

**Propuesta de optimización y mejora del clima organizacional del Hospital San Gabriel
Arcángel del Municipio de Villagarzón Putumayo en el área administrativa para el
segundo semestre del año 2022**

Dayaramarly Capera

Natalia Stefania Mejía Soto

Martha Mireya Getial Pérez

Lina Stephany Rodríguez Rojas

Consuelo Rojas Fernandez

Directora

Adriana Maribel Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

Dedicatoria

Inicialmente agradecemos este triunfo a Dios el cual nos brindó sabiduría y conocimiento para culminar con éxito cada una de las metas que nos proponemos a cumplir, agradecemos a nuestras familias las cuales han sido pieza clave para nuestro proceso de formación siendo motores de amor y confianza incondicional, agradecemos a cada integrante de grupo a lo largo de nuestra carrera ya que logramos compartir conocimientos, votos de amistad y tolerancia siendo esto una oportunidad de poder trabajar en equipo, por último gracias a los instructores y Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD por brindarnos un acompañamiento en este camino tan arduo, agradecemos a los instructores por la paciencia y disposición para brindarnos sus conocimientos basados en experiencias y profesionalismo, cada error y crítica constructiva nos ha sumado tanto personal como profesionalmente a nuestra vidas cotidianas, sus aportes del día a día hoy nos vuelve unos seres transformadores llenos de virtudes y entrega total a nuestros proyectos.

Agradecimientos

Agradecemos a nuestra Universidad UNAD y a quienes la constituyen especialmente los tutores, personas solidarias y con la calidad de brindar un conocimiento sin esperar nada a cambio, Agradecemos a nuestras familias por habernos brindado tanto amor y apoyo incondicional en este proceso, agradecemos a cada una de nuestras amistades formadas en la Universidad y de colegio por la lealtad y confianza que depositaron en cada uno de nosotros, sabiendo que no nos rendiríamos ante las circunstancias. A todos, ¡Mil gracias!

Resumen

Hasta hace poco tiempo las empresas se empezaron a preocupar y le dieron importancia al clima organizacional y la satisfacción laboral de sus empleados en los puestos de trabajo, pues anteriormente los empleados eran considerados máquinas y por ende solo existía el interés económico de ambas partes. En esta etapa de la evolución industrial y la importancia de los derechos del trabajador, se han implementado mejoras con la aplicación y puesta en marcha de programas que van de la mano con los objetivos y el cumplimiento de las metas en las organizaciones, igualmente se ven reflejadas las mejoras con el rendimiento laboral, esto debido a las técnicas de un alto mejoramiento del clima laboral en todas las áreas, la empresa seleccionada presentaba deficiencia en el clima organizacional, evidenciándose desánimo y poco interés por las actividades laborales en el área administrativa. De acuerdo con la metodología descriptiva la cual se enfoca en el estudio de la información recolectada por medio de una encuesta a los colaboradores de la empresa, se analizará para establecer las falencias en los puestos de trabajo del área administrativa y cuales están afectando el clima laboral. En los resultados encontrados evidenciamos que la situación real de la empresa se está viendo afectada por la desmotivación laboral, esto significa que no hay un programa de estrategias que se apliquen para el buen funcionamiento del área administrativa, por ende es necesario actuar de manera oportuna y presentar estrategias que permitan mejorar el clima laboral, para que la empresa pueda contar con personal que le brinde apoyo y aporte al desarrollo organizacional, realizando cada una de las actividades de manera eficaz, lo cual permita que se pueda brindar servicios de calidad y atención oportuna a los usuarios.

Palabras Claves: Clima organizacional, estrategias descriptivas y rendimiento laboral.

Abstract

Until recently, companies began to worry and gave importance to the organizational climate and job satisfaction of their employees in the workplace, because previously employees were considered machines and therefore there was only the economic interest of both parties. In this stage of industrial evolution and the importance of workers' rights, improvements have been implemented with the application and implementation of programs that go hand in hand with the objectives and the fulfillment of the goals in the organizations, also the improvements are reflected with the labor performance, this due to the techniques of a high improvement of the work environment in all areas, the selected company presented deficiency in the organizational climate, evidencing discouragement and little interest in the work activities in the administrative area. According to the descriptive methodology, which focuses on the study of the information collected by means of a survey to the company's collaborators, it will be analyzed to establish the deficiencies in the work positions of the administrative area and which are affecting the work environment. This means that there is no program of strategies that are applied for the proper functioning of the administrative area, therefore it is necessary to act in a timely manner and present strategies to improve the work environment, so that the company can have staff to provide support and contribute to organizational development, performing each of the activities effectively, which allows it to provide quality services and timely attention to users.

Keyword: Organizational climate, strategies, descriptive and job performance.

Tabla de contenido

Introducción	12
Reseña de la empresa	13
Planteamiento del problema	14
Pregunta de investigación	14
Antecedentes	16
Justificación	18
Objetivos.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos específicos	19
Marco teórico.....	20
Marco legal.....	24
Metodología de investigación.....	25
Método	25
Tipo de estudio.....	25
Recolección de datos.....	25
Análisis e interpretación de resultados.....	28
Recomendaciones	40
Conclusiones	42
Referencias bibliográficas	43
Anexos.....	47

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Ficha técnica de la encuesta a colaboradores</i>	27
---------------------------------------------------------------------------	----

Lista de figuras

Figura 1. <i>Organigrama</i>	13
Figura 2. <i>Arbol del problema</i>	15
Figura 3. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.1</i>	28
Figura 4. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.2</i>	29
Figura 5. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.3</i>	30
Figura 6. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.4</i>	31
Figura 7. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.5</i>	32
Figura 8. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.6</i>	33
Figura 9. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.7</i>	34
Figura 10. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.8</i>	35
Figura 11. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.9</i>	36
Figura 12. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.10</i>	37
Figura 13. <i>Grafica porcentual para el analisis de la pregunta No.11</i>	38
Figura 14. <i>Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No.12</i>	39

Lista de anexos

Anexo A. Encuesta de diagnostico del clima organizacional	52
Anexo B. Resultado de la encuesta	55

Introducción

El clima organizacional corresponde a los factores que forman en la organización un ambiente dinámico, compuesto por personas que generan diferentes comportamientos los cuales influyen en el rendimiento general de los trabajadores.

Es así como el clima laboral es el resultado de la forma como interactúan los individuos en su accionar laboral, el cual es influenciado por un conjunto de creencias, actitudes y valores.

Dentro del clima organizacional está la endomarketing que comprende cada uno de los procesos realizados por las compañías para divulgar la información efectivamente a sus colaboradores; esta comunicación es definida por muchos autores como una herramienta de gestión, resaltando que ésta es la base para que la organización funcione coordinadamente y así transferir de forma eficaz a los empleados la Planeación estratégica, esto logra que se centren en lograr los objetivos conjuntamente.

El propósito de este proyecto es implementar estrategias de mejora y presentar un diagnóstico de la situación actual del Hospital San Gabriel Arcángel donde se evidencian falencias en la comunicación del área administrativa, esto afectando las necesidades de los trabajadores e incentivando una mala implementación del clima organizacional el cual se constituye y se basa en una comunicación asertiva y un buen trato equitativo donde se resalte la equidad laboral, motivación y desarrollo profesional, este proyecto ayudará a los trabajadores a sostener una comunicación estable con la capacidad de mejorar los problemas basados en alternativas de soluciones que fomenten el respeto, amabilidad y tolerancia.

Reseña de la empresa

Empresa: **E.S.E Hospital San Gabriel Arcángel**

Nit: **8460011620-0**

Clase Persona: **Jurídico**

Naturaleza: **Pública**

Código Prestador: **8688500198**

Clase de prestador: **Instituciones - IPS**

Ubicación: **Carrera 4 N° 1-35 Barrio Juan Pablo II**

Número de empleados: **130**



El Hospital San Gabriel Arcángel de Villagarzón Putumayo fue constituido bajo naturaleza publica en conformidad en el Decreto No. 201 del 31 de Agosto de 2004, la cual es una entidad de categoría especial de entidad pública descentralizada del orden Departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto del capítulo III, Artículo 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, su principal objetivo es la prestación de servicios de salud de primer nivel, entendidos como un servicio público y como parte integrante del Sistema de Seguridad y Social en Salud.

Misión

“La E.S.E. San Gabriel Arcángel es una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad que contribuye al mejoramiento constante de la salud y el bienestar de la comunidad, basados en los estándares de calidad con un equipo profesional integral, idóneo y comprometido, buscando la seguridad del paciente con una atención humanizada.”

Visión

“En el año 2024 la E.S.E. Hospital San Gabriel Arcángel será reconocida como la institución líder en el departamento del Putumayo prestando servicios integrales de salud de baja complejidad con énfasis en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con altos estándares de calidad en la atención y seguridad del paciente, con equilibrio rentable económico y social.”

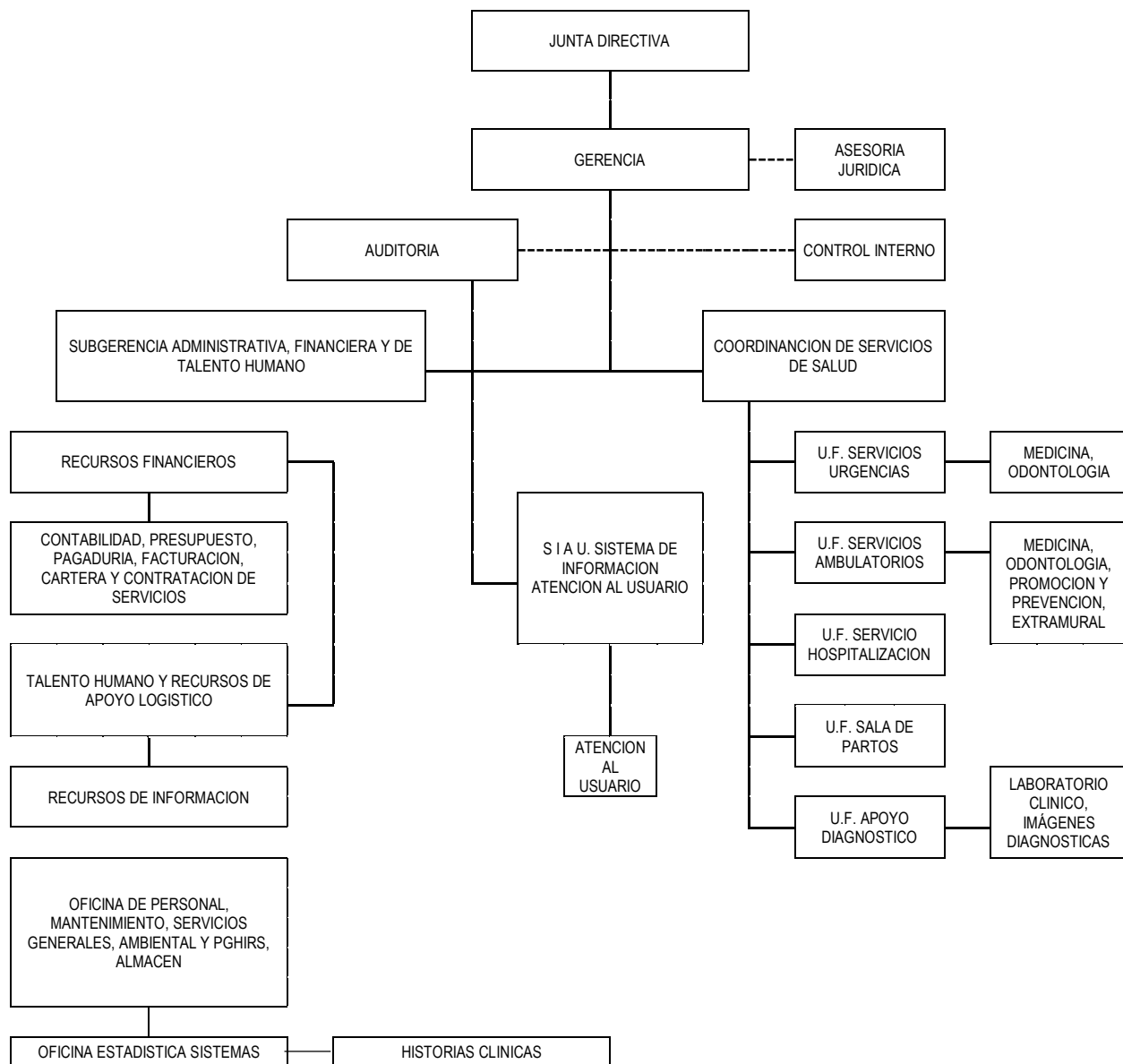
Valores y Principios Institucionales

Actitud de servicio, Honestidad, Confidencialidad, Respeto, Lealtad, Participación, Tolerancia, Accesibilidad, Calidad del servicio, Solidaridad, Eficacia, Equidad, Compromiso, Sentido de pertenencia.

Organigrama De La Empresa

Figura 1

Organigrama



Fuente: Gerente general Hospital San Gabriel Arcángel de Villagarzón Putumayo

Planteamiento del Problema

Toda organización debe garantizar un ambiente laboral sano, donde fluya una comunicación optima lo cual facilitara el cumplimiento de funciones y el buen desempeño de los colaboradores, así como un trabajo en equipo exitoso, por lo que atender el clima organizacional es un factor determinante en la gestión empresarial.

La comunicación interna puede representar un punto determinante para generar un clima organizacional adecuado, por lo que, si no se tiene en cuenta para establecer un cuidado especial, los resultados afectarán el alcance de los objetivos corporativos. Es así como dentro de la comunicación interna es importante tener en cuenta la motivación y expectativas de los trabajadores frente a su entorno laboral, de tal manera que cada uno se sienta valorado, acogido y considerado por su aporte a la organización.

En la empresa Hospital San Gabriel Arcángel de Villa Garzón Putumayo se han presentado algunos inconvenientes comunicacionales dentro del área administrativa, que ponen en evidencia algunos inconformismos y que dejan en manifiesto la necesidad de atender las consideraciones de los empleados para identificar y superar las falencias que puedan afectar el clima organizacional, y por ende el desempeño y alcance de las metas propuestas por la Gerencia.

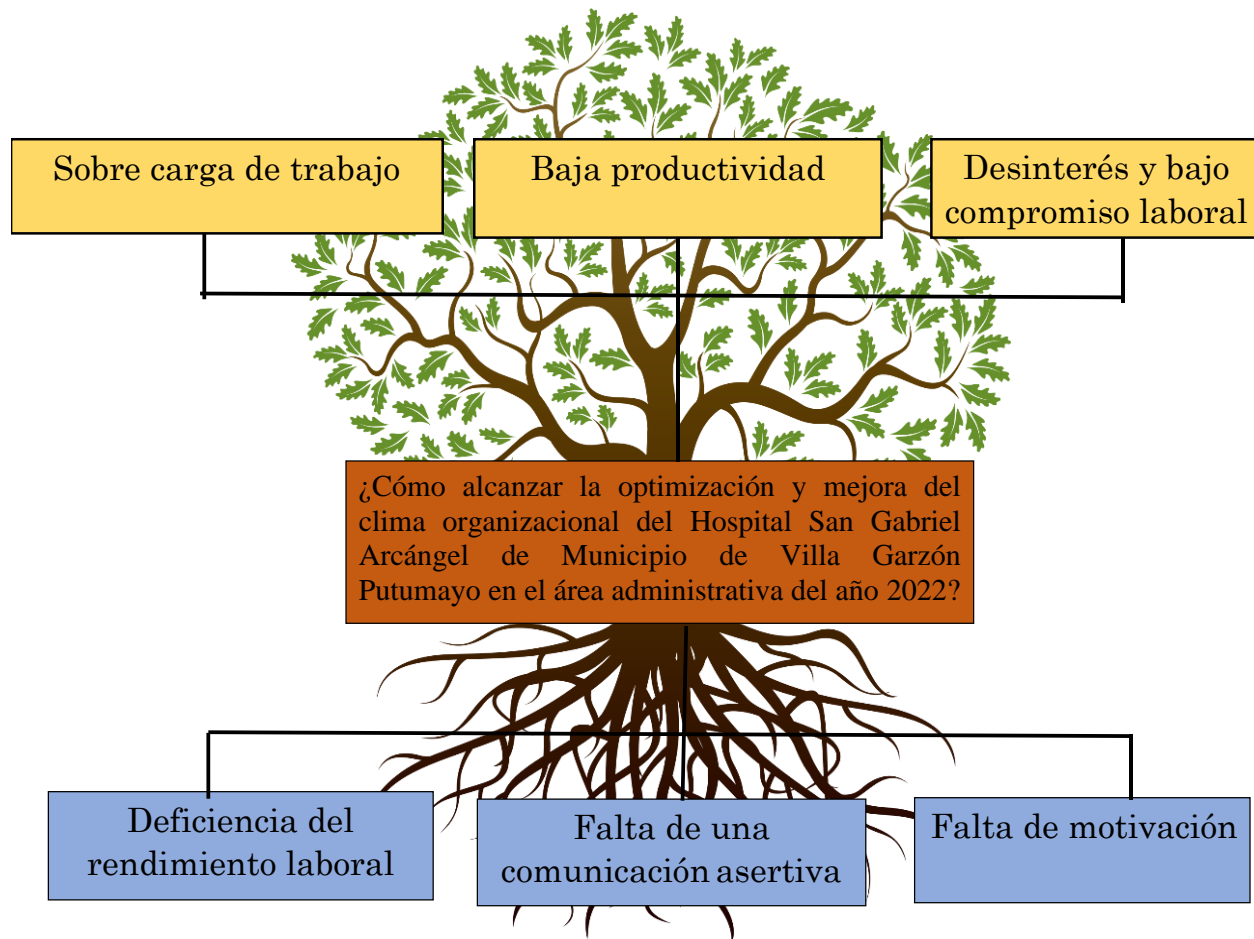
Pregunta de investigación

¿Cómo alcanzar la optimización y mejora del clima organizacional del Hospital San Gabriel Arcángel de Municipio de Villa Garzón Putumayo en el área administrativa para el segundo semestre del año 2022?

Árbol del Problema

Figura 2

Árbol del problema



Nota: En esta figura se evidencia el árbol del problema y sus principales causas a la problemática.

Fuente: Elaboración por los autores del proyecto

Antecedentes

La gestión empresarial requiere de un clima organizacional óptimo para llevar a cabo de forma eficiente sus objetivos y estrategias corporativas, frente a esto es importante atender a lo indicado por Dessler mencionado en García, M. (2009) cuando dice:

“Los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas preconcebidas, sobre sí mismos, quiénes son, qué se merecen, y qué son capaces de realizar. Dichas ideas reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, para que el individuo determine cómo ve su empleo y su ambiente, puesto que el desempeño de un empleado no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja” (p.6).

Según (Chiavenato, 2020) “Para la década de los 60’s, se presentó en las organizaciones una deficiencia de la legislación laboral, lo cual obligó a una transformación en la gestión de los recursos humanos, exigiendo un enfoque más preciso en las personas, entendiéndolas como un factor indispensable para el éxito a nivel organización, en su dinámica competitiva. Esto dio pie al inicio de la Administración de Recursos Humano. La ARH aún sufría el vicio de concebir a los empleados como meros recursos productivos, los cuales tenía que administrar y coordinar, planeando y controlando sus actividades a desarrollar de acuerdo con las exigencias de la organización.” (P.23).

Es así como se identifica la importancia de mantener un clima organizacional adecuado con una comunicación interna apropiada, para lograr que los colaboradores alcancen su mayor desempeño, motivados y participes de la promoción de un ambiente laboral propicio para el cumplimiento de sus funciones, que estén fidelizados con la empresa y dispuestos a invertir su

esfuerzo en el direccionamiento estratégico entregado, teniendo en cuenta que el clima organizacional es la base principal y sólida para el sostenimiento de una empresa, este hace que sus empleados trabajen de una forma significativa por el cumplimiento de los objetivos de la empresa, provocando así satisfacción laboral en los empleados y motivación para el buen funcionamiento y producción, cuando se trabaja con motivación y reconocimiento laboral el empleado rinde y el ambiente laboral es gratificante, El hospital San Gabriel Arcángel de Villa Garzón Putumayo ha venido presentado falencias a lo largo del último semestre del año 2022 correspondientes al mal manejo del clima organizacional dentro de la empresa, se evidencia que esto está provocando conflictos, mala comunicación, rotación de puestos de trabajo, insatisfacción laboral y tensión a la hora de expresar sus puntos de vista, debido a esta problemática surge la necesidad de implementar nuevas estrategias de sostenimiento y creación de valor e importancia del clima organización para una comunicación gratificante y asertiva en la empresa.

Justificación

El clima organizacional da cuenta de la imagen y estabilidad de una empresa, es garantía de sostenibilidad y seguridad laboral, muestra la identidad de la empresa, la dinámica que maneja y el sentido de pertenencia que sus colaboradores han alcanzado hacia la organización, entregando al entorno sus características propias que la define como una organización establecida, lo cual representa su visibilidad en el mercado.

Garantizar la armonía en los lugares de trabajo hace que el clima organizacional sea de calidad, para lograr el buen funcionamiento y desarrollo de la empresa, teniendo en cuenta que es una estrategia de suma importancia, puesto que permite que los empleados realicen sus actividades de manera más amena y con mayor eficiencia, un clima Organizacional adecuado en las empresas, facilita el logro de los objetivos propuestos, igualmente permite obtener resultados más efectivos en las actividades laborales para alcanzar las metas propuestas de manera más asertiva.

En la empresa escogida, se evidencia la necesidad de implementar estrategias que permitan y garanticen la armonía en los puestos de trabajo especialmente en el área administrativa, esto con el objetivo de crear ambiente y clima laboral agradable, para brindar una mejor calidad de los servicios y una mejor capacidad de apoyo laboral por parte de sus colaboradores, ya así se elimina el riesgo que dicha problemática trae sobre la organización exponiéndola a un escenario más negativo como organización, por lo que se requiere determinar este trabajo investigativo que aporte a la solución de la situación planteada, soportándola desde los referentes bibliográficos que sirva como modelo para la transformación social de la organización.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una propuesta de optimización y mejora del clima organizacional del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón Putumayo en el área administrativa para el segundo semestre del año 2022.

Objetivos específicos

Guiar y proponer análisis de reconocimiento del clima laboral mediante una muestra estadística a los trabajadores del área administrativa.

Analizar y determinar el grado de satisfacción laboral con el fin de identificar los aspectos que afectan el clima organizacional.

Implementar estrategias de desarrollo Organizacional.

Marco Teórico

El clima laboral se da de diferentes maneras en un ambiente de trabajo y se establece bajo diferentes procesos que mejoran su funcionamiento y aumenta la interacción entre los trabajadores de una organización, este se basa en valores, actitudes, creencias y acciones que lo transforman a un ambiente de calidad y comunicación asertiva, esta comunicación permite un trabajo en equipo y la mejora de la colectividad laboral.

Bases Teóricas:

Según (Gonzalez, 2010) “El clima puede considerarse funcional o positivo, si ayuda a relaciones satisfactorias y al logro de objetivos organizacionales. El resultado de un clima de este tipo, por sinergia, va dando lugar a la generación de un círculo virtuoso. El clima también puede ser disfuncional o negativo, ya que afecta las relaciones interpersonales y perjudica el logro de los objetivos. El resultado de este deteriorado clima da lugar al surgimiento de un círculo vicioso, del cual es difícil salir sin una intervención bien conducida con objetivos claros. Es probable que la situación tienda a empeorar”. (P 5).

Según (Eduardo, 2010) “Sociología Organizacional:(2010) La escuela gestáltica se centra en la percepción El clima laboral puede considerarse funcional o positivo, del todo. Las personas comprenden el mundo que las rodea basándose en criterios percibidos e inferidos, y se comportan en función de la forma como ellos ven su mundo laboral. Aquí el individuo se adapta al medio, no tiene otra opción”. (P 5)

Según (Ezequiel, 2010) “Ciencias Sociales y Medicina (2010): (P 5) Para la escuela funcionalista, el pensamiento y el comportamiento dependen del ambiente que rodea al trabajador y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del

individuo a su medio. Aquí se consideran las diferencias individuales, donde el trabajador interactúa con su medio y participa en la determinación del clima organizacional”. (P 6)

Según (Ezequiel, 2010) “Conocer el Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo producir intervenciones o cambios planificados que modifiquen actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura y los sistemas de la organización”. (p 9)

Según (Lewin, 2015) “El comportamiento de un individuo en el trabajo debe considerarse como una fórmula que es función de la persona implicada y de su entorno, de acuerdo con ello el comportamiento del conjunto o sea el comportamiento organizacional sería resultado del producto del comportamiento de las personas en situación de trabajo y el aporte de su entorno, no como sumatoria sino como sinergia, para el logro de sus objetivos. A la función de Lewin, deberíamos agregarle los grupos de trabajo por la influencia que ejercen en el comportamiento del conjunto y de cada integrante”. (P 4)

Según Investigación de Juárez-Adauta, Salvador - Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, (2012) Cita a otros autores. (p.308 -314)

Los primeros estudios sobre clima organizacional fueron realizados por Kurt Lewin “en la década de 1930. Quien acuñó el concepto de “atmósfera psicológica”, la que sería una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualquier hecho físico”. (P.307).

“El término clima organizacional emergió integralmente en la década de 1960 y fue introducido por primera vez en la psicología industrial”. (P.308)

Según, Tiagiuri y Litwin (1968) “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes en la organización”. (P.308).

Según estudio y análisis de (E Rodríguez - Revista educación en valores, 2016) –“Es importante centrar especial atención en el capital humano de las organizaciones como parte elemental de su motor productivo, es por ello que se hace necesario que las empresas de hoy en día visualicen con gran atención cómo el ambiente de trabajo incide en el comportamiento que a diario tienen sus empleados, sus percepciones sobre su equipo de trabajo, jefes, entre otras y esto permita a las compañías alcanzar un clima organizacional que les permitan a sus trabajadores sentirse satisfecho de su puesto de trabajo” (P.4).

Según (Noboa, 2011)“Que para conceptualizar el termino clima organizacional hay que tener en cuenta lo planteado por Rensis Likert quien define más aun con claridad el concepto de clima como percepción, es decir insiste sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes”. (p.11) (p.5)

Según (Chiavenato) “El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero”. (p.6)

Referencia La teoría de (Likert, 2012) “es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación, que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar”. (p. 6)

Según (Adauta, 2012) “En este estudio se encontró que la satisfacción laboral y clima organizacional en niveles medios tendiendo a niveles altos de su escala respectiva, existe relación entre los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional, por categoría de trabajo,

identificando que mientras mayor es el nivel de organización del trabajo, mayor es la satisfacción y el clima organizacional”. (p.8)

Según (Adauta, 2012) “indica que el personal con mayor antigüedad institucional presenta menores niveles de satisfacción con el trabajo y el clima organizacional, pero también un grupo importante con mayor antigüedad institucional manifestó niveles altos. Es decir, a mayor antigüedad se dividieron las opiniones sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional, si bien a menor antigüedad se tiende a un nivel medio de satisfacción con el trabajo y el clima organizacional”. (P3.13).

Según (Adauta, 2012) “Actualmente, las exigencias del mundo globalizado obligan a todas las organizaciones privadas y públicas a cumplir estándares mundiales de calidad, como sucede en la prestación de servicios en el sector salud. Como parte de estas exigencias, las organizaciones están obligadas a mostrar un mayor interés en la calidad de la vida laboral del personal, a diferencia de años pasados cuando a los administradores solo les importaba básicamente el rendimiento”. (P.311)

Según investigación de (Rodrigo Peralta, estudiante de psicología universidad Nacional HERMILIO VALDIZAN (2002) “El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo, cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad”. (p.3)

Marco Legal

El hospital actualmente cuenta una normatividad que apoya el clima organizacional en las empresas, como directrices importantes para facilitar a las organizaciones un entorno óptimo de desempeño.

Artículo 25 de la constitución política de Colombia, “expone la dignidad y justicia con la que el trabajo se debe ejercer como un derecho en nuestro país”.

Ley 1616 de 1993, “enfocada en la atención integral para la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.

Ley 1567 de 1998, en su artículo 24, “el departamento administrativo de la establece los niveles adecuados para medir el clima laboral si como la periodicidad con la que este debe realizarse (cada 2 años) para poder establecer medidas de intervención”.

Ley 1010 de 2006, “la cual establece las directrices para el buen trato y condiciones dignas de trabajo, sancionando todo tipo de maltrato que atente contra la dignidad humana”.

La Ley 1562 de 2012, “direcciona las condiciones físicas, mentales y sociales en las que se debe desarrollar el trabajo, para promover y mantener el bienestar de los trabajadores”

Metodología de la Investigación

Metodología Preliminar:

Este proyecto analizará los temas asociados al clima organizacional, satisfacción laboral, cultura organizacional, motivación laboral, liderazgo, crecimiento laboral y profesional con el fin de ir fortaleciendo y mejorando el desarrollo de las actividades laborales realizadas por los empleados del hospital San Gabriel Arcángel de Villagarzón Putumayo.

Tipo de investigación:

Se realizará una investigación de tipo cualitativa para recolectar los datos suficientes y analizarlos.

Tipo de investigación según el enfoque:

Su enfoque es cualitativo.

Tipo de investigación específica:

Se realizará un análisis de los datos recolectados mediante cuestionarios o encuestas online, la cual permitirá tener una investigación soportada por hechos reales bien estructurados y organizados sistemáticamente.

Población y muestra:

Para el buen desarrollo de este proyecto se trabajará una muestra clave de 15 empleados del área administrativa en total constituida por unas subáreas como la de gerencia, administrador, jurídica, cartera, contabilidad, presupuesto, tesorería y almacén, esta muestra se tomará del hospital San Gabriel Arcángel de Villagarzón Putumayo.

Diseño metodológico preliminar:

Materiales y métodos – Recolección de la información:

Se realizará por medio de una encuesta en una herramienta gratuita como lo es Google Drive, la cual estará constituida por 12 preguntas de tipo única respuesta (cerradas) son preguntas enfocadas en dar cumplimiento y análisis a los objetivos del proyecto, se aplicará a la muestra de empleados seleccionada, se realizará presencial y en línea.

Análisis de datos/Interpretación:

Se implementará un diseño descriptivo el cual permite conocer las características de los encuestados y así profundizar en la investigación con el fin de clasificar la información y obtener la deseada, analizando los resultados arrojados para poder brindar una respuesta clara, coherente, exacta y existente.

Procedimientos:

Diseñar y formular la encuesta, preparar la entrevista, seleccionar las personas a encuestar, aplicar la encuesta y analizar los datos obtenidos.

Resultados

Se realizó una encuesta a 15 empleados del área administrativa del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón Putumayo, en la cual se realizó un cuestionario de preguntas cerradas con el fin de identificar y analizar la problemática con la que actualmente cuenta el hospital.

Enlace de la encuesta:

<https://forms.gle/6zYQERL5hGueBhw27>

Tabla 1

Ficha técnica de la encuesta

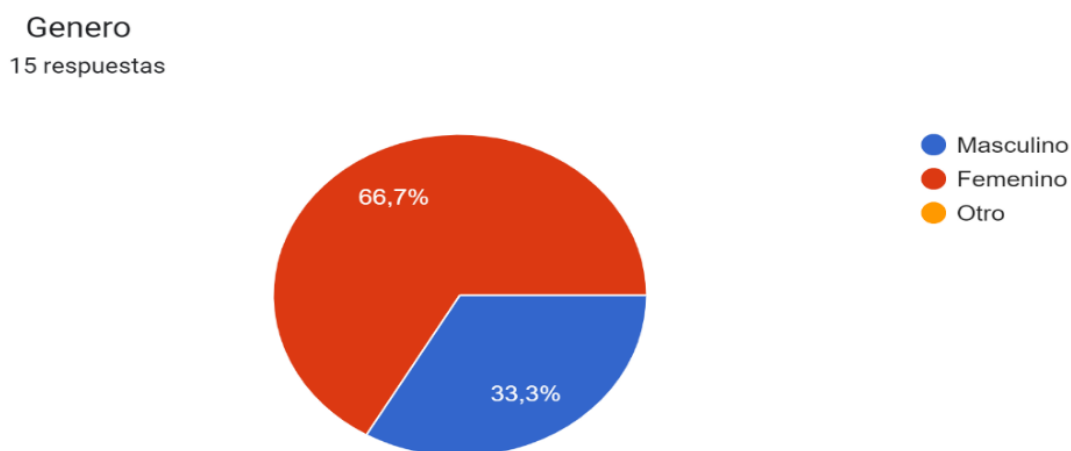
Ficha Técnica	
Nombre de la Encuesta	Encuesta de Diagnóstico del Clima Organizacional
Objetivo de la encuesta	Identificar el estado actual de la empresa en relación del clima organizacional, con el fin de fortalecer y mejorar el desarrollo de las actividades laborales realizadas por los empleados del hospital San Gabriel Arcángel de Villagarzón Putumayo.
Encuestadores	Dayaramarly Capera Natalia Stefania Mejía Soto Martha Mireya Getial Pérez Lina Stephany Rodríguez Rojas Consuelo Rojas Fernandez
Fecha de recolección de la información de campo	10 noviembre 2022
Marco de muestra	Empleados del área administrativa constituida por unas subáreas como la de gerencia, administrador, jurídica, cartera, contabilidad, presupuesto, tesorería y almacén.
Ciudades donde se realizó	Villagarzón Putumayo.
Tamaño de la muestra	Total, empleados encuestados 15. Total, de empleados que respondieron la encuesta 15.
Técnica de recolección	Formulario encuesta virtual Google Drive -Preguntas cerradas

Análisis e interpretación de los resultados

De acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta la cual se aplicó a 15 empleados del área administrativa del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón Putumayo se puede analizar lo siguiente:

Figura 3

Grafica porcentual de los resultados pregunta No 1



Fuente: Autores

Esta pregunta se realiza con el objetivo principal de conocer el género de los empleados del área administrativa en los cuales se obtiene el siguiente resultado:

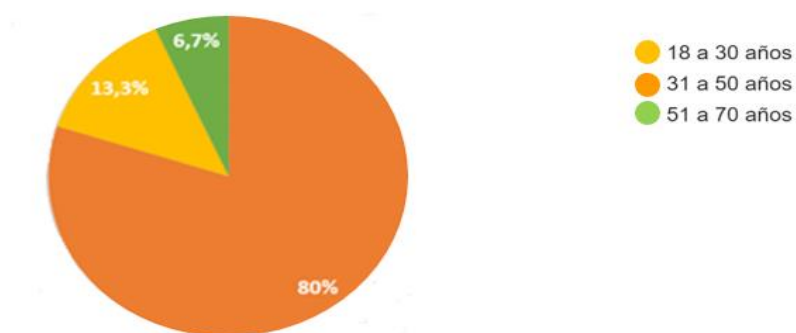
El 66,7% de los empleados son mujeres y el 33,3% son de género masculino, se puede concluir que el género femenino predomina en el área encuestada y estudiada.

Figura 4

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 2

¿En qué rango de edad se encuentra usted?

15 respuestas



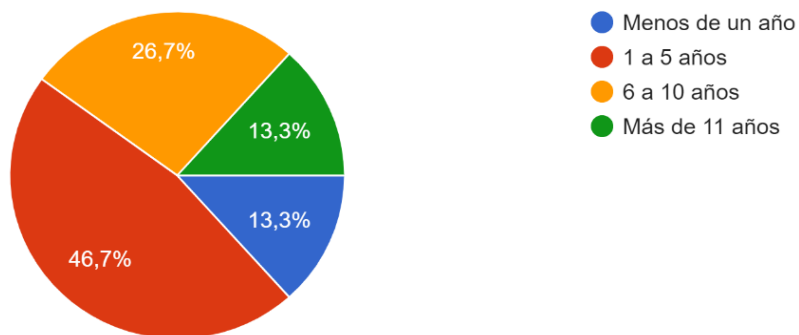
Fuente Autoría propia

Analizando los datos arrojados para esta pregunta la cual se realiza con el fin de conocer la edad promedio en la que se encuentran los empleados del área administrativa, se puede determinar que el 80% se encuentran en un rango de edad de 31 a 50 años, el 13,3% en un rango de 18 a 40 años y por último el 6,7% equivalente a un rango de 51 a 70 años, estas estadísticas demuestran que en esta área la cantidad más alta de empleados se encuentra en edades de 18 a 30 años, demostrando así que solo hay una persona con mayor edad y 2 se encuentran edades de 31 a 50 años.

Figura 5*Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 3*

¿Cuántos años lleva laborando en este hospital?

15 respuestas



Fuente: Autoría propia

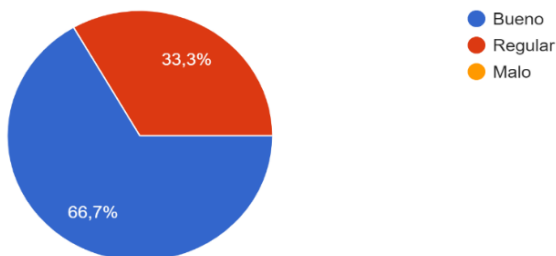
La pregunta se realiza con el objetivo de identificar el lapso que llevan los trabajadores laborando en el hospital, donde se puede identificar que las personas antiguas y con más experiencia llevan de 6 a 10 años en adelante siendo representados en un 26,7%, las cuales cuentan con más experiencia y conocimientos en sus puestos de trabajo, así como el cumplimiento y buen desarrollo del manual de funciones de cada cargo, se observa que hay 2 personas que ingresos en un tiempo de menos de un año a laboral en el hospital, demostrando también que están recién vinculados y están en etapa de aprendizaje y adaptación, por el contrario 7 empleados llevan en el momento de 1 a 5 años de estar prestando sus servicios en el hospital.

Figura 6

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 4

¿Cómo calificaría el clima laboral de su empresa?, entendiendo que (El clima laboral es el resultado de una comunicación asertiva que permite incentivar el trabajo en equipo y la colectividad).

15 respuestas



Fuente Autoría propia

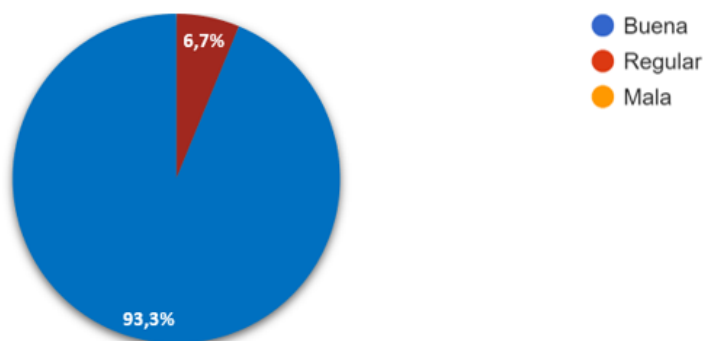
La pregunta se realiza con la finalidad de conocer qué tan bueno es el clima organizacional dentro del hospital, así como saber si todo el personal tiene el conocimiento de qué es y su manera de ejecución, en el Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón se da a conocer la importancia de emplear el clima organizacional cuando se hace el proceso de contratación, de acuerdo a los resultados arrojados se evidencia que el 66,7% de los empleados manifiestan que el clima laboral es bueno y tienen el conocimiento de qué es, así mismo se observa que el 33,3% indican que el clima organizacional es regular lo cual se puede concluir que al hospital le hace falta herramientas para brindar el conocimiento necesario a los empleados de la importancia y buen uso del clima organizacional, herramientas como capacitaciones y charlas educativa las cuales aumentarían el rendimiento y éxito del hospital.

Figura 7

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 5

¿Cómo considera usted que es la comunicación con su jefe inmediato?

15 respuestas



Fuente: Autoría propia

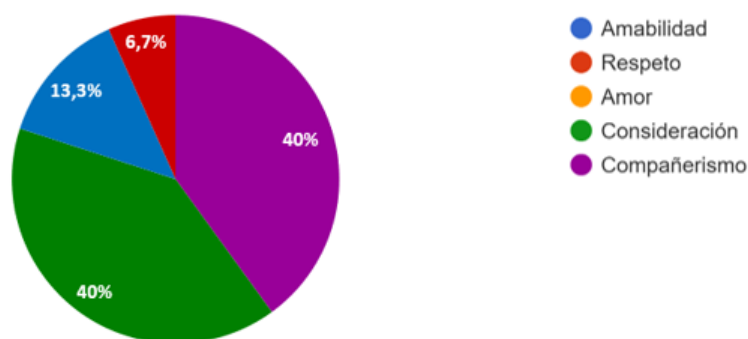
Tener una buena comunicación y relación con el jefe inmediato de una empresa es satisfactorio puesto que genera confianza para dialogar y expresar las inconformidades y las satisfacciones que se tienen en la empresa, esta pregunta se desarrolla con el fin de identificar si los empleados tienen una buena comunicación con el jefe inmediato donde se analiza que el 93,3% de los empleados dicen que sí tienen una buena comunicación y el otro 6,7% manifiestan que es regular, lo cual se puede concluir que solo una persona no tiene buena relación con el jefe ya sea debido a que esta recién vinculado al hospital y aún no ha entrado en confianza o porque quizás hubo algún problema en alguna ocasión, lo cual es importante solucionar ya que por una persona el clima organizacional cambiar y se vuelve un conflicto entre empleado y empleador.

Figura 8

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 6

¿Cuáles de las siguientes cualidades cree que se deben mejorar para crear un ambiente laboral indicado?

15 respuestas



Fuente: Autoría propia

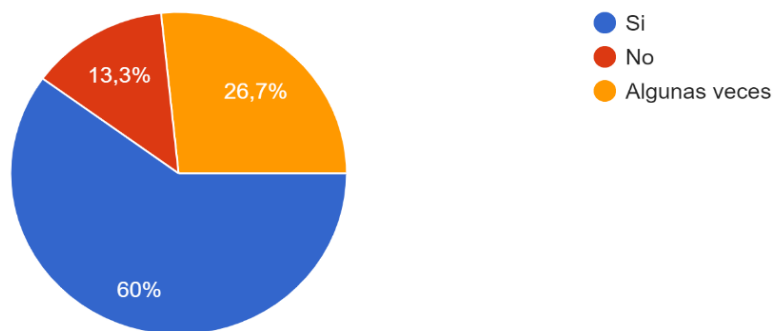
Teniendo en cuenta que las cualidades son una base importante para el buen desarrollo y funcionamiento de una empresa ya que si hay trabajo en equipo el rendimiento de la empresa va a ser alto, esta pregunta se realiza con la finalidad de conocer cuáles son las diferentes cualidades que les falta a los empleados del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón para una buena ejecución del manual de funciones, se evidencia que el 40% de los empleados indican que al hospital le hace falta más consideración con los empleados, el 40% indica que les falta más compañerismo a la hora de desarrollar las funciones, el 13,3,% manifiestan que les falta más amabilidad y el 6,7% indican que les falta respeto, a lo cual se logra concluir que los empleados del hospital no están haciendo uso y practica de los principios y valores corporativos los cuales son importante para una buena relación laboral y comunicación asertiva entre empleados, se evidencia que hacen falta re inducciones del plan estratégico y valores corporativos para que los empleados lo empiecen a poner más en práctica.

Figura 9

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 7

¿Siente que la empresa valora su trabajo?

15 respuestas



Fuente: Autoría propia

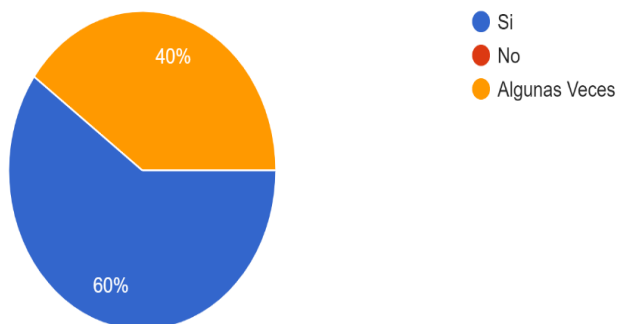
Es importante conocer y entender que el sentirse valorado en el ámbito laboral es muy importante para el buen desempeño del manual de funciones de los empleados, esta pregunta se realiza con el fin identificar qué tan valorados se sienten los empleados del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón con el fin de brindar herramientas y estrategias de cambio para aumentar la satisfacción laboral, con los resultados arrojados se analiza que el 60% de los empleados manifiestan que sí sienten que su trabajo y servicio es valorado, el 26,7% indican que solo algunas veces sienten que su trabajo es valorado y tenido en cuenta y el 13,3% dicen que realmente no es valorado, se puede concluir que a la empresa sí le hace falta aplicar estrategias de mejora en incentivos para que sus empleados puedan desarrollar las funciones a gusto y satisfactoriamente, aplicando diferentes estrategias como los incentivos y el fomentar la participación de los empleados quienes van a sentir que su trabajo es valorado y trabajaran con más interés.

Figura 10

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 8

¿Considera que existe buen trabajo en equipo en la empresa?

15 respuestas



Fuente: Autoría propia

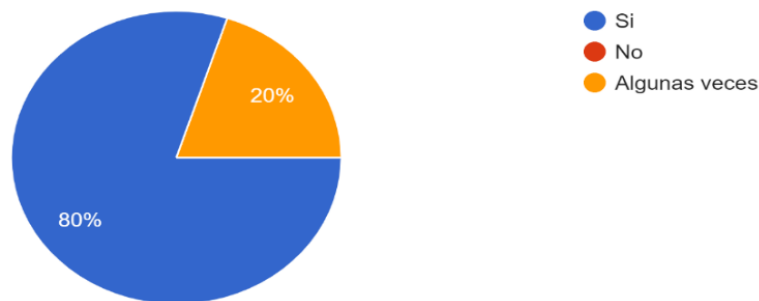
El buen clima organizacional necesita un buen desarrollo de trabajo en equipo para la colectividad y eficiencia de una empresa, ya que si laboran de forma conjunta pueden lograr los objetivos y metas trazadas por la organización, esta pregunta se realiza con el fin de conocer si en el Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón los empleados del área administrativa laboran de forma conjunta y en unión donde se observa que el 60% de los empleados manifiestan que si trabajan en equipo y el otro 40% indican que no se trabaja en equipo, se puede concluir que al hospital le hace falta utilizar una herramienta de recolección de datos como una encuesta con el fin de analizar la situación actual de cada empleado y el saber si se sienten a gusto con la empresa o qué causa el mal clima laboral y la poca unión para trabajar.

Figura 11

Gráfica porcentual para el análisis de la pregunta No. 9

¿Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones exitosamente?

15 respuestas



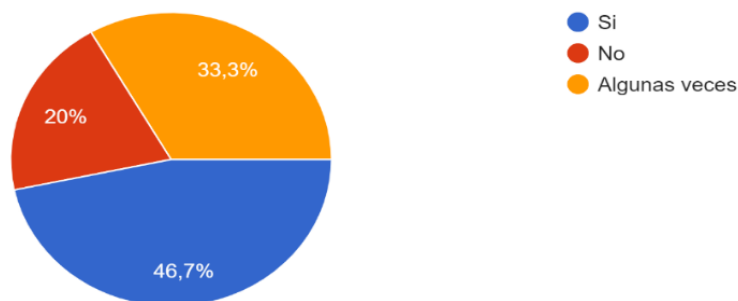
Fuente: Autoría propia

El no contar con los elementos necesarios para un buen desarrollo de funciones causa en los empleados desmotivación laboral y por consiguiente causan estrés y mal clima organizacional ya que estarían trabajando sin los elementos suficientes para el buen funcionamiento de sus labores, elementos como computador, lapiceros, escritorio, silla ergonómica, resmas de papel y en algunos casos ficheros, esta pregunta se realiza con el fin de identificar el porcentaje total de los empleados que manifiestan si el hospital cumple con estos elementos o no, donde se evidencia que el 80% de los empleados manifiestan que sí tienen los elementos necesarios para desarrollar sus funciones y por el contrario el otro 20% indican que solo en algunos casos cuentan con estos elementos, es decir que el hospital debe asignar todos los elementos necesarios para el desarrollo de laborales de los empleados, ya que con estos pueden suplir sus funciones de forma correcta.

Figura 12

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 10

¿Recibe capacitación oportuna para mejorar el desarrollo de sus funciones?
15 respuestas



Fuente: Autoría propia

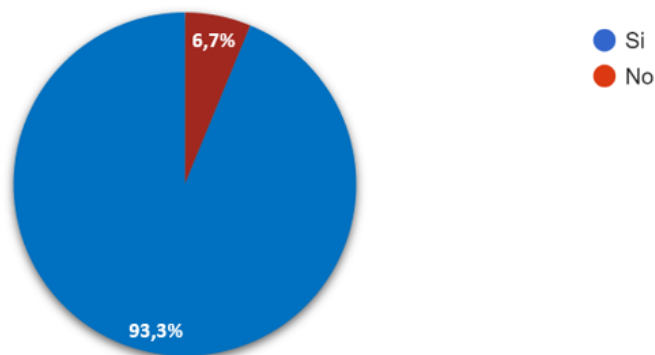
Esta pregunta se realiza con el fin de conocer si los empleados del hospital cuentan con capacitaciones constantes para el buen desarrollo de sus funciones, donde se puede analizar que el 46,7% de los empleados indican que sí, el 33,3% manifiestan que algunas veces y 20% indican que no, se logra concluir que para que el personal tenga un buen rendimiento y desempeño laboral es importante capacitarlos cada dos meses con el fin de que ellos se acoplen a los cambios de normas o funciones a desarrollar, ya que si no se realiza ellos tienden a sentirse frustrados y esto les causa estrés y pocas ganas de laboral, causando en el hospital un mal clima laboral, y poca comunicación asertiva.

Figura 13

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 11

¿Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?

15 respuestas



Fuente: Autoría propia

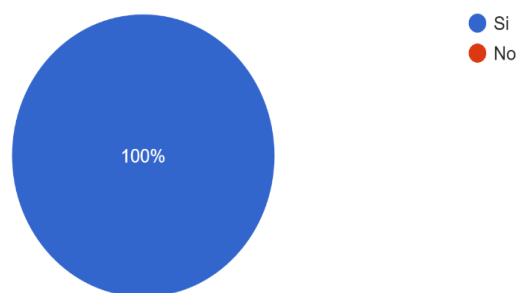
La falta de higiene en el puesto de trabajo es un factor por el cual un empleado puede aburrirse o estresarse en una empresa, esta pregunta se realiza con el fin de visualizar qué tan satisfechos se sienten los empleados del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo con fin de identificar si este es un factor por el cual se genera un mal clima laboral, de acuerdo a los datos arrojados se identifica que el 93,3% de los empleados dicen que si están a gusto con la limpieza y el 6,7% manifiestan que no lo están, se analiza que la mayoría de empleados si están satisfechos y que solo una persona no lo está debido a que casi no está en su puesto y la persona del aseo no tiene acceso a esa zona.

Figura 14

Grafica porcentual para el análisis de la pregunta No. 12

¿Cuenta con los elementos de seguridad y protección personal para el desarrollo de sus funciones?

15 respuestas



Fuente: Autoría propia

El no tener todos los elementos de protección, seguridad y salud en el trabajo es un factor para que los empleados trabajen desmotivados ya que su salud estaría expuesta a bacterias y virus, esta pregunta se realizó con el fin de identificar si los empleados contaban con todos los elementos, lo cual se obtuvo un resultado positivo ya que el 100% de ellos indicaron que si contaban los elementos de seguridad para el buen desarrollo de sus funciones, lo cual se puede concluir que el hospital está cumpliendo con la normatividad establecida y buena ética laboral ya que tienen en cuenta la salud del trabajador.

Recomendaciones

En relación a este proyecto de investigación, el cual fue dirigido a el Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón Putumayo y después de realizar el respectivo análisis de los resultados brindados por la herramienta usada la cual fue una encuesta aplicada a los 15 empleados del área administrativa, se logran dar algunas recomendaciones en pro de mejorar el estado actual de la empresa con el fin de obtener un buen clima organizacional y que los empleados trabajen con una mayor motivación y mejores condiciones para desarrollar todas las funciones establecidas en el manual de funciones de cada cargo, así mismo, poder fortalecer la comunicación y trabajo en equipo entre los empleados, se implementan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda al jefe inmediato del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón Putumayo implementar un manual de funciones establecido para cada cargo, con el fin de que los empleados realicen sus funciones acordes a las que les corresponde, esto con el fin de optimizar procesos y que los empleados se rijan a lo que esta estimulado en el manual de funciones, esto también le permitirá al hospital mitigar la desmotivación laboral y generar un mal clima laboral ya que actualmente los empleados realizan funciones que no corresponden a sus cargos y esto genera recarga laboral y el empleado baja su rendimiento.

Se recomienda al jefe inmediato del Hospital San Gabriel Arcángel implementar un cuestionario para aplicar cada tres meses el cual incluya preguntas de satisfacción laboral y clima organizacional en la empresa con el fin de determinar y proponer estrategias de mejora para que los empleados tengan una comunicación asertiva y se disminuya la insatisfacción laboral.

Se recomienda brindar una capacitación cada dos meses donde se refuerce los valores y principios del hospital con el fin de que los empleados puedan hacer uso de ellos en el día a día

de sus labores, esto también permitirá reforzar las debilidades que actualmente tienen frente al clima organizacional.

Se recomienda implementar un cronograma de actividades como un compartir o caminatas para incentivar el buen desempeño y servicio realizado por los empleados en el hospital, este realizándose una vez al mes donde ellos puedan interactuar y compartir vivencias y experiencias para así aumentar la confianza y generar un clima organizacional satisfactorio.

Conclusiones

Con el desarrollo de este proyecto de grado se logró analizar la situación actual en el área administrativa del Hospital San Gabriel Arcángel del Municipio de Villagarzón Putumayo en la cual logra identificar las falencias que se están presentando en el clima organizacional por parte del personal laboral, para lo cual se propusieron estrategias de mejora continua y medidas de control para garantizar un buen trabajo en equipo y colectividad lo cual permite la prestación de un excelente servicio.

Con el análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta se logra identificar cada uno de los aspectos que afectan el clima organizacional del área administrativa donde se observa que un 60% del trabajo en equipo es bueno debido a que cuentan con un 80% del material necesario para el cumplimiento de sus funciones, como también se realizan capacitaciones y se valora el trabajo de los colaboradores, es así como se analizó y se determinó el grado de satisfacción laboral.

Se implementaron estrategias de desarrollo organizacional las cuales permiten que se tenga en cuenta las actitudes y competencias laborales de cada empleado para darle valor agregado a la prestación de los servicios y cumplimiento oportuno de las funciones.

Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Constitución política de colombia 1991. (1991). constitución política de colombia 1991. Obtenido de chrome-extension:
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0219.pdf>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- Función Pública (s.f). Decreto Ley 1567 de 1998. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#:~:text=art%c3%8dculo%2024.,desarrollo%20personal%2C%20profesional%20y%20organizacion.ional>.
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

- (pp.56-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339).
https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a
- Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Lerma, G. H. D. (2009). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto (4a ed.). Bogotá, Colombia: Eco Ediciones. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69092>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Ministerio de hacienda y Crédito público (2019). Municipio de San Miguel de Mocoa - Primer semestre de 2019.
<https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=%2FConexionContent%2Fw>

cc_cluster-

159805%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased#:~:text=La%20informalidad%20de%20la%20Regi%C3%B3n,tasa%20del%2077%2C2%25.

Minsalud (2013). Ley 1616 de 1993. Obtenido

de: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013_.pdf

Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Romero, A. M. (2022). Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano.

[Objeto_virtual_de_aprendizaje_OVA]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

Sura. (23 de Enero de 2006). Ley 1010. Obtenido de

https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Minsalud (2012). La Ley 1562 de 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Anexos

Anexo A: Instrumento para aplicar - Encuesta de recolección:

Encuesta de diagnóstico del clima organizacional

Con el diligenciamiento autoriza el tratamiento de sus datos por parte de la UNAD en actividades exclusivamente académicas, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 de Habeas Data.

1. Genero

Masculino

Femenino

Otro

2. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

18 a 30 años

31 a 50 años

51 a 70 años

3. ¿Cuántos años lleva laborando en este hospital?

Menos de un año

1 a 5 años

6 a 10 años

Más de 11 años

4. ¿Cómo calificaría el clima laboral de su empresa?, entendiendo que (El clima laboral es el resultado de una comunicación asertiva que permite incentivar el trabajo en equipo y la colectividad).

Bueno

Regular

Malo

5. ¿Cómo considera usted que es la comunicación con su jefe inmediato?

Buena

Regular

Mala

6. ¿Cuáles de las siguientes cualidades cree que se deben mejorar para crear un ambiente laboral indicado?

Amabilidad

Respeto

Amor

Consideración

Compañerismo

7. ¿Siente que la empresa valora su trabajo?

Si

No

Algunas veces

8. ¿Considera que existe buen trabajo en equipo en la empresa?

Si

No

Algunas veces

9. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones exitosamente?

Si

No

Algunas veces

10. ¿Recibe capacitación oportuna para mejorar el desarrollo de sus funciones?

Si

No

Algunas veces

11. ¿Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?

Si

No

12. ¿Cuenta con los elementos de seguridad y protección personal para el desarrollo de sus funciones?

Si

No

Anexo B: Resultado de la encuesta:

Marca temporal	Genero	¿En qué rango de edad se encuentra usted?	¿Cuántos años lleva laborando en este hospital?	¿Cómo calificaría el clima laboral de su empresa?, entendiendo que (El clima laboral es el resultado de una comunicación asertiva que permite incentivar el trabajo en equipo y la colectividad).	¿Cómo considera usted que es la comunicación con su jefe inmediato?	¿Cuáles de las siguientes cualidades cree que se deben mejorar para crear un ambiente laboral indicado?	¿Siente que la empresa valora su trabajo?	¿Considera que existe buen trabajo en equipo en la empresa?	¿Cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones exitosamente?	¿Recibe capacitación oportuna para mejorar el desarrollo de sus funciones?	¿Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?	¿C... e... prot... pa... de
11/10/2022 15:29:44	Masculino	31 a 50 años	Más de 11 años	Bueno	Buena	Compañerismo	Si	Si	Si	Si	Si	Si
11/10/2022 15:37:34	Femenino	51 a 70 años	Más de 11 años	Bueno	Buena	Compañerismo	Si	Si	Si	Si	Si	Si
11/10/2022 15:43:09	Femenino	31 a 50 años	6 a 10 años	Regular	Regular	Consideración	Algunas veces	Algunas Veces	Algunas veces	No	Si	Si
11/10/2022 15:48:25	Masculino	31 a 50 años	Menos de un año	Bueno	Buena	Amabilidad	Si	Si	Si	Si	Si	Si
11/10/2022 17:13:11	Femenino	31 a 50 años	6 a 10 años	Regular	Buena	Consideración	No	Algunas Veces	Si	Algunas veces	Si	Si
11/10/2022 17:54:55	Femenino	31 a 50 años	1 a 5 años	Bueno	Buena	Compañerismo	Algunas veces	Algunas Veces	Si	Si	Si	Si
11/10/2022 18:13:53	Femenino	18 a 30 años	Menos de un año	Bueno	Buena	Consideración	Si	Si	Si	Si	Si	Si
11/10/2022 18:45:31	Femenino	31 a 50 años	6 a 10 años	Bueno	Buena	Consideración	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	Si
11/10/2022 18:47:36	Femenino	31 a 50 años	1 a 5 años	Regular	Buena	Compañerismo	Si	Algunas Veces	Si	No	Si	Si
11/10/2022 18:53:37	Masculino	31 a 50 años	1 a 5 años	Regular	Buena	Consideración	No	Algunas Veces	Algunas veces	No	No	Si
11/10/2022 19:05:47	Masculino	31 a 50 años	1 a 5 años	Regular	Buena	Compañerismo	Algunas veces	Algunas Veces	Algunas veces	Algunas veces	Si	Si
11/10/2022 19:07:47	Femenino	31 a 50 años	1 a 5 años	Bueno	Buena	Amabilidad	Algunas veces	Si	Si	Si	Si	Si
11/10/2022 19:11:54	Femenino	18 a 30 años	1 a 5 años	Bueno	Buena	Respeto	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	Si
11/10/2022 19:21:17	Femenino	31 a 50 años	6 a 10 años	Bueno	Buena	Consideración	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	Si
11/10/2022 19:45:12	Masculino	31 a 50 años	1 a 5 años	Bueno	Buena	Compañerismo	Si	Si	Si	Si	Si	Si