecino hasta el año 1998, actualmente es una entidad prestadora de salud de tercer nivel independiente.

En la presente actividad identificamos los diferentes conceptos relacionados con la dirección, organización y planificación del Talento Humano; con el fin de lograr el desarrollo y una visión clara de los retos existentes en la dirección y gestión del talento humano, con el fin de

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

tener bases bien fundamentadas y claras para el desarrollo del presente diplomado para culminar con excelentes conocimientos la carrera de administración de empresas.

Igualmente, el actual proyecto de grado, a raíz de la problemática y caracterización (análisis) anota claramente al perfeccionamiento de unos objetivos que consientan situar el ejercicio investigativo teniendo como referido la situación existente que se muestra en el espacio formativo, para afrontar el problema exteriorizado, estableciendo la aplicación de la metodología de investigación; de esta manera, se divide en tres grandiosas líneas, la primera se enfocara al problema de manera conceptual y análisis, la segunda analizara la información para crear las causas del problema y la dinámica, y, en la tercera se mostraran las acciones de mejora con el fin de corregir la problemática presente.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Problema

Se han presentado factores que causan que el Clima Organizacional de la ESE Nuestra Señora de las Mercedes manifieste inconformidades por parte de los empleados y usuarios teniendo en cuenta que algunos han desistido de sus ocupaciones dentro de la ESE.

En consecución a lo anterior situación problema, se da lugar a la pregunta ¿Cuáles son los factores que afectan el clima organizacional de la ESE Nuestra Señora de Las Mercedes del Municipio de Saladoblanco?

Descripción del Problema

Se presentan inconformidades en el ambiente de trabajo de índole personal, social y laboral. Estas razones por las que se pretende estudiar y analizar corresponden a manera organizacional al área de Talento Humano en tanto a disposiciones de sus planes de trabajo en cada uno de los procesos que involucran personal.

Planteamiento del Problema

Actualmente en el Huila y como en todas las regiones de Colombia el sector salud siempre se ha visto afectado en su ambiente laboral, estrés y sobre cargas en sus horarios y tiempos, siendo más enfáticos la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes ubicada al suroeste del departamento, exactamente en el municipio de Saladoblanco; se identifica un ambiente donde las personas trabajan bajo presión, donde se refleja por parte de los empleados no ser muy agradable sus jornadas de trabajo, esto ha generado una serie de efectos que impactan no solo en el ambiente laboral sino la ejecución de las funciones propias de los cargos, generando despidos por falta de conocimiento de las políticas de calidad y los valores que tiene la empresa antes mencionada. Se presentan omisiones operativas a raíz de que no existe una buena inducción por parte de colaboradores antiguos, existiendo debilidades en la comunicación

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

entre jefes y subordinados con el nuevo personal, generando retrasos en la atención al público donde los usuarios se ven afectados presentando sus inconformidades y posibles llamados de atención a los empleados.

Es muy importante resaltar la labor que debe ejecutar el denominado comúnmente talento humano, quien es el encargado de tomar las decisiones de una mejora continua en toda empresa legalmente constituida, implementando nuevas acciones en el campo laboral, donde existan mejores y más tiempos de inducción generando estrategias de flexibilidad en los horarios, respetando sus tiempos libres sin presentar posibles afectaciones de salud y sobre carga laboral, como prioridad preocuparse por el bienestar y rendimientos para así obtener buenos resultados por parte del personal en cada uno de sus cargos.

Sistematización del Problema

Se procederá de la creación de Hipótesis a través de investigación exploratoria y descriptiva donde se toma una muestra de la población general de la ESE. Para abordar la información de entrevista recopilada, se retoman lo establecido en actas de creación del proceso de Talento humano como los manuales tanto de procesos y procedimientos como el de contratación y funciones del personal.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Justificación

En el presente proyecto se quiere lograr un estudio sobre el clima organizacional. La relación entre el rendimiento y la eficacia de los empleados de la ESE Nuestra Señora de las Mercedes del municipio de Salado Blanco Huila, con respecto a la cantidad de horas de inducción y la carga laboral semanal, en lo corrido del año 2021. La selección del talento humano en una empresa es quizás el punto más importante dentro de la misma, pues, este proceso permite adquirir trabajadores con potencial de productividad en cada área de la empresa.

La importancia de desarrollar este proyecto de investigación radica en la necesidad de relacionar la ESE con los procesos y áreas organizacionales que proporcionan una ventaja de conocimiento que en cierto momento mejorará el beneficio propio de los estudiantes adentro de sus futuros contornos de estudio o trabajo, efectuando una labor de calidad y perfeccionando lo que se transmite ante la sociedad. Los favorecidos son: los estudiantes, las familias, y la ESE Nuestra Señora de las Mercedes y el sector educativo. Los cuales se benefician en el fortalecimiento de temas propios de la carrera, que les permitirá incrementar su nivel académico. A su vez, la ESE Nuestra Señora de las Mercedes, en incrementar la calidad del servicio a los clientes internos desde lo humanitario a lo competente, en comprimir la deserción del recurso humano, a su vez, lograr una posición como el mejor centro de salud en el país debido a sus excelentes resultados.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivos

Objetivo general.

Identificar los factores que causan que el clima organizacional de la ESE Nuestra Señora de las Mercedes presente inconformidades por parte de los empleados y usuarios teniendo en cuenta que algunos han desistido de sus ocupaciones dentro de la ESE.

Objetivos específicos

Determinar e identificar qué tipo de actividades se realizan dentro de la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes.

Identificar los factores que tienen mayor impacto en el rendimiento y bienestar del personal de la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes.

Recopilar información del proceso de Talento Humano de la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de acuerdo con las variables cualitativas del presente proyecto.

Establecer los porcentajes, tablas y gráficos de los niveles de satisfacción y bienestar como de impactos adversos o negativos; estos fundamentados como resultado de la ocupación laboral y/o áreas de trabajo.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Antecedentes

Según C, V., & Margarita J. (2010), en Colombia se han realizado varios estudios similares que buscan determinar los factores que influyen en el clima organizacional de entidades públicas de salud. Se destaca el estudio realizado al clima organizacional de la ESE Hospital San Jorge de Pereira. En este orden de ideas, cuatro profesionales vinculados al Programa expresan su interés por elaborar un trabajo con proyección científica y alto contenido social, que además de permitirles cumplir con la exigencia establecida, le agregue valor a una entidad, preferiblemente de servicio público, que responda a una necesidad sentida de la comunidad en este caso el sector de la salud pública. (págs. 241-244)

En el anterior estudio, los escritores estudiaron los resultados de las pruebas de estado, hallando que las tipologías asociadas al ente público violan de manera característica el rendimiento y lo realizan en mayor medida cuando se ve vulnerada la satisfacción y el bienestar laboral. Se referencia el estudio a partir de “reuniones semanales de sensibilización y participación de los interesados, motivación, orientación, capacitación y formulación del protocolo o anteproyecto correspondiente, encuentros que se vienen realizando desde el mes de mayo de 2009 hasta la fecha” (C & Margarita J., 2010, págs. 241-244).

La relación entre el rendimiento y la eficacia de los empleados de la ESE Nuestra Señora de las Mercedes del municipio de Salado Blanco Huila, con respecto a la cantidad de horas de inducción y la carga laboral semanal, en lo corrido del año 2021 y la selección del talento humano en una empresa es quizás el punto más importante dentro de la misma, pues, este proceso permite adquirir trabajadores con potencial de productividad en cada área de la empresa.

Ante los cambios de globalización y acoplamiento económico que se vive en el mundo, el proceso de liberación y apertura económica han puesto barreras de inserción para las empresas, creando la responsabilidad de asumir nuevos retos con el fin de incursionar en nuevos mercados.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

De esta manera, las empresas han tenido que realizar cambios en los procesos, en sus productos y en los servicios ofrecidos, con el fin de ser más competitivos y sustituir aquellas necesidades del mercado. Por lo tanto, se han visto en la obligación de realizar cambios desde el área administrativa, de producción, de servicio, sin dejar de lado el Talento Humano quienes son los pilares claves y fundamentales para la producción o productividad de la empresa, y así prestar interna y externamente un servicio de calidad llevando al alcance de los objetivos empresariales implantados por la empresa.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marco teórico

El Clima Organizacional

Chiavenato (2000) “arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados” (pág. 47).

El clima organizacional refleja la conducta interna de una empresa, en él se refleja el comportamiento y las actitudes de los integrantes de una empresa, es decir, cada persona puede percibir de manera individual su clima laboral, contribuyendo con su comportamiento a un clima laboral positivo o negativo.

De igual manera el clima organizacional se conoce como un instintivo percibido por medio de la cultura empresarial implantada por la empresa, este factor determina como el talento humano visualiza su trabajo, su productividad, rendimiento y la satisfacción en su desempeño laboral. Un clima laboral, se puede afectar por diversas variables como la dirección, las políticas y planes de gestión, los sistemas de contratación y despidos, promoción y movilidad funcional.

Dimensiones del clima organizacional

Dimensión organizacional

Hace referencia a la capacidad de la distribución administrativa de la empresa, permitiéndole el buen desempeño de las funciones que realiza, tiene en cuenta el perfil del talento humano, su nivel de experiencia y su capacidad para desempeñar las funciones que cada cargo necesita.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión actitudinal

Hace referencia a la disposición que tiene el talento humano de asumir de forma decidida e imborrable todas las actividades de mejora que se presentan en cada área de la empresa, hace referencia al liderazgo, a la disposición adecuada de solucionar los problemas, a la creatividad, al orden, a ser solidarios, a tener sentido de pertenencia, aspectos que permiten valorar la dimensión actitudinal.

Dimensión administrativa

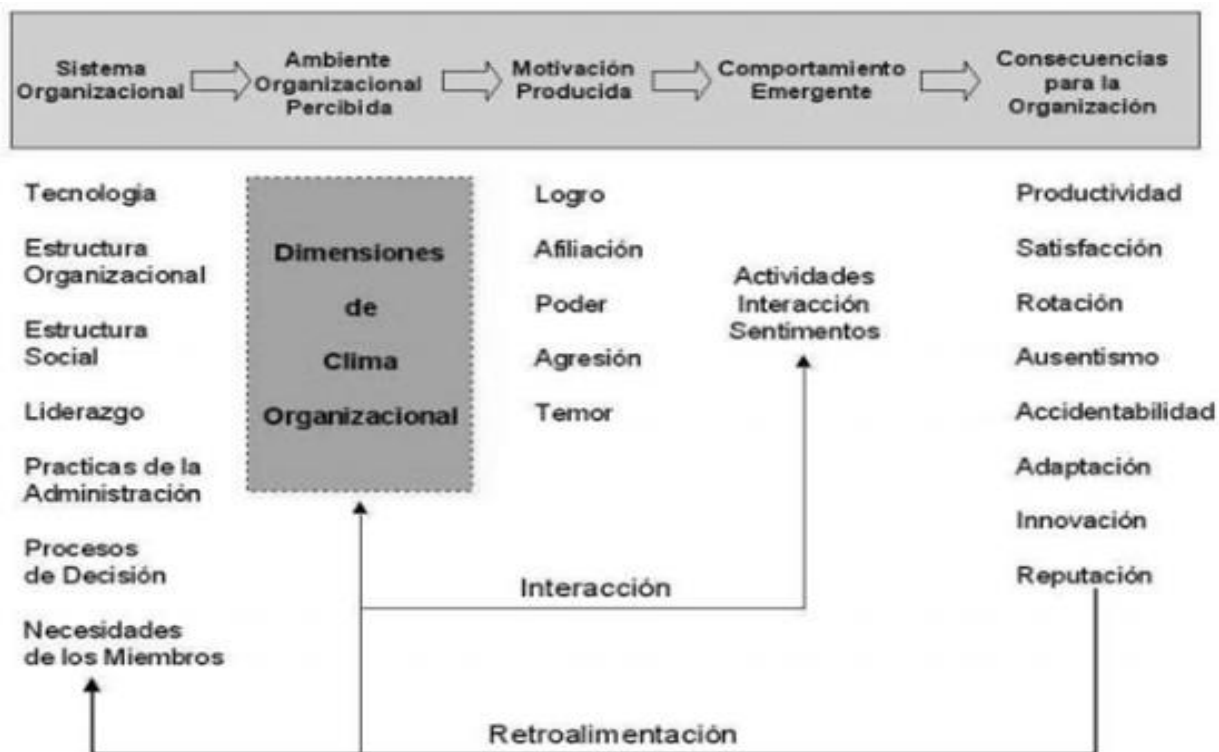
Hace referencia a todos los rubros administrativos presentes en la empresa, abarca todos los recursos humanos, de financiación y materiales.

Las dimensiones anteriormente expuestas, permiten a la empresa crear un análisis dónde se ven mezcladas cuatro dimensiones básicas como son: el liderazgo, es aquel que permite la influencia de una persona sobre otra permitiendo habilidades de destreza que permitan alcanzar los objetivos; la motivación, que hace referencia a las actitudes y reacciones de cada persona lo que permite un mejor desempeño laboral; la reciprocidad que representa aquellas satisfacciones y expectativas que desea alcanzar tanto la empresa como la persona y la participación que es aquella que ejerce la persona con todas las actividades propuestas por la empresa. (Iglesias Armenteros, 2018)

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Figura 1.

Modelo Clima Organizacional de Litwin y Stringer



Fuente: (Goncalves, pág. 2016)

Este modelo ha tenido aceptación en las empresas y ha sido utilizado por las mismas por su utilización en los componentes de la estructura organizacional y en los procesos, cumpliendo con los estándares del clima laboral.

Clima laboral, satisfacción laboral y motivación.

Cuando el recurso humano está motivado, se crea un clima laboral agradable permitiendo establecer vínculos de satisfacción, presentes en cuanto a la colaboración, la comunicación, la confianza entre trabajadores y directivos, los clientes, los proveedores tanto internos como externos de la empresa. Y si, al contrario, la motivación es débil, el clima laboral es deficiente e

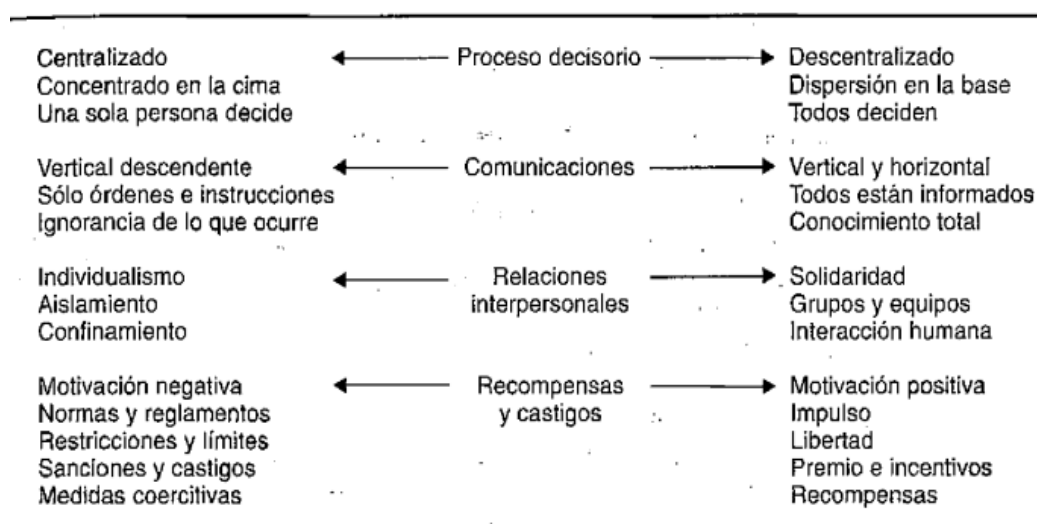
PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

impide a ambas partes establecer vínculos satisfactorios los cuales impiden establecer relaciones que conlleven al alcance de los objetivos empresariales. La motivación es una fuerza que impulsa al talento humano, logrando mantener un clima estable reflejado en el esfuerzo de los trabajadores por hacer bien sus tareas asignadas, esforzándose por alcanzar los objetivos de la empresa, al mismo tiempo, logra satisfacer las necesidades individuales de cada trabajador.

Ahora, estudiemos los cuatro sistemas administrativos de acuerdo con las cuatro variables de Likert (Chiavenato I. , 2021, pág. 141).

Figura 2.

Las cuatro variables comparativas de Likert



Fuente: (Chiavenato I. , 2021, pág. 141)

Sistema 1. Autoritario-coercitivo

Este ejemplo de clima se identifica porque la dirección no le tiene confianza a sus trabajadores, es un clima temeroso, no hay interacción entre ambas partes es decir entre empleados y superiores, las decisiones solo las toman los jefes y las dan según el rol de los empleados.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sistema 2. Autoritario benévolo

Las decisiones más importantes solo las toman los altos mandos, aunque algunas las toman los rangos bajos. En este tipo de clima hay confianza entre empleados y directivos, es muy común la utilización de recompensas y de castigos empleados como motivación.

Sistema 3. Consultivo

Este se desenvuelve en un ambiente de tipo colaborativo, donde, los administradores permiten que sus trabajadores participen en la toma de decisiones definidas. Este clima busca la satisfacción de las necesidades de la estima y la interacción entre empleados y altos mandos. Se base en el alcance de los objetivos empresariales.

Sistema 4. Participación

Este tipo de clima refleja la confianza que tienen los gerentes en sus trabajadores, la toma de decisiones es tomada entre ambas partes. Fluye una comunicación vertical y horizontal, ascendente y descendente. La participación es el punto de la motivación, se labora en función de los objetivos de rendimiento, de las relaciones en el trabajo y de responsabilidad compartidas, todo con el fin de alcanzar los objetivos empresariales por medio de la estrategia de participación.

Teorías de gestión del talento humano

Teoría de campo de Lewin

El autor llega a la conclusión de que la motivación depende de la percepción individual subjetiva sobre la relación con el ambiente y que, el comportamiento se evalúa en base a la interacción de variables, a la fuerza de una meta, el ser humano está vinculado a la conducta,

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

como una fuerza de tipo magnético impulsado por motivaciones en su trabajo (S., OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano, 2021).

Teoría de las relaciones humanas

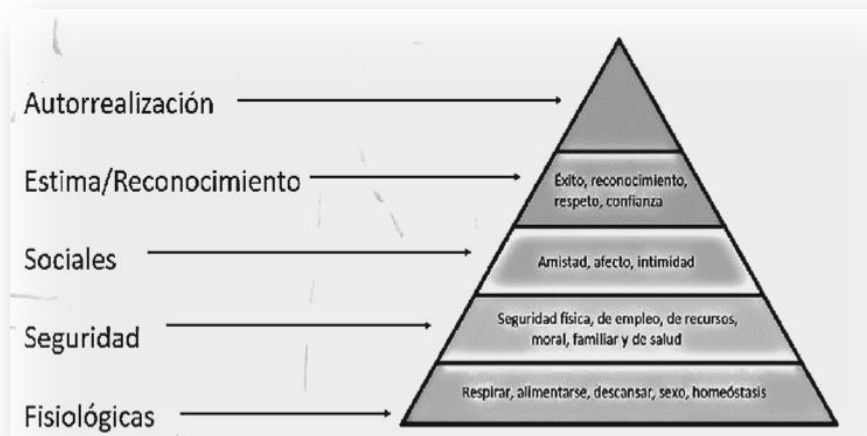
Autor: Elton Mayo, 1930. Experimento de Hawthor

Trata a la organización como un grupo de personas. Hace énfasis en las relaciones entre las personas. Inspirada en sistemas de la psicología. Delega autoridad. Autonomía del empleado. Confianza en las personas y apertura. Dinámica grupal e interpersonal (S., OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano, 2021).

Teoría de Maslow

El autor postula una serie de necesidades en niveles de necesidades así: Fisiológicas como la sobrevivencia. Seguridad, vivir en un ambiente estable. Sociales, amistad, afecto, intimidad. Estima, respeto hacia uno mismo y valor a los demás. Autorrealización, logros personales y talentos desarrollados (S., OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano, 2021).

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Figura 3.*Pirámide de Abraham Maslow*

Fuente: (Stinger, 1978, pág. 10)

Como se puede observar, en la pirámide de Abraham Maslow, se evidencia las necesidades básicas que son aquellas que permiten la supervivencia del ser humano, las necesidades de seguridad físicas, de empleo, de recursos, de moral, familiar y de salud, las necesidades sociales que permiten la relación con las demás personas, permite relacionarse en un entorno familiar, de comunidad, de amistades en función a una vida social colectiva, las necesidades de estima, está ligada al cuidado propio, al éxito, al reconocimiento, al respeto y la confianza. La necesidad de autorrealización, aquí encontramos las satisfacciones más altas que el ser humano desea mediante el perfeccionamiento del potencial de las actividades realizadas por medio de la motivación, del ser y la autorrealización. (Salmón, s.f.)

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Teoría de los factores de Frederick Herzberg, 1959.

Es muy conocida como la teoría de la motivación e higiene o también llamada teoría de los dos factores. Certifica que la utilidad de las personas en su puesto de trabajo depende del grado de satisfacción que obtiene en su entorno laboral.

Los factores higiénicos o factores extrínsecos se encuentran fuera del control de las personas, se deciden por la empresa, el sueldo, los beneficios sociales, jefaturas, condiciones físicas y ambientales de trabajo, clima laboral, reglamentos internos, políticas y directrices de la organización.

Los factores motivacionales o factores intrínsecos están relacionados con el cargo y la ejecución de las tareas, el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y la autorrealización. La satisfacción en el cargo depende de los factores motivacionales; y la insatisfacción en el cargo depende de los factores higiénicos o de insatisfacción (S., OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano, 2021).

Teoría X y Y de Douglas McGregor, 1960.

En la teoría X, las personas son perezosas por su naturaleza, le falta ambición, responsabilidad, resistencia al cambio, seguridad, asumir riesgos, necesitan direccionamiento y control administrativo. En la teoría Y, el trabajo es una fuente de satisfacción y recompensa, hay motivación y potencial de desarrollo, capacidad de asumir responsabilidades, está relacionada con la dinámica del proceso motivador muy utilizada por las empresas para el desarrollo de la capacidad intelectual de los trabajadores. (Chiavenato I. , 2021, pág. 133)

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Figura 4:

Teoría X y teoría Y: diferentes concepciones de la naturaleza humana

Teoría X	Teoría Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. A los seres humanos no les gusta el trabajo y tenderán a evitarlo, siempre que ello sea posible. 2. Toda organización tiene objetivos, cuyo logro requiere que se obligue, se controle y hasta se amenace con castigos a las personas que en ella trabajan para que sus esfuerzos se encaminen hacia la consecución de esos objetivos. 3. El ser humano prefiere ser dirigido, en vez de dirigir. 4. El ser humano procura evitar las responsabilidades siempre que sea posible. 5. El hombre común es, relativamente, poco ambicioso. 6. Las personas se preocupan sobre todo por su propia seguridad y bienestar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo puede ser una fuente de satisfacción o de sufrimiento, dependiendo de ciertas condiciones. 2. El control externo y las amenazas de castigo no son los únicos medios para estimular y dirigir los esfuerzos. Las personas pueden ejercer el autocontrol y autodirigirse, si pueden ser convencidas de comprometerse a hacerlo. 3. Las recompensas en el trabajo se hallan ligadas a los compromisos asumidos. 4. Las personas pueden aprender a aceptar y asumir responsabilidades. 5. La imaginación, la creatividad y el ingenio se hallan en la mayoría de las personas. 6. El potencial intelectual del ser humano normal está lejos de ser utilizado en su totalidad.

Fuente: (Chiavenato I. , 2021, pág. 137)

Objetivos organizacionales

Proponen en esencia el horizonte de todos los colaboradores. Hacia donde caminar. “Las organizaciones son unidades sociales que buscan alcanzar objetivos específicos., su razón es servir para esos objetivos. Un objetivo de la organización es una situación deseada que quiere alcanzar” (Etzioni A. 1967 pp. 13-35)

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marco Legal

Constitución política de Colombia

Artículo 2º. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares (Colombia C. P., 1991, pág. 1).

Artículo 11. El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte (Colombia C. P., 1991, pág. 2).

Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad (Colombia C. P., 1991, pág. 8).

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Ley 100 de 1993

ARTÍCULO 1°. Sistema de Seguridad Social Integral. El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro (Colombia L. 1., s.f.)

Decreto 0903: 13 de Mayo 2014

Artículo 2. Campo de aplicación. Las disposiciones contenidas en este decreto se aplicarán a las instituciones prestadoras de servicios de salud, a las Entidades Promotoras de Salud, a las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que presten servicios de salud ocupacional, que voluntariamente decidan acogerse al proceso de acreditación aquí previsto (Social, 2014).

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marco metodológico

Tipo de investigación

El tipo de investigación está determinado por el problema que a borda y los objetivos que se propone. En este caso la enunciación del problema en torno a la relación existente entre bajo rendimiento y ocupación laboral en el ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, se asumirá el enfoque de investigación mixta en la modalidad estudio de caso, puesto que permite comprender en su real dimensión los hechos sociales relacionados con la ocupación laboral, aportando criterios y conocimientos fundamentales para conocer su impacto en el logro laboral (rendimiento académico) y de esta forma proponer algunas líneas de acción que contribuyan a darle solución a la problemática, dado que por el tipo y el enfoque de investigación no se utiliza un sistema de hipótesis ni de variables esta se ubica dentro del campo de la investigación pedagógica, la cual según Martha Arango posee las siguientes características:

Ofrece la posibilidad de objetivar la realidad social, permite actuar en ella proponiendo soluciones concertadas a los diversos problemas que enfrenta las empresas de hoy, trasciende el mundo de las necesidades básicas y se plantea la intervención en los modos de pensar, sentir y actuar de los sujetos, es una investigación interesada y comprometida con la formación del ciudadano, tiene un carácter interdisciplinario, es un ejercicio permanente de confrontación con las realidades del ambiente, en la vida cotidiana y en la sociedad siendo motivos de constante análisis. La razón por la cual se opta por este enfoque se haya en las ventajas cualitativas en comparación con los demás enfoques o modelos investigativos conocidos, entre dichas ventajas se encuentran: orienta las prácticas sociales cotidianas, para analizar y comprender sectores de la realidad, permite comprender las culturas desde sus propios sistemas de signos, a través de la reinterpretación de la tradición cultural, reconstruyendo contextos históricos-culturales, conserva

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

la complejidad del fenómeno social en la riqueza de su contexto particular, el investigador tiene el compromiso de devolver los resultados a la unidad de análisis, estudia situaciones de la vida cotidiana permitiendo orientar estas prácticas de acuerdo a los intereses de la comunidad (Arango, 1995).

Población

Los resultados de la investigación se encuentran orientados para toda la comunidad en la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, como también los colaboradores que se encuentran laborando remotamente. Esto en la medida en que son los principales agentes comprometidos con los criterios del trabajo investigativo en función de los factores que afectan el buen clima organizacional de la ESE.

Muestra

Está conformada por un porcentaje del personal, para ello, se aplicarán 15 encuestas de la población total para el logro de nuestros objetivos en su parcial margen de error.

Tipos de instrumentos

Debido a que todo enfoque investigativo lleva implícito ciertas técnicas e instrumentos, como medios de generación de información pertinente y útil se proyecta la utilización de instrumentos de tipo mixto, en especial del primero, debido al tipo de investigación que se desarrolla. Es así como para el desarrollo de la investigación se tienen los siguientes instrumentos:

Investigación Cualitativa

La investigación es cualitativa debido a que se tiene en cuenta características de los involucrados tanto sociales como culturales en torno a su ocupación laboral. Además, se tiene en

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

cuenta todas las variables que influyen en cuanto a la caracterización para las causas del despido y renuncias del puesto de trabajo.

Investigación Cuantitativa

La investigación es cuantitativa ya que los resultados arrojados por las encuestas nos permiten identificar un porcentaje y luego con su debido proceso hay que organizarlo por medio de la tabulación, para llegar a una conclusión clara y concisa soportada con registros numéricos.

Herramientas metodológicas:

Encuesta

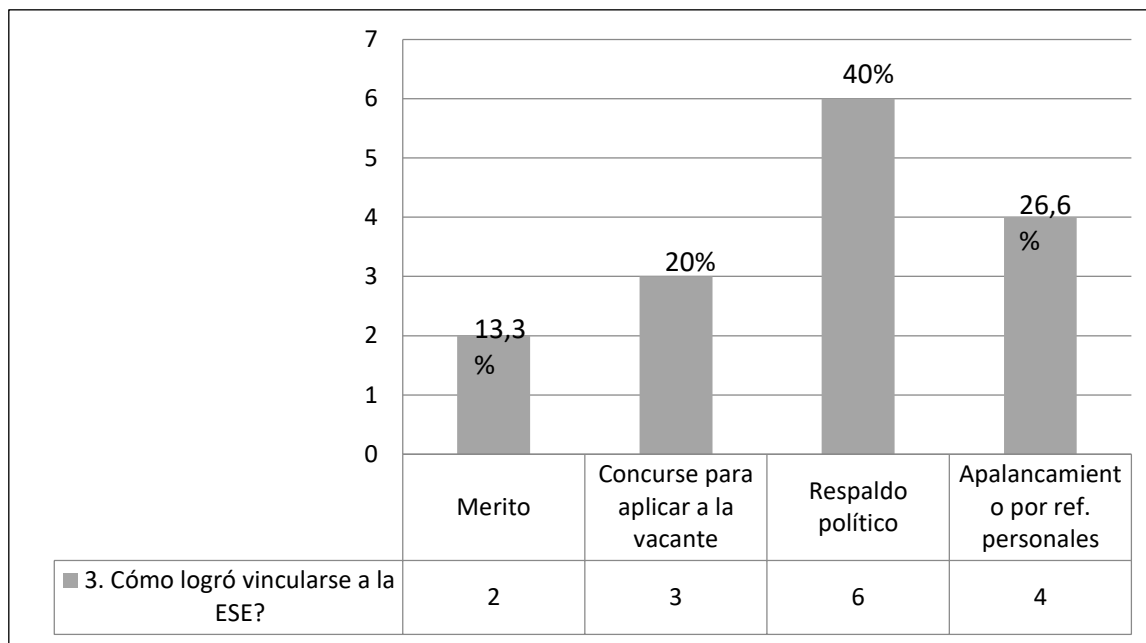
Para la toma de información de carácter real y precisa, se emplea un formato de encuesta con las necesarias preguntas de consulta.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resultados

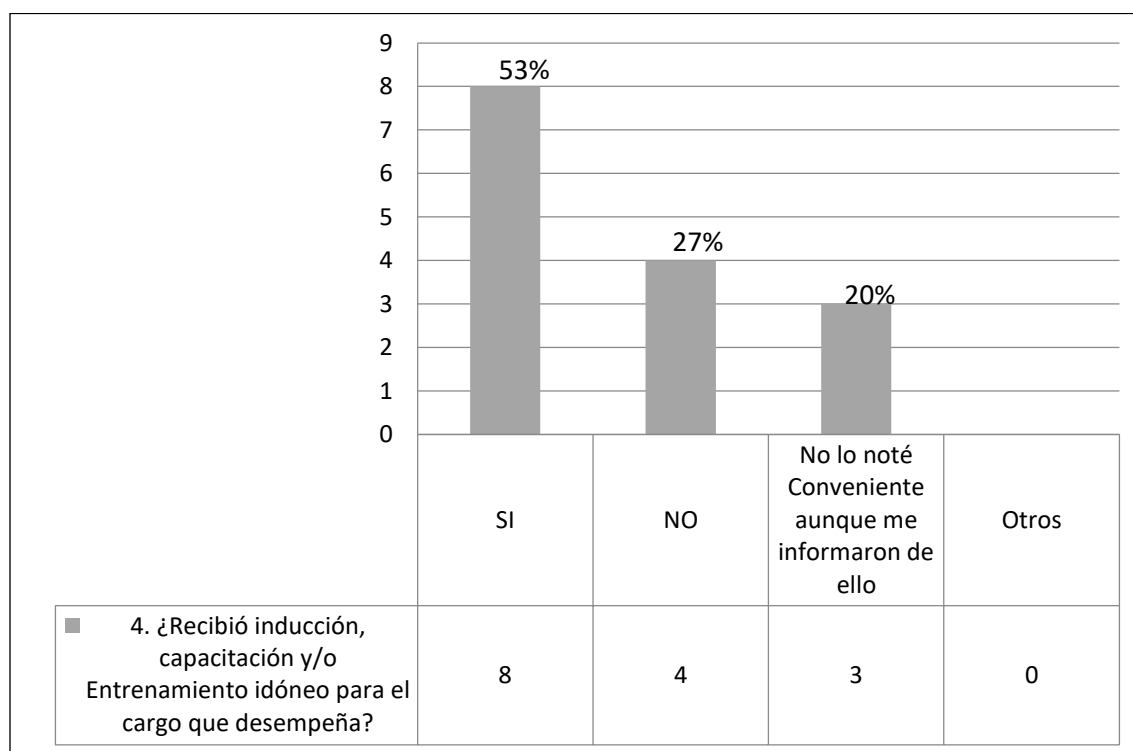
Después de haber realizado las encuestas con 15 de los funcionarios de la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, se ha aplicado una encuesta de respuesta individual donde se recopila la información derivada de las siguientes preguntas de análisis:

Gráfico 1. *¿Como se vinculó a la ESE?*



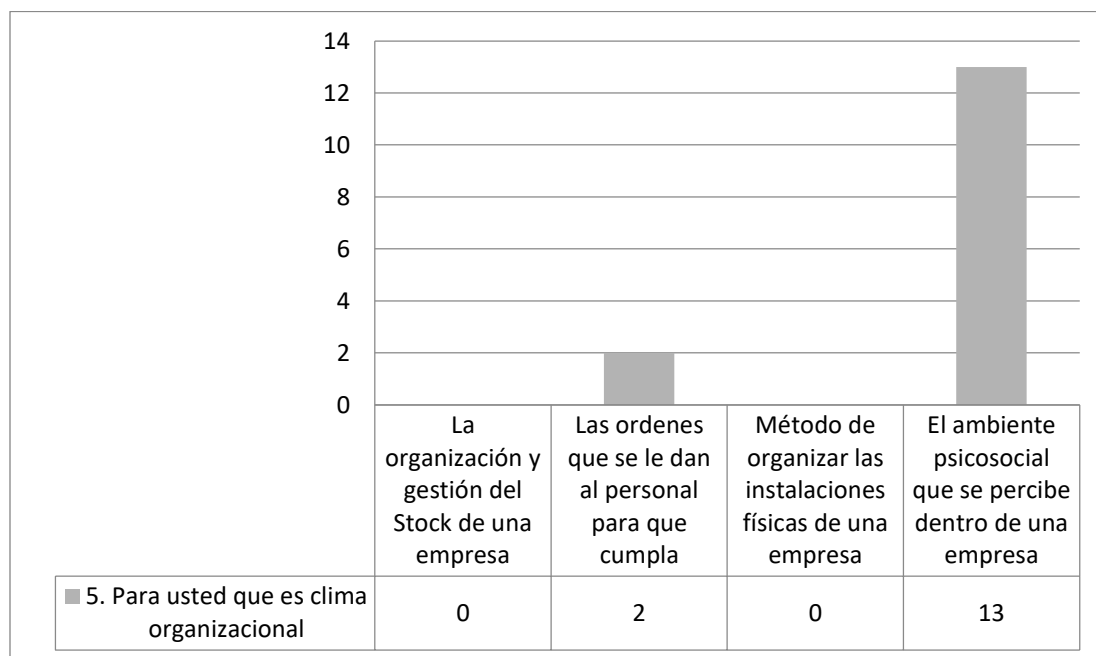
Después de haber obtenido respuesta al interrogante (3) ¿Cómo Logró vincularse a la ESE? Para análisis se toma como referente de fuente primaria de información el gráfico 1. Este indica que un 40% de los colaboradores han logrado vincularse a la ESE mediante respaldo político local mientras que un 26,6% logró vincularse mediante apalancamiento por referencias personales. En consecución a lo anterior, se deduce que una gran parte de los colaboradores de la ESE, están laborando gracias a la influencia política; situación que permite un estado laboral proferido de preferencias e ideologías políticas.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 2. ¿Recibió Inducción o capacitación idónea para el cargo que desempeña?

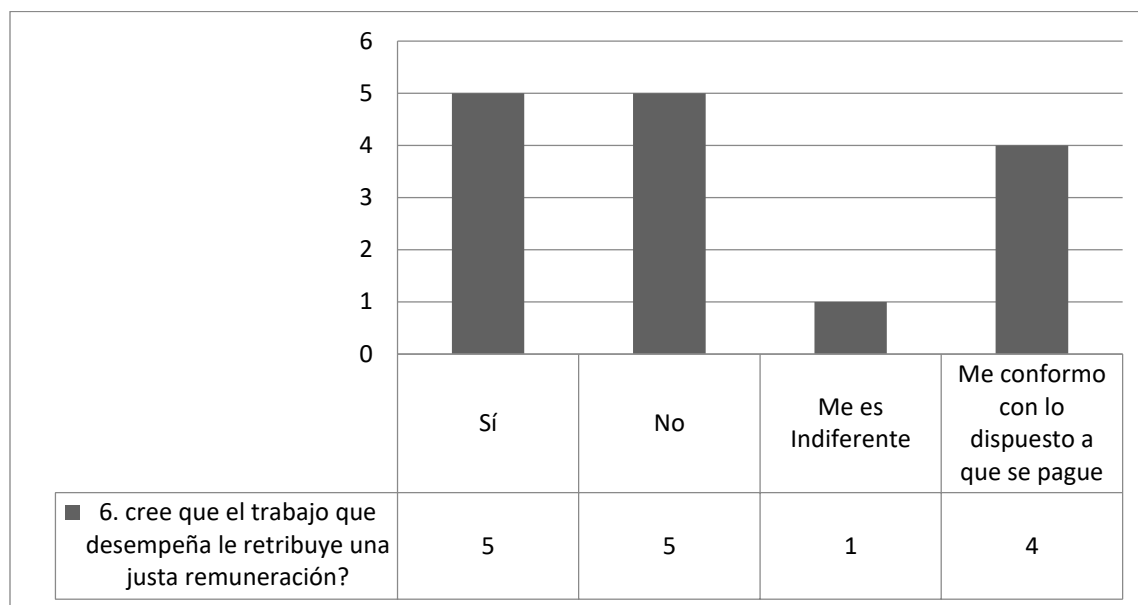
De un total de 15 encuestados 8 personas han declarado haber recibido inducción en la ESE, esto representa un 53% frente a un 27% que respondieron No haber recibido inducción y un 20% que no vieron conveniente tomar la inducción. Se puede inferir que alrededor de la mitad del total de los empleados no han tomado inducción y/o capacitación en las diferentes labores. Lo anterior sucede debido a que por formación académica y trayectoria laboral la persona está lista para desempeñar el cargo sin necesidad de una inducción.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 3. ¿Para usted que es clima organizacional?

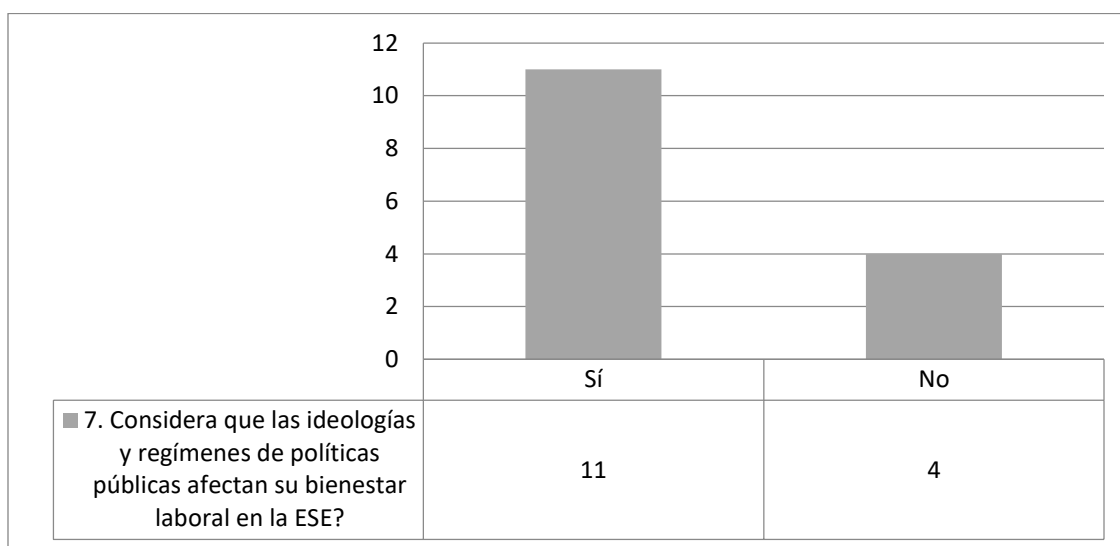
De acuerdo con el grafico presentado, y teniendo en cuenta la muestra de encuestados los cuales fueron 15 personas que en algún momento trabajaron dentro de la ESE Nuestra Señora de las Mercedes del municipio de Saladoblanco en el departamento del Huila, a la pregunta realizada sobre que significaba el clima organizacional para cada uno de ellos, encontramos que 13 de los 15 encuestados que corresponde al 87% si tienen claro su significado mientras que dos de ellos que corresponde al 13% restante desconoce su significado, esto es importante saberlo porque nos sirve para tener más claridad acerca de la percepción del clima organizacional dentro del establecimiento de salud.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 4. *¿Recibe una justa remuneración?*

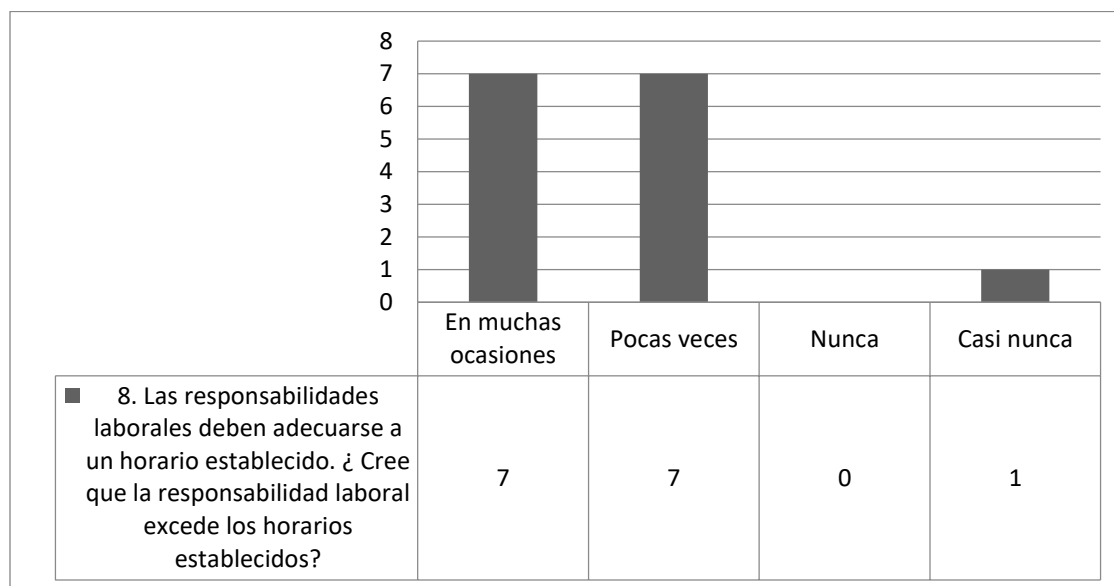
De acuerdo con los resultados expuestos en el gráfico 4, es evidente que el factor salario no es el adecuado para 33% de los encuestados, mientras que otro 33% piensa lo contrario opinando que le pagan lo justo y se encuentran a gusto con esta remuneración, encontramos 1 persona que corresponde al 6% de la muestra a la cual le es indiferente el tipo de remuneración que recibe y el 27% restante opina que se conforman con lo que reciben, de esta manera deducimos que las opiniones están divididas por igual y que este factor no es determinante para una mala percepción del clima organizacional.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 5. *¿Las ideologías afectan su bienestar laboral?*

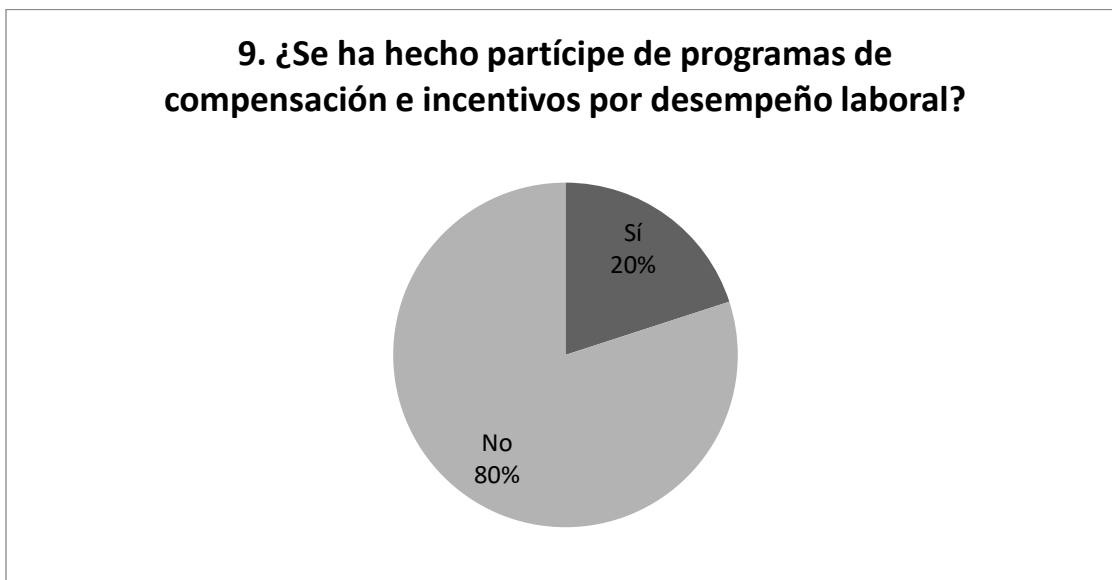
De acuerdo al gráfico observamos que el 73% de los encuestados consideran que la política sí influye en la entidad prestadora de salud, mientras que el 27% indica que la política no influye dentro de la misma.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 6. ¿La carga laboral excede el horario?

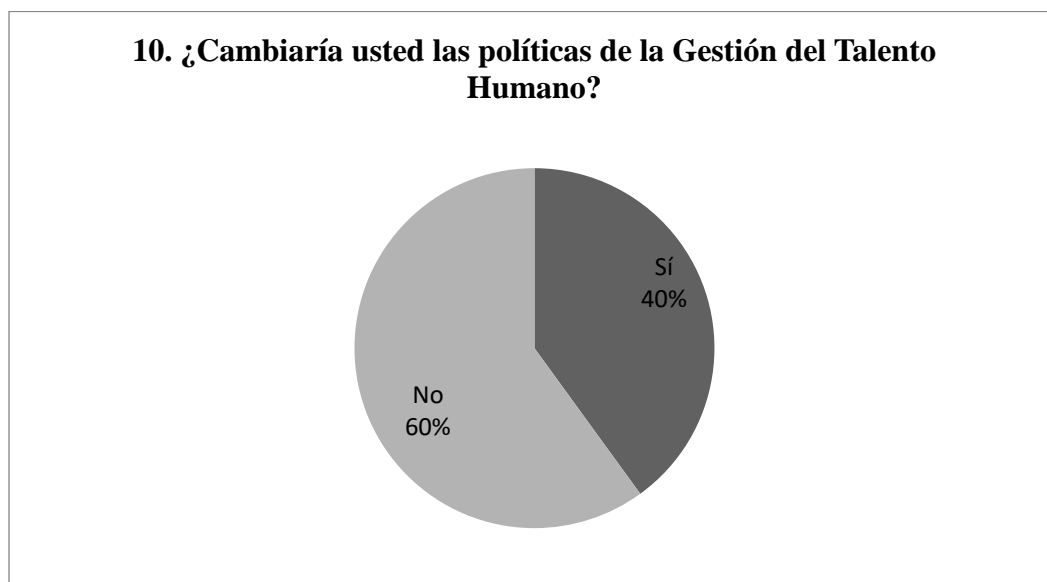
De acuerdo con el gráfico 6 se evidencia que para el 47% de los encuestados se les está sobrecargando en el horario laboral que se les aplica, mientras que para el otro 47% piensan o perciben a veces se presente esta situación y solo 1 encuestado correspondiente al 6% contestó que casi nunca se presenta esta situación, aquí podemos decir que un gran porcentaje percibe que los horarios se exceden, aquí es donde pueden existir potenciales empleados a renunciar a sus puestos.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 7. *¿Participa de programas de compensación o bienestar?*

Como podemos visualizar en la gráfica, concluimos que el 80% del personal participe de las 15 encuestas nos indica que NO a participado de los programas de compensación e incentivos donde se destacan los diferentes desempeños laborales en la ESE NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, y tan solo el 20% confirma su participación del mismo, es aquí donde nos damos cuenta la falta de organización e interés para exaltar las capacidades y desempeños labores por parte de la empresa prestadora de salud antes mencionada.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 8. *¿Cambiaría las políticas del TH?*

En la gráfica o diagrama de torta visualizamos que el 40% de las 15 personas encuestadas nos indica que SI está de acuerdo en que las políticas de la gestión del talento humano cambien y el 60% dice que NO, teniendo como resultado un alto porcentaje de colaboradores que no están de acuerdo, donde se concluye que deben permanecer y seguir con las políticas existentes en la entidad prestadora de salud ESE Nuestra Señora de las Mercedes.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Diseño y aplicación del clima organizacional

Antes de proponer el diseño de clima organizacional, debemos reflexionar en el hecho de que para una persona que trabaja, su empleo o puesto de trabajo se convierte en su segundo hogar, que muchas veces este pasa más horas de la semana en su trabajo que en su propia casa, también sabemos que sus compañeros se convierten en su segunda familia, y de acuerdo a la percepción que este tenga de todo este entorno, podrá opinar si le gusta o no su trabajo; aunque estos aspectos no sean suficientes, son la base fundamental de un buen clima organizacional.

Como otro factor podemos nombrar la clase de riesgos laborales al que se encuentra expuesto, el salario percibido y el recibido, que aunque suenen parecidos, se diferencian porque aparte de lo monetario, el percibido es lo que el empleado siente que se le está brindando adicionalmente, también podemos mencionar la duración diaria de la jornada laboral y la carga de la misma, la remuneración de las horas extras y los planes de compensación, entre otro, como por ejemplo, el bienestar familiar, las posibilidades de superación y crecimiento profesional y personal y lo más importante, un plan de evaluación y control que permita medir el nivel del desempeño de cada colaborador.

En relación a lo anterior, a continuación se reúnen los datos de los involucrados tales como nombre, cargo y respuesta a los interrogantes planteados en la misma. La ejecución y análisis de la encuesta se realizó a través de la herramienta de formularios de google:

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 1. Listado de encuestados.

Nombre	Cargo
María Magdalena Angulo	Auxiliar de enfermería
Carlos Céspedes tejada	Auxiliar de enfermería
Carlos Timaná Losada	Higienista Oral
María del Carmen Carvajal peña	Secretaria de gerencia
Gina Paola Ortega	SIAU
Ana Jael Atahualpa	Auxiliar de contratación
Daniela Barrios Laura Daniela	Auxiliar de facturación
Navarro Madrigal Diosa vega	Auxiliar de enfermería
Yulieth Vargas José cárdenas	Enfermera
Juan Carlos castillo	Auxiliar de enfermería
Cindy Lizeth Caicedo	Jefe enfermería
Gustavo Ramírez	Guarda de seguridad
Paula Caicedo	Auxiliar de enfermería
	Auxiliar Administrativo
	Auxiliar administrativo

Nota: Para la toma de datos en la anterior tabla (1), se procedió a realizar entrevista grupal con aplicación a la encuesta de forma virtual.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 2. Respuestas a la encuesta

		4. ¿Recibió inducción, capacitación y/o		5. Para usted que es el clima organizacional		6. ¿Cree que el trabajo que desempeña le retribuye una justa remuneración?		7. ¿Considera que las ideologías y regímenes de políticas públicas afectan su bienestar laboral en la ESE?		8. Las responsabilidades laborales deben adecuarse a un horario establecido. ¿Cree que la responsabilidad laboral excede los horarios establecidos?		9. ¿Se ha participado de programas de compensación e incentivos por desempeño laboral?		10. ¿Cambiaría usted las políticas de la Gestión del Talento Humano?	
Espaldado político	R	Sí	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Me conformo con lo dispuesto a que se pague	í	Sí	Pocas veces	Sí	No						
	M	No	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	No	í	Sí	En muchas ocasiones	No	í						
Palancami ento por referencias personales	A	No	Las ordenes que se le dan al personal para que cumpla	Me conformo con lo dispuesto a que se pague	o	N	En muchas ocasiones	No	í						
	M	No	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	No	o	N	Casi nunca	No	o						
Espaldado político	R	No	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Me conformo con lo dispuesto a que se pague	o	N	Pocas veces	Sí	í						
	A	Sí	Las ordenes que se le dan al personal para que cumpla	Me conformo con lo dispuesto a que se pague	í	S	En muchas ocasiones	Sí	o						

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 3. Respuestas a la encuesta (2)

	3. Cómo logró vincularse a la ESE?	4. ¿Recibió inducción, capacitación y/o Entrenamiento idóneo para el cargo que desempeña?	5. Para usted que es clima organizacional	6. cree que el trabajo que desempeña le retribuye una justa remuneración?	7. Considera que las ideologías y regímenes de políticas públicas afectan su bienestar laboral en la ESE?	8. Las responsabilidades laborales deben adecuarse a un horario establecido. ¿ Cree que la responsabilidad laboral excede los horarios establecidos?	8. ¿Se ha participado de programas de compensación e incentivos por desempeño laboral?	9. ¿Cambiaría usted las políticas de la Gestión del Talento Humano?
Re spaldo político	Sí	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Sí	Sí	Pocas veces	No	No	N
Co n cursé para aplicar de la vacante	Sí	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Sí	Sí	Pocas veces	No	No	N
Re spaldo político	No	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	No	Sí	En muchas ocasiones	No	í	S
Co n cursé para aplicar de la vacante	Sí	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Sí	Sí	En muchas ocasiones	No	í	S
Re spaldo político	No	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Me es Indiferente	Sí	Pocas veces	No	í	S
Re spaldo político	Sí	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Sí	No	En muchas ocasiones	No	No	N

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Ap alancamient o por referencias personales	Sí	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	Sí	Sí	En muchas ocasiones	No	o	N
Re spaldo político	Sí	El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa	No	Sí	Pocas veces	No	o	N

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Propuesta

El diseño de la propuesta para mejoramiento del clima organizacional de la ESE Nuestra Señora de las Mercedes, es el siguiente:

Aplicar cambios en el área de Talento Humano, debido a la derivación de actividades impuestas para una sola persona o colaborador. Al realiza un estudio de métodos y tiempos, se evaluará el cargue de actividades rutinarias o diarias para una persona. Es sabido que al mayor precio de retribución por labor, mayor esfuerzo por motivación. De lo anterior se garantiza el bienestar no solo para las áreas de Almacén, facturación y SIAU sino también para las demás áreas tanto administrativas como operacionales.

De antemano a las recomendaciones, se propone realizar el proceso de selección de los candidatos al puesto con inducción asertiva y obligatoria, realizar una adecuada inducción provee de capacitación al personal nuevo y reinducción al antiguo. De igual forma establecer líderes en cada área que se encarguen de optimizar el rendimiento y desempeño.

Se hace necesario invertir en los programas de bienestar laboral; esto con el fin de ejecutar actividades de esparcimiento periódicamente.

Al Implementar un cronograma de horarios semanales; y si es necesaria la rotación del personal de turno, los colaboradores deben mantener el uso de 8 horas diarias. Esto se estipula según la ley 2101 de 2021 y la ley 50 de 1990.

Por último se propone condecorar a través del programa de incentivos al colaborador o colaboradores del mes. Esto surge después de haber evaluado su desempeño en el cumplimiento de metas mensuales, bimestrales o trimestrales.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Conclusiones

Después haber realizado el estudio de la encuesta aplicada a la muestra de colaboradores de la ESE, podemos concluir que el impacto de mayor repercusión está determinado por cargas laborales, que dependiendo del cargo desempeñado excede en muchas ocasiones los horarios de trabajo establecidos. Es necesario identificar la planificación del proceso del área de facturación ya que esta demanda de una gran cantidad de actividades y tareas.

Para las instituciones es importante poder tomar sus decisiones de manera descentralizada de otras, en este caso en el estudio realizado a la ESE encontramos con preocupación la alta influencia de terceros, tanto en el tema de contratación de personal, como en las decisiones dentro del funcionamiento interno, todo esto causa fraccionamientos que inciden directamente en los presupuestos, a la ocupación de cargos que muchas veces no cuentan con las competencias necesarios para tal labor.

Para los empleados como para el empleador es importante tener un programa de capacitación efectivo el cual permita al talento humano conocer las responsabilidades, deberes y demás que conlleva el cargo para poder desarrollar de manera correcta cada una de ellas en este caso de estudio de investigación se encontró gran oportunidad.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Recomendaciones

Se recomienda a la ESE Hospital Nuestra Señora de las Mercedes visualizar la planeación de las actividades del área administrativa en específico los procesos de almacén y facturación. se propone reestructurar las actividades en tanto a la delegación a una persona más dentro del cargo o en la disminución de responsabilidades laborales.

Se recomienda a la ESE implementar el diseño de clima organizacional, este le permite incentivar y motivar a los trabajadores, a su vez, estas estrategias le permiten como institución mejorar considerablemente el clima organizacional generando el alcance de los objetivos empresariales diseñados por la empresa.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Bibliografía

- Arango, M. y. (1995). *Enfoques de la Investigación en Ciencias Sociales. Modulo 1. Conceptualización serie postgrado Bogotá*. Obtenido de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3681/1/Contexto_evaluacion_Universidad_Cuervo_2006.pdf
- C, V., & Margarita J. (2010). Universidad Tecnológica de Pereira de la Facultad de Ingeniería Industrial.
- Chiavenato, I. (2000). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*.
- Chiavenato, I. (2021). *Administración de recursos humanos*.
- Colombia, C. P. (1991). *DEC EL PUEBLO*. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu>
- Colombia, L. 1. (s.f.). Obtenido de https://www.redjurista.com/Documents/ley_100_de_1993_congreso_de_la_republica.aspx/#/
- disposiciones”, L. 1. (Diciembre de 2023). *Gestor normativo*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Goncalves, A. P. (s.f.). Dimensiones del Clima Organizacional <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html> .
- Iglesias Armenteros, A. L. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Epub 01 de marzo de 2018. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es. . *Revista Cubana de Enfermería*.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

S., P. (2021). *OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

S., P. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>.

Salmón, E. B. (s.f.). *¿Qué es la pirámide de las necesidades de Maslow?* Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-piramide-de-maslow>

Santa Eulalia Mainegra, J. M. (2012). *Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Revista Médica Electrónica, 34(5), 606-619.*
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011&lng=es&tlng=es .

SENA. (2014). *Identificación de variables y aspectos en la deserción de los aprendices SENA – Centro de Gestión y Desarrollo Sostenible Surcolombiano*. Obtenido de <https://docs.google.com/document/d/1sS8Lg6BcptsB5cMnTPNDfHB5Vra8cH9z/edit?rtpof=true>

Social, M. d. (13 de Mayo de 2014). *Decreto 0903*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1CLOC4NZYfGr9ycVZKflMNO_4hxUB8gek/view

Stinger, L. y. (1978). *Dimensiones del clima organizacional*.

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anexos

Anexo A. Formato de Encuesta

<p>Nombre *</p> <p>Texto de respuesta breve</p> <hr/>
<p>Cargo *</p> <p>Texto de respuesta breve</p> <hr/>
<p>1. Actualmente está vinculado a la ESE por medio de algún contrato laboral? *</p> <p><input type="radio"/> SI</p> <p><input type="radio"/> NO</p>
<p>...</p> <p>2. Si respondió "Si" en la primer pregunta, ¿Qué tipo de contrato Inscibió?</p> <p><input type="radio"/> Contrato de Prestación de Servicios</p> <p><input type="radio"/> Contrato de Obra</p> <p><input type="radio"/> Contrato civil</p> <p><input type="radio"/> Es personal de planta</p> <p><input type="radio"/> Otra...</p>

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

3. Cómo logró vincularse a la ESE? *

- Merito
- Concurse para aplicar de la vacante
- Respaldo político
- Apalancamiento por referencias personales
- Otra...

4. ¿Recibió inducción, capacitación y/o Entrenamiento idóneo para el cargo que desempeña? *

- Sí
- No
- No lo noté Conveniente aunque me informaron de ello
- Otra...

5. Para usted que es clima organizacional *

- La organización y gestión del Stock de una empresa
- Las ordenes que se le dan al personal para que cumpla
- Método de organizar las instalaciones físicas de una empresa
- El ambiente psicosocial que se percibe dentro de una empresa

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

6. Cree que el trabajo que desempeña le retribuye una justa remuneración? *

- Sí
- No
- Me es Indiferente
- Me conformo con lo dispuesto a que se pague

7. Considera que las ideologías y regímenes de políticas públicas afectan su bienestar laboral en la ESE? *

- Sí
- No

⋮

8. Las responsabilidades laborales deben adecuarse a un horario establecido. ¿ Cree que la responsabilidad laboral excede los horarios establecidos? *

- En muchas ocasiones
- Pocas veces
- Nunca
- Casi nunca

8. ¿Se ha hecho partícipe de programas de compensación e incentivos por desempeño laboral? *

- Sí
- No

PROPUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

9. Si respondió "Sí" en la pregunta Nro. 8 mencione que programa y que tipo de beneficios a recibido en temas de bienestar

Texto de respuesta largo

...

10. ¿Cambiaría usted las políticas de la Gestión del Talento Humano? *

Sí

No

11. Si respondió "Sí" en la pregunta Nro. 10, ¿Qué cambiaría?

Texto de respuesta largo
