

Propuesta de mejoramiento de los factores que intervienen en el clima organizacional de la empresa Clínica de Especialistas Edificio Anais de Sahagún - Córdoba

Yeimith Del Mar Guzmán Ávila

Jennifer Tatiana Silva Lombana

Yuliana Inés Acosta Jarava

Daminson torres matera

Eliud Arévalo silva

Asesor

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Como primera instancia, dedico mi proyecto de grado al todo poderoso y señor de señores (DIOS) por darme la fuerza suficiente y conocimiento para cumplir esta meta en mi vida. A mi madre Nelvis Ávila por sus sacrificios, motivación y apoyo incondicional para que fuera una mejor persona y profesional.

También a mi tío Enderson Ávila, por el apoyo y estar siempre pendiente de cada paso que daba en mi carrera y mi proyecto. Finalmente, a los que creyeron en mis capacidades y lograron que tomara más impulso. Yeimith Guzmán Ávila

La misericordia y el poder de nuestro señor Jesús, quien dio la vida por nosotros y que es el guía de nuestras actividades, le dedicamos este trabajo de grados, por permitir nuestra existencia y darnos la sabiduría para haber desarrollado nuestros estudios en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, en el programa de administración de empresas, a nuestros padres, y familia quienes nos ha apoyado a largo de nuestros estudio, los tutores que ha tenido la valiosa labor de guiar nuestro aprendizaje con la más alta calidad. Jennifer silva Lombana

En primer lugar, dedico este proyecto a Dios por darme la fuerza para seguir avanzando y estar conmigo a cada paso que doy. A mi madre por brindarme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, siempre eres y serás mi fuente de fortaleza, ya que con tu ejemplo de vida me motivas a dar lo mejor de mí en todo momento. Eliud Arévalo silva

Agradecimiento

Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a mi madre y familiares que siempre me han brindado su apoyo para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. También son los que han brindado el soporte económico para nunca abandonar mis estudios.

Agradezco a la universidad por exigirme tanto, por acreditarme los recursos necesarios para las investigaciones y asesorías. También por haberme permitido llegar hasta donde estoy y alcanzar mi tan ansioso título. Yeimith Guzmán Ávila

Este trabajo no puede ser posible sin la venia de nuestro señor Jesús, quien nos guía e intercede ante Dios por cada uno de nosotros, le damos de hinojo nuestros más humilde y sincero agradecimiento, a todos los tutores de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, que hicieron posible llegar hasta esta fase de nuestros programas académicos, a nuestras familias y compañeros de los otros programas que estuvieron en los diferentes cursos que con sus aportes enriquecieron nuestros conocimientos que hoy se materializan en este trabajo. Jennifer silva

Lombana

Agradezco con todo mi ser a mi padre por haberme proporcionado la mejor educación con valores, mostrándome apoyo y confianza en mis decisiones, Gracias a tu esfuerzo hoy puedo dar este paso. A mis hermanas, por estar siempre presente, motivándome y brindándome su apoyo y fortaleza en todos los momentos importantes de mi vida. Eliud Arévalo silva

Resumen

Dentro de la empresa clínica de especialista edificio Anais de Sahagún- Córdoba se está tratando de contrarrestar las variables y los factores sobre la dinámica de la organización, puesto que la empresa no lleva a cabo un buen ambiente laboral y por consiguiente la afectación se ve reflejada tanto en los directivos como en el personal que la componen lo que causa dificultad en las relaciones interpersonales y la motivación. El objetivo de este estudio es determinar cuáles son los factores que están afectando a la compañía y porque el personal que integran la organización se encuentra insatisfechos en sus labores y mediante está formular una propuesta que mejore el ambiente. Se analizará el clima organizacional a través del instrumento de medición (encuesta estructurada online) la cual se aplicará a los funcionarios de la clínica edificio Anais que permitirá establecer más a fondo una solución con la finalidad de mejorar el entorno y crecimiento de la empresa. A través del análisis de las variables y del instrumento implementado se formulan recomendaciones de mejoramiento en las que principalmente se apliquen y ejecuten por parte de la empresa programas de incentivos, socializaciones grupales y reconocimientos para mejorar la productividad del empleado y por consiguiente el clima organizacional.

Palabras claves: Contrarrestar, Variables, Clima laboral, Relaciones interpersonales, Motivación

Abstract

Within the Anais de Sahagún-Córdoba building specialist clinical company, an attempt is being made to counteract the variables and factors on the dynamics of the organization, since the company does not carry out a good work environment and therefore the affectation is reflected both in managers and in the staff that compose it, which causes difficulty in interpersonal relationships and motivation. The objective of this study is to determine what are the factors that are affecting the company and why the personnel that make up the organization are dissatisfied in their work and through this formulate a proposal that improves the environment. The organizational climate will be analyzed through the measurement instrument (online structured survey) which will be applied to the officials of the Anais building clinic that will allow a solution to be established more thoroughly in order to improve the environment and growth of the company. Through the analysis of the variables and the implemented instrument, recommendations for improvement are formulated in which incentive programs, group socializations and recognitions are mainly applied and executed by the company to improve employee productivity and consequently the organizational climate.

Keywords: Counter, Variables, Work environment, Interpersonal Relationships, Motivation

Tabla de Contenido

Introducción	9
Planteamiento del problema	11
Justificación.....	13
Objetivos	15
Antecedentes	16
Marco teórico	18
Marco legal.....	20
Metodología	23
Resultados	26
Conclusiones	37
Recomendaciones.....	38
Referencia Bibliográfica	39

Lista de figuras

Figura 1 <i>La empresa garantiza la importancia del trabajo</i>	26
Figura 2 <i>El lugar de trabajo es adecuado</i>	27
Figura 3 <i>Cultura organizacional de la empresa</i>	28
Figura 4 <i>Reconocimiento en la empresa</i>	29
Figura 5 <i>Liberta de la expresión en la organización</i>	30
Figura 6 <i>Recursos y herramientas en la empresa</i>	31
Figura 7 <i>Adecuaciones en la empresa</i>	32
Figura 8 <i>Cobertura de seguros de vida a los trabajadores</i>	33
Figura 9 <i>Compañerismo en la organización</i>	34
Figura 10 <i>Observaciones entre los trabajadores</i>	35

Lista de Apéndice

Apéndice A <i>Formato de encuesta</i>	41
----------------------------------------------------	----

Introducción

El presente trabajo llamado “propuesta de mejoramiento de los factores que intervienen en el clima organizacional de la Empresa Clínica De Especialistas Edificio Anais de Sahagún - Córdoba, se hace con el objetivo de evaluar el clima organizacional de la empresa y los factores que determinan la dinámica de la organización. Actualmente la dinámica desarrollada internamente dentro de la estructura organizacional y la rotación de los empleados son aspectos importantes para analizar para esta pequeña compañía.

Sobre este particular Chiavenato (2009), plantea que “uno de los tópicos de mayor interés en la actualidad en el campo de la psicología organizacional, son los estudios del clima organizacional aspecto que ha cobrado mayor relevancia en vista de la necesidad de las organizaciones actuales de estar mejor preparado para sobrevivir en un ambiente alternativo competitivo. El estudio del clima organizacional permite conocer, en forma científica y sistémica, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan en el compromiso y la productividad del potencial humano”.

El estudio del clima organizacional nos ayuda a comprender, analizar e identificar que los miembros de la empresa estén cumpliendo con los objetivos propuestos en la organización, permitiendo así que se genere un buen ambiente laboral, es por esto que en el presente trabajo busca investigar acerca de los factores que están interviniendo en la Empresa Clínica De Especialistas Edificio Anais, la cual se encuentra ubicada en Sahagún – Córdoba, según lo investigado sobre esta compañía, el rendimiento que está teniendo no ha sido bueno, ya que se ha visto involucrado el mal manejo de un ambiente laboral; afectando la productividad. Es importante que tanto los empleados como los dueños de esta compañía puedan hacer un buen

manejo del clima laboral, evaluando y conociendo los problemas que existen, aplicando así medidas correctivas y creando así un mejor clima laboral, ya que sin este se pueden generar muchas pérdidas.

Planteamiento del problema

El clima organizacional es de importancia que sea estudiada ya que permite a las organizaciones comprender la percepción que tiene los colaboradores frente a las diferentes dinámicas que presentan en relación al grupo-organización.

Muchas empresas dejan de ser eficientes y lo suficientemente productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administración y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo o con ciertas expectativas de la empresa; sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado para su desempeño laboral.

Dentro de la empresa Clínica de Especialistas Edificio Anais no se evidencia un buen clima laboral, desde los directivos quienes son las cabezas visibles dentro de la compañía quieren pasar por encima de los subordinados brindándoles un mal trato y por consiguiente conlleva a bajar el ánimo del personal. Otro factor muy importante es la falta de formación a los empleados, los ponen a manejar algunos cargos sin cumplir con los perfiles caracterizados para desarrollarlos de la mejor manera, por otro lado existe una ausencia de comunicación entre los trabajadores y los subordinados, esto hace que se dificulte las relaciones interpersonales que deben tener todos los miembros que integran la organización porque así de esa manera no se cumplen de manera efectiva y dinámica cada uno de los compromisos asignados y afecta directamente la capacidad motivacional dentro de la compañía.

El clima organizacional es fundamental para el buen desarrollo de los procesos de producción y administrativo en una organización, dentro de la empresa Clínica De Especialistas Edificio Anais, el clima organizacional presenta fallas, las cuales se evidencia en los resultados obtenidos en los últimos tres años que se han tomado para el desarrollo de esta investigación,

este difícil clima laboral han colado en peligro los proceso productivos y administrativo al interior de la empresa que se hacen evidentes en la satisfacción de los usuarios de sus servicios, los equilibrios financieros que están colocando en peligro la viabilidad de la empresa y con ella la fuente de trabajo para todos los trabajadores directos e indirectos que dependen de la organización.

Formulación del problema

¿Cómo se puede mejorar el clima organizacional de la Clínica de Especialistas Edificio Anais?

Justificación

El clima organizacional es un tema muy importante hoy en día para casi todas las organizaciones que se esfuerzan por mejorar continuamente su clima organizacional para lograr el crecimiento de la productividad sin descuidar los recursos humanos. El ambiente en el que una persona trabaja diariamente, la actitud del jefe hacia los subordinados, la relación entre los empleados físicos e incluso la relación entre proveedores y usuarios, estos factores forman lo que llamamos clima organizacional, que puede ser percibido como un entero. Ya sea dentro o fuera de la organización.

En ese sentido, la necesidad de la presente investigación es evaluar el clima organizacional de la empresa Clínica De Especialistas Edificio Anais, para así comprender cómo incide en la motivación del personal, debemos encontrar la afectación de los aspectos como el tipo de liderazgo, si existe participación, la convivencia y relaciones personales, de forma que se incluya todos los niveles de la organización, descubriendo su papel determinante en el nivel de satisfacción que se persigue del clima organizacional de la empresa. Se propone, fortalecer la comunicación, cómo eje central que permite mejorar el clima organizacional, esto se logrará por medio de capacitación que busquen aliviar esta temática y promoviendo un ambiente donde pueda darse, de manera activa la participación de todos.

Con el fin de lograr lo anterior, se abordará cada uno de los motivos que, se atribuyen por parte del personal que trabaja allí a las falencias en el ambiente laboral y se tomará su estudio y corrección desde el enfoque humanista propio de la gerencia del talento humano y los últimos avances en esta materia consiguiendo un bienestar no solo de los empleados, con las evaluaciones que se presentaran, sino un aumento en la productividad de la empresa

demostrando que, a mayor bienestar en el puesto de trabajo, mayor es el rendimiento del empleado.

En el aspecto de relevancia social, conforme a los resultados de la investigación de la carencia de buen clima organizacional y como la buena gestión mejorará el ambiente en las empresas para favorecer el capital humano, abordando los aspectos como; capacitación para la gerencia de la empresa donde se utilizaran temas como la importancia de la constancia para los trabajadores, la no ambivalencia, la importancia de los incentivos, el buen clima organizacional, la importancia del capital intelectual, y la excelencia de los procesos, entendiendo que toda gestión que se realiza de manera perfecta y automatizada disminuye la probabilidad de error, aumentando la productividad organizacional.

Objetivos

Objetivo General

Formular una propuesta de mejoramiento en los factores que intervienen en el clima organizacional de la empresa Clínica de Especialistas Edificio Anais de Sahagún - Córdoba

Objetivos Específicos

Determinar en la compañía, cuáles son los factores que están afectando el clima laboral.

Diseñar metas alcanzables que vayan en pro de la mejora de la compañía.

Elaborar charlas donde ambas partes expresen sus opiniones y logren crear un buen ambiente laboral.

Antecedentes

“El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. El clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad” (García, 2009, p. 3).

Estudio: análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región caribe de Colombia

Alexander et al. (2019), El objetivo de su estudio fue describir el clima organizacional en cuatro empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Como resultado, se obtuvo que el clima organizacional es favorable. De manera general, se evidencia que los factores más relevantes para los empleados son el salario, buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo. Del análisis realizado se puede concluir que en un clima organizacional favorable se debe priorizar la asignación salarial de los empleados, la infraestructura de la empresa y aspectos intangibles, como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las estrategias de resolución de conflictos.

Estudio: Proyecto para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Empresa Verdeya 1 para aumentar el rendimiento en la productividad

Diana Carranza et al. (2018), el propósito de su proyecto se basa en analizar el clima laboral de la empresa Verdeya y como se encuentra afectando el entorno de sus colaboradores, el cual descende su productividad y rendimiento por eso el objetivo es identificar qué factores negativos se están presentando en la empresa, y porque sus colaboradores se encuentran

insatisfechos en sus labores cotidianas; su enfoque se basó en estudiar y analizar la percepción del clima laboral en la empresa, mediante el instrumento de encuesta a todos los colaboradores.

Estudio: Plan de Mejoramiento para el Clima Organizacional en la Empresa

Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS

Sánchez y Castillo (2020), para Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS, sus empleados son el factor fundamental para la obtención de resultados y el crecimiento de la compañía. En consecuencia, la compañía pensando en la forma de obtener dichos resultados es consciente de la importancia del factor humano y de lo que ellos piensan y esperan de su compañía, es por esto que para dar cuenta del clima organizacional de la empresa, se llevó a cabo un análisis mediante la aplicación de la encuesta IMCOC, y así formular un plan de mejoramiento y/o proponer medidas que puedan fortalecer la consecución de los objetivos que persigue la compañía, donde los empleados puedan adoptar un sentido de pertenencia por esta, generando así valor por la misma y crecimiento a nivel personal, profesional y organizacional.

Marco teórico

Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establece procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Escobar y Mosquera (2013) afirmaron que la calidad de las organizaciones puede y debe ser constantemente mejorada, buscando elevarla a niveles de excelencia, es decir, obtener resultados sostenibles con tendencias crecientes; es así como han surgido los modelos de calidad, buscando enfocar ese servicio de la calidad hacia la mejora de la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones y en el que se involucran otros conceptos que es necesario relacionar para comprender la extensión en el concepto de calidad.

Según García y Bedoya (1997) dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello. Existe una gran variedad de cuestionarios que han sido aplicados en los

procesos de medición del clima, a continuación, se describen los más implementados en el contexto colombiano.

García (1987) diseñó un Modelo para el diagnóstico del clima organizacional, centrado en lo que siente o piensa el personal de la organización en aspectos tales como el reconocimiento que tienen acerca de su empresa, su organización y sus objetivos, la percepción que tienen acerca del medio en el cual desempeña sus labores, y del grado de desarrollo personal que prevé alcanzar al estar dentro de la empresa.

Para Brunet (1987) la investigación del clima organizacional a través de cuestionarios como instrumento de medida, se desarrolla generalmente alrededor de dos grandes temas:

Una evaluación del clima organizacional existente en las diferentes organizaciones (estudios comparativos).

Un análisis de los efectos del clima organizacional en una empresa en particular (estudios longitudinales)

Marco legal

Decreto 1567 de 1998

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

Fortalecer el trabajo en equipo.

Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 48. Objetivos Y Consecuencias De La Evaluación Del Desempeño. La evaluación del desempeño tiene por objeto determinar la conducta laboral y los aportes del servidor para el cumplimiento de las metas institucionales. Deberá estar basada en parámetros

previamente establecidos que especifiquen lo que se espera del empleado en el cargo que desempeña. Mediante un juicio objetivo se evaluará el cumplimiento de las responsabilidades, la calidad del trabajo y el comportamiento en el ámbito laboral frente a la aplicación de los valores institucionales.

Con base en la evaluación del desempeño se diseñarán estrategias y metas de desarrollo para el mejoramiento del desempeño individual y organizacional. La valoración del desempeño se deberá tener en cuenta para:

Adquirir los derechos de Carrera;

Reconocer los desempeños individuales destacados;

Conceder estímulos;

Determinar la promoción y el desarrollo dentro de la Carrera;

Formular estrategias de formación y capacitación;

Facilitar y mejorar la comunicación;

Señalar y corregir desempeños individuales deficientes;

Determinar la permanencia en el servicio, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

Artículo 237: Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.

Artículo 246: Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.

La Ley Orgánica del Trabajo es la encargada de regir las condiciones de trabajo como son los derechos y deberes que deben de existir entre el patrono y el subordinado.

Por medio de esta se obliga a las empresas a garantizarle al trabajador su seguridad tanto física como mental.

Metodología

Tipo de estudio

El presente estudio a realizar es de tipo descriptivo, ya que el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno dentro de la población de estudio como si de un corte en el tiempo se tratara, no permite manipular las variables, el investigador no puede controlar directamente las variables, no puede influir en ellas porque ya sucedieron y sus consecuencias.

Descripción área de investigación

Área Geográfica

Clínica Especialista Edificio Anais se encuentra situada en el departamento de Córdoba, en la localidad Sahagún y su dirección postal es Calle 14 6-94 San Pedro, Sahagún-Córdoba.

Población

La población a la cual se le quiere realizar el estudio es: funcionarios del área asistencial y administrativa de la clínica de Especialista Edificio Anais. Se requiere realizar una encuesta a las personas que hacen parte de esta empresa con el fin de analizar que tanto ha mejorado el clima organizacional en los últimos dos años, y como se sienten trabajando en la empresa.

Muestra

Se seleccionaron 20 empleados como la muestra para la realización de la encuesta los cuales serán valorados para determinar el nivel del clima laboral dentro de la empresa

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación será de tipo cuantitativo, ya que se analizarán los resultados por medio de gráficos y se analizarán por medios estadísticos, sirve para medir y observar el objetivo y analizarse de manera numérica y saber el nivel de inconformidad de los trabajadores de la empresa.

Modelo

Para la recolección de información se utilizará una encuesta estructurada online, validada la cual será aplicada a las personas que componen el equipo de trabajo de la Clínica Especialista Edificio Anais.

En este caso, utilizamos un instrumento de medición ya existente y conocido como lo es la encuesta, este instrumento es un cuestionario de 10 preguntas, de las cuales 2 hacen alusión a las relaciones sociales dentro de la empresa, 2 hacen referencia al ambiente laboral de la clínica, 2 se refieren al desempeño laboral, 2 se refieren a condiciones de trabajo, y 2 se refieren a beneficios laborales. Este modelo tiene cinco categorías para la medición, los cuales son: muy insatisfecho, Insatisfecho, neutral, satisfecho Y muy satisfecho.

Unidad de Análisis

Se analizará la clínica especialista Edificio Anais

Relaciones sociales

Busca integrar el entorno en el que desarrolla sus actividades y las conocidas circunstancias de trabajar con un equipo de compañeros, siempre refiriéndose al entusiasmo y respeto de quienes tienen un rol protagónico en la organización.

Política Administrativa

Busca comprender el nivel de compromiso e integración de la organización, el conocimiento y la aplicación de las políticas de calidad, así como la capacidad de adaptarse al cambio y proporcionar incentivos para reconocer los esfuerzos para realizar acciones.

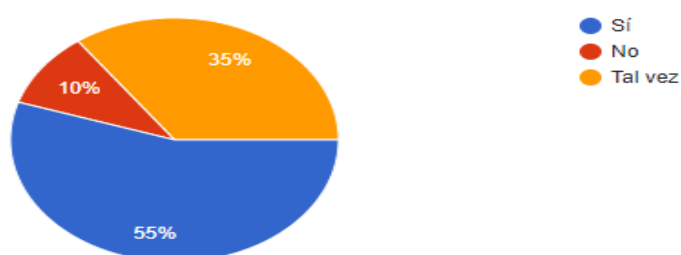
Resultados

Figura 1

La empresa garantiza la importancia del trabajo

1. ¿La misión o propósito de mi compañía me hacen sentir que mi trabajo es importante?

20 respuestas



Fuente. Autoría Propia

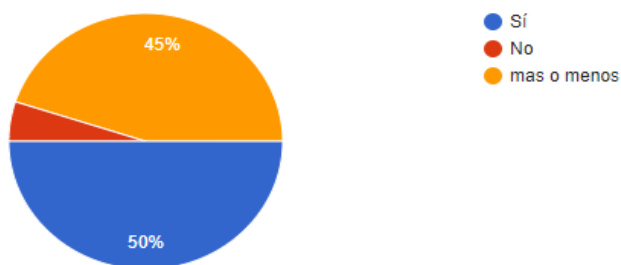
En la figura 1, se observa que los resultados de la pregunta realizada a los encuestado en la empresa Clínica De Especialistas Edificio Anais de Sahagún – Córdoba, en la cual se muestra que el 55% de los trabajadores considera que si se garantiza la importancia del trabajo en la dirección estratégica de la organización, el 10% manifiesta que no, y el 35% restante expresa que tal vez, lo que nos deja con un porcentaje de 45% que presenta inconformidad con el direccionamiento estratégico actual.

Figura 2

El lugar de trabajo es adecuado

2. ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?

20 respuestas



Fuente. Autoría Propia

En la figura 2, se observa que los resultados obtenidos en la pregunta numero de 2 de la encuesta, el 50% de los trabajadores no consideran que los espacios físicos de la empresa en el cual desarrollan sus actividades no son adecuados a las misma y la condición física del trabajador, el 45% responde más o menos, y el 5% restante no, lo que nos deja que el 50% está inconforme con las condiciones física de los lugares de trabajo.

Figura 3*Cultura organizacional de la empresa*

Fuente. Autoría Propia

En la fura 3, se observa que en la pregunta número 3, que el 45% de los trabajadores consideran que el ambiente de trabajo es el reflejo de la cultura organizacional, el 35% dice que tal vez y el 20% restante no, el 55% de los trabajadores de la empresa tienen la inconformidad con el ambiente laboral.

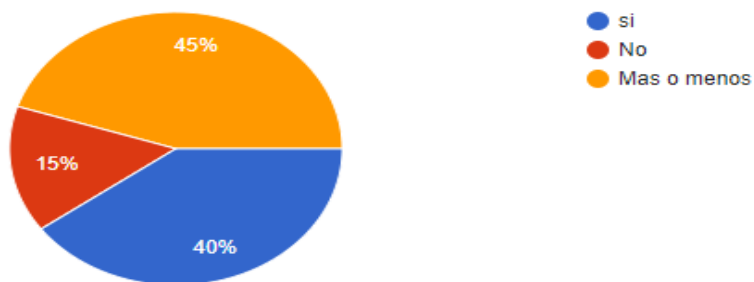
Figura 4*Reconocimiento en la empresa*

Fuente. Autoría Propia

En la figura 4, se observa que a la pregunta número 4, el 65% se siente muy satisfecho con la frecuencia de los incentivos en la organización, 30% responde insatisfecho y el 5% restante muy insatisfecho, este resultado confirma que existen trabajadores que no se sienten satisfechos con el programa de incentivos que maneja la empresa.

Figura 5*Liberta de la expresión en la organización***5. ¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato?**

20 respuestas

*Fuente.* Autoría Propia

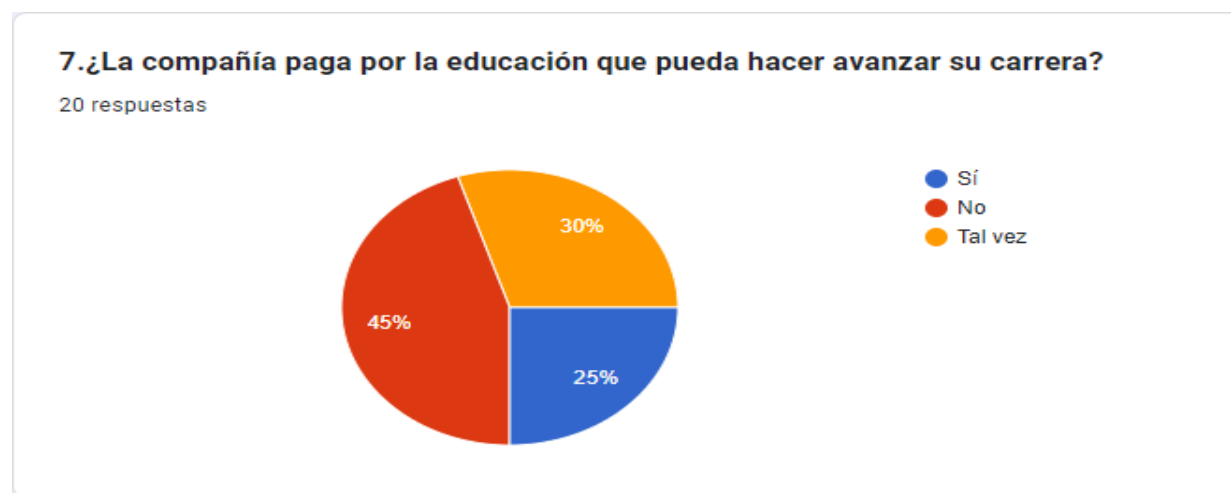
En la figura 5, se observa que el 40% de los trabajadores se siente en liberta de expresar sus opiniones a los jefes, y el 55% restante siente que no, mostrando este resultado que en la organización no se están dando las garantías para que los trabajadores puedan hacer con liberta y sin temor a represaría todas sus observaciones u opiniones.

Figura 6*Recursos y herramientas en la empresa***6. ¿Dispones de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar tu trabajo?**

20 respuestas

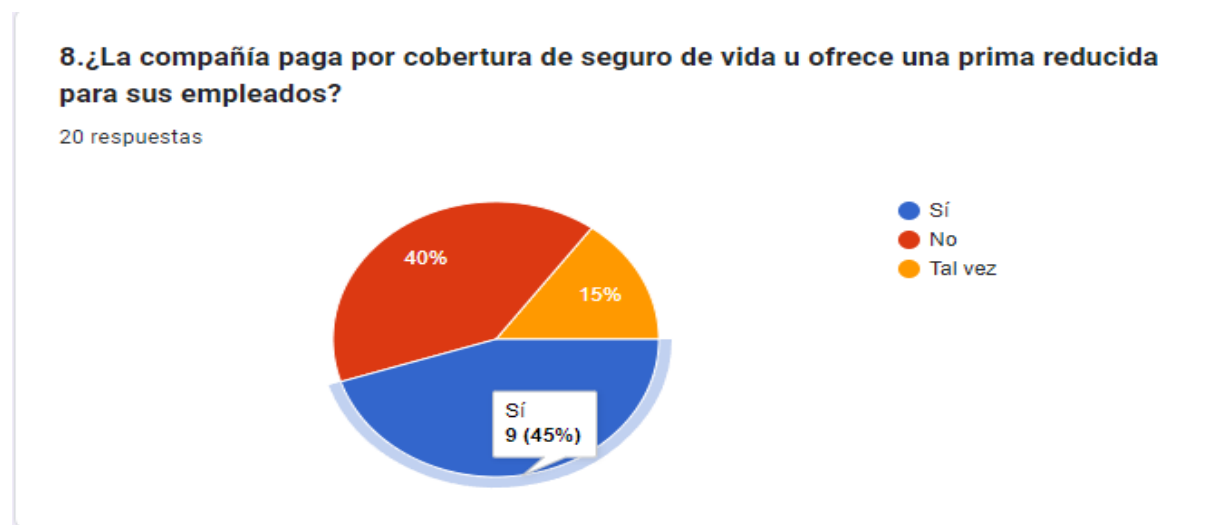
*Fuente. Autoría Propia*

En la figura 6, se observa que el 40% de los trabajadores responde que, si tienen los recursos y herramientas para hacer sus actividades, el 60% restante responde que no, mostrando que la organización tiene que corregir esta situación para lograr que se cumplan los objetivos planteados.

Figura 7*Adecuaciones en la empresa*

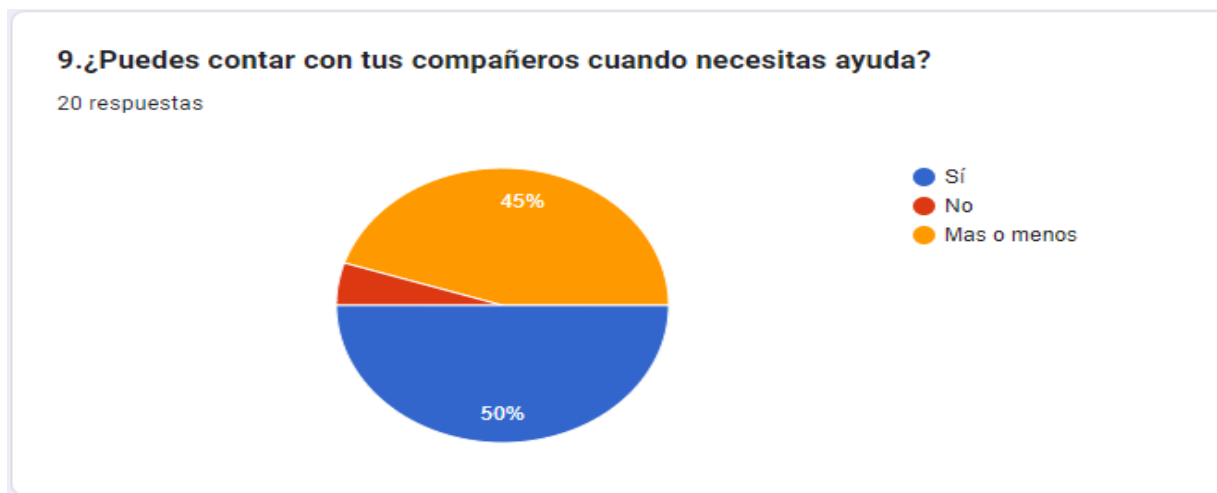
Fuente. Autoría Propia

En la figura 7, se observa que 25% considera que, si se invierten en las adecuaciones que se tengan que hacer para cumplir con el objeto de la empresa, el 45% no, y el 30% tal vez, lo que muestra que no se están realizando las adecuaciones en los términos de la habilitación de la prestación del servicio de salud.

Figura 8*Cobertura de seguros de vida a los trabajadores*

Fuente. Autoría Propia

En la figura 8, se observa que el 45% de los trabajadores dicen que la empresa tiene un seguro de vida u ofrece una prima para sus empleados y el 55% restante considera que no, lo que muestra que no se tiene claridad sobre este beneficio en la organización.

Figura 9*Compañerismo en la organización*

Fuente. Autoría Propia

En la figura 9, se observa que 50% de los trabajadores contesta que, si hay un nivel de compañerismo dentro de la organización que les permite obtener ayudas mutuas y hacer mejor el desarrollo laboral dentro de la organización, el 45% por ciento contesta no y 5% más o menos, lo que indica que el 50% de los trabajadores no tiene una buena relación interpersonal en la organización.

Figura 10

Observaciones entre los trabajadores



Fuente. Autoría Propia

En la figura 10, se observa que el 55% de los trabajadores considera que, si existen las garantías para hacer observaciones u opiniones a los compañeros dentro de la empresa, el 45% restante manifiesta que no, lo que muestra que existen problemas de comunicación en las relaciones interpersonales por los trabajadores en la empresa.

De las respuestas obtenidas en la encuesta en la encuesta realizada a 20 personas con relación al clima organizacional en una empresa, se pudieron obtener los siguientes resultados:

El 55% de las personas encuestadas respondieron que consideran que la misión o el propósito de la compañía en la cual trabajan los hacen sentir importante, lo que indican que pueden laborar de manera segura, cómoda y conforme en dicha compañía.

Así mismo, se pudo analizar que, de las 20 personas encuestadas, el 50% está cómoda en su lugar de trabajo, el 35% de las personas encuestadas consideran tal vez el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica.

Muchas de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada evidencian que más del 40% están de acuerdo con el clima organizacional que maneja la empresa donde laboran, sintiendo se cómodos, escuchados; la empresa al parecer cumple con cada expectativa planteada por los empleados.

Conclusiones

En base a los objetivos plasmados, la información recopilada y los resultados obtenidos de la misma, en la investigación efectuada en la Clínica de Especialista Anais, se llega a las siguientes conclusiones:

Se estableció que la percepción del clima laboral que tienen la mayoría de los trabajadores es favorable y según la información obtenida de las encuestas, se pudo observar que las variables con una menor satisfacción fueron: la poca disponibilidad de herramientas que ayuden a sus actividades y sobre todo que no cuenta con ayuda de su compañero que puede ser una causa para el bajo nivel de trabajo en equipo, de igual forma, destacaron factores como las recompensas y la comodidad del área de trabajo, de los cuales su percepción es alta y muestra gran satisfacción por la población objeto de la encuesta.

Se ha identificado el nivel de oportunidad de parte de la empresa para mejorar el clima organizacional, si bien es cierto, el mejoramiento del clima laboral es competencia de todos los actores principales que están apostando todo para que las conclusiones dadas sean analizadas, valoradas y tratadas del mayor grado de responsabilidad posible para poder ejecutar los cambios propuestos.

Recomendaciones

Para mantener un buen clima organizacional se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Impulsar el espíritu de equipo y una relación cordial entre los empleados, celebrar victorias en equipo o los cumpleaños de empleados y aniversarios con pequeñas fiestas, o sorprender a tu equipo de trabajo trayéndoles algún presente; a veces las cosas pequeñas pueden servir de ayuda para aliviar la tensión y permitir a tu equipo de trabajo sentirse conectado personalmente.

Mejorar la relación entre supervisores, esto permitirá que tu equipo de trabajo pueda tener un manejo de sus habilidades personales, ya que un mal manejo de estas son uno de los principales destructores de la moral en los lugares de trabajo.

Es necesario evitar poner a los empleados unos en contra de todos, ya que así se manejará adecuadamente un ambiente laboral, pues si los miembros que hacen parte de la organización no cuentan con buenas relaciones harán que esta se venga abajo.

Para contar con un clima organizacional agradable es necesario plantear metas en todo el equipo de trabajo, ya que todos deben sentir que están trabajando juntos para así obtener un resultado en común; ya que, si todos saben las metas, esto influirá en las comunicaciones del equipo y mantendrá a todos en una misma dirección.

Reconocer y respetar la individualidad, el contar con una cultura de trabajo inclusiva indica un clima el cual el respeto, la equidad, y el reconocimiento positivo de las diferencias es cultivando y apreciado.

Referencia Bibliográfica

- Daza, A., Beltrán L., Silva, W. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región caribe de Colombia*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.--.). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Carranza, D., Castro, J., Charris, A., (2021). *Proyecto para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Empresa Verdeya 1 para aumentar el rendimiento en la productividad*.chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43743/amcharrisn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escobar, M., Mosquera, A. (2013) *El marco conceptual relacionado con la calidad: una torre de Babel*. Cuadernos de Administración, 29 (50) 207-216. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225029797010>.
- García, M., *Clima Organizacional y su Diagnóstico* (2009). *Una aproximación Conceptual*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Herrero, A., Perello, M. Herrero, 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>
- Sánchez, J., Castillo, C. (2018). *Plan de Mejoramiento para el Clima Organizacional en la Empresa Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ugc.edu.co/bitstream/ha

ndle/11396/3976/Mejoramiento_organizacional_Empresa_construcciones.pdf?sequence=1

- Luna, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240).
<https://elibro-et.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Perello, M., Herrero, 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>
- 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>
- 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>

Apéndice

Apéndice 1

Formato de encuesta

Encuesta sobre clima laboral de la Clínica De Especialistas Edificio Anais.

Medir la satisfacción laboral de los empleados y su clima organizacional.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

1. ¿La misión o propósito de mi compañía me hacen sentir que mi trabajo es importante? *

- Sí
- No
- Tal vez

2. ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo? *

- Sí
- No
- mas o menos

3 ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica? *

- Sí
- No
- Tal vez

4 ¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato? *

- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy satisfecho
- Muy insatisfecho

5. ¿Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones con tu jefe inmediato? *

- si
- No
- Mas o menos

6. ¿Dispones de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar tu trabajo? *

- Sí
- No
- Mas o menos

7. ¿La compañía paga por la educación que pueda hacer avanzar su carrera? *

- Sí
- No
- Tal vez

8. ¿La compañía paga por cobertura de seguro de vida u ofrece una prima reducida para sus empleados? *

- Sí
- No
- Tal vez

9. ¿Puedes contar con tus compañeros cuando necesitas ayuda? *

- Sí
- No
- Mas o menos

10. ¿Consideras que tus compañeros estan abiertos a recibir opiniones diferentes a las tuyas? *

- Sí
- No
- Tal vez

Fuente. Autoría Propia

En el apéndice 1, se observa la ficha técnica que se utilizó para la realización de la encuesta, al interior de la Clínica Especialista Edificio Anais se encuentra situada en el departamento de Córdoba, en la localidad Sahagún - Córdoba.