
Diagnóstico del clima organizacional en la Ips Salud a tu Lado de la ciudad de Sincelejo

Andrea Beatriz Ramos González
Marena Troaquero Oviedo

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Diplomado de Gestión del Talento Humano por Competencias
Sincelejo
2018

Diagnóstico del clima organizacional en la Ips Salud a tu Lado de la ciudad de Sincelejo

Andrea Beatriz Ramos González

Marena Troaquero Oviedo

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor

Leonardo Beltrán Pinto

Másteres en Desarrollo Social, Gerencia Financiera y en Proyectos Internacionales

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Diplomado de Gestión del Talento Humano por Competencias

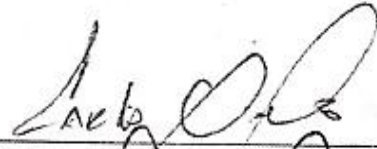
Sincelejo

2018

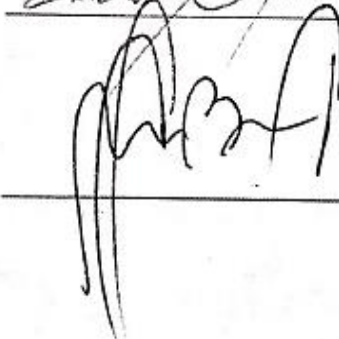
Nota de Aceptación

TRABJO Aprobado

Nota Cuatro Tres (4.3)



Director



Evaluador 1

Evaluador 2

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
1. Materiales y métodos	11
1.1 Tipo de investigación	11
1.2 Población y Muestra	11
1.2.1 Población	11
1.2.2 Muestra	11
1.3 Técnicas de recolección de datos	12
1.4 Fases de la investigación	13
2. Resultados	14
2.1 Dimensión Comunicación	14
2.2 Dimensión Motivación	19
2.3 Dimensión Condiciones Ambientales y Físicas	24
2.4 Dimensión Trabajo en Equipo	27
2.5 Dimensión Liderazgo	30
Conclusión	34
Recomendaciones	36
Referencias Bibliográficas	37
Anexos	39

Resumen

En el mundo empresarial actualmente la gestión del talento humano es un recurso primordial debido a que tiene como finalidad garantizar la relación armoniosa entre el empleador y el personal de colaboración de la empresa, en razón a que dependiendo de cómo se encuentren estructuradas las relaciones laborales al interior de una compañía de eso dependerá el desarrollo de un buen clima organizacional ya que este, se ha vuelto un práctica de estudio dentro de toda organización pues es de vital importancia contar con un entorno agradable junto con un direccionamiento efectivo lo que traerá a modo de consecuencia que los trabajadores de cualquier entidad sean un elemento fundamental o de gran ayuda para lograr los objetivos organizacionales. El análisis de caso que a continuación se propone, se llevó a cabo una investigación interna en una institución prestadora de servicios de salud (Ips) en la ciudad de Sincelejo, sucre, esta fue realizada bajo la técnica de una encuesta la cual se les practico a los empleados de la sede principal de la IPS SALUD A TU LADO, con el objetivo de obtener un diagnostico actual del clima organizacional que afronta la precitada Ips.

Palabras clave: Gestión del talento humano, clima organizacional, relaciones laborales, organización.

Abstract

In the business world, the management of human talent is a primordial resource because it aims to guarantee a harmonious relationship between the employer and the collaborative personnel of the company, because depending on how the labor relations are structured a company's interior will depend on the development of a good organizational climate since this has become a study practice within any organization because it is of vital importance to have a pleasant environment together with an effective address which will bring consequence that the workers of any entity are a fundamental element or of great help to achieve the organizational objectives. In the case analysis that follows, an internal investigation was carried out in an Institution providing health services (Ips) in the city of Sincelejo, Sucre, this was done under the technique of a survey which was practiced to the employees of the headquarters of the Ips Salud a tu Lade, with the objective of obtaining a current diagnosis of the organizational climate that faces the aforementioned Ips.

Keywords: Management of human talent, organizational climate, labor relations, organization.

Introducción

Al interior de cualquiera sociedad, por regla general podría decirse que el ser humano es un ser social por naturaleza, encargándose esta misma de satisfacer sus necesidades y de cierta manera relacionarse de forma individual y colectiva, tal y como se ha demostrado en el transcurso de la historia, teniendo en cuenta que se trata de un asunto ligado a la esencia del ser humano; no obstante, con el trasegar de los tiempos, se ha venido implementando y tomando cada vez más las situaciones entorno a relaciones entre personas y organizaciones, donde los primeros en algunas ocasiones han considerado que la familia es la primera verdadera organización, por lo que el hombre fue el primero en establecer roles, estos empezaron por asignar actividades y así tener una buena administración de la tierra y de este modo prevenir conflicto dentro de su comunidad.

El desarrollo social, que han tenido las organizaciones, se debe a su evolución histórica, donde el autor(Ballart, 1993) definió que una organización es “un conjunto de personas reunidas con la expectativa de lograr un objetivo que les es común”, haciendo énfasis en este significado, exaltamos que las primeras organizaciones, el hombre con razonamiento y viviendo en sociedad; sobrevivía y cubría todas sus necesidades, lo cual llama profundamente la atención, las empresas desde hace años y actualmente se han dedicado a conocer y entender cuáles son los aspectos más importantes es trabajar con individuos idóneos que les permite con los objetivos.

En razón a lo precitado, hemos hecho mención de un poco de la evolución d las organizaciones, podría decirse que en la actualidad es de vital importancia que una compañía conozca y entienda cuales son los factores que más influyen al cumplir con los objetivos organizacionales. Lo anterior es la base que determina que es significativo estudiar el ambiente interno de una empresa, ya que se considera que cualquier entidad tenga como enfoque a la gestión del talento humano porque está conformada por la relación entre las organizaciones y de personas, asimismo se han dado cuenta que el éxito de toda institución son los empleados puesto que se han convertido en el activo indispensable del mundo empresarial, ello implica que las sociedades dependan directamente de sus colaboradores y la mejor forma de conocer la situación de una

organización es el clima organizacional debido a que los trabajadores son los que contribuyen de manera óptima a alcanzar las metas propuestas, es decir es el determinante para los procesos, crecimiento y sostenibilidad de las empresas.

Ahora, si bien, tenemos expuesto y sumado que la gestión del talento humano incide en el clima organizacional, en materia conceptual se destacan y revisan antecedentes internacionales y nacionales, se citan autores que han realizado investigaciones en cuanto a la gestión del talento humano, podría decirse al respecto (Chiavenato, 2004) define: “ la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales”. Por otro lado (Rueda, 2010) menciona lo siguiente: “la gestión del talento humano es uno de los principios de desarrollo económico y social que paulatinamente se ha convertido en una de las estrategias de competitividad de las empresas”. Según (Dessler, 2006) sostiene que: “el talento humano se representa los conocimientos, habilidades, estudios, experiencias y capacitaciones de los trabajadores de una institución y que al presente tiene más importancia que nunca más”. En ese sentido, también se mencionan investigadores que definieron el clima organizacional, inicialmente el concepto fue interpuesto por primer vez en la psicología industrial por German en el año 1960 según (Brunet, 2004), aportando (Jerico, 2005) que el clima organizacional “se refiere a la percepción del ambiente interno entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su comportamiento”. En esta misma línea (Tagiuri & Litwin, 1968) concuerdan en decir que el clima laboral es principalmente una “cualidad” del ambiente interno de una organización, el cual es observado por sus miembros y este influye en su conducta. (Wigodski, 2004, pág. 3) Precisa que el clima organizacional, son las percepciones de los empleados con relación al ambiente laboral de la empresa y cómo influyen directamente o indirectamente en su desempeño, por tanto; es fundamental que las compañías tengan ambientes laborales y que sus colaboradores cumplan con sus expectativas y necesidades, estos factores lograran aumentar la productividad profesional.

Ahora bien, sabiendo lo anteriormente expuesto nos damos cuenta que la gestión del talento humano hoy en día es de vital importancia para las organizaciones, ya que contribuye al logro de

los objetivos que se trazan y de la misma forma les consiente acercarse a su visión, donde las personas son el componente principal de los fines organizacionales, además está a partir de los procesos como el clima organizacional permite que las actividades diarias se vuelvan significativas actualmente en las empresas, ya que se evalúa y conoce cual es el excelente o insuficiente desempeño de sus empleados, si esto genera satisfacción, productividad y competitividad en el entorno laboral.

En este orden de ideas, se ha identificado que la gestión del talento humano se ha enmarcado como un elemento esencial e influyente en las empresas que se dedican a prestar servicios en salud y de cierta manera el clima organizacional es el factor que permite a que las instituciones alcance sus objetivos propuestos. Desde esta perspectiva el área del sector salud es de mucha importancia realizar un estudio de caso del clima organizacional en una institución prestadora de servicios (Ips), así se origina el sentido de pertenencia y la reciprocidad de sus colaboradores para con la empresa.

Sin embargo, la gestión del talento humano de las Ips, es contar con un equipo competente, es por eso que requieren de una excelente selección del personal, donde sus perfiles permitan mostrar sus habilidades, actitudes, destrezas, aptitudes y así desempeñarse en actividades laborales que cumplan con los objetivos de la institución.

Partiendo de lo anterior, el presente trabajo de grado, tiene como finalidad diagnosticar y percibir a fondo el clima organizacional de la Ips Salud a tu lado de la ciudad de Sincelejo, en el que se realiza un abordaje conceptual y metodológico; el cual será aplicado a empleados de la sede principal de la ips, el objetivo trazado con este estudio es determinar desde la perspectiva de cinco variables siendo estas: comunicación, motivación, condiciones ambientales y físicas, trabajo en equipo y liderazgo, los cuales nos permitirán reconocer que factores son notables e influyentes en establecer que un clima organizacional sea satisfactorio.

Ips salud a tu lado es una institución privada, que ofrece servicios de medicina general, especializada, odontología, promoción y prevención, apoyo diagnóstico, vacunación y citopatológico, cuenta con 160 empleados y ocho (8) sedes en la ciudad de Sincelejo, la cual presta servicios integrales de baja y mediana complejidad con gran calidez humana y asimismo promueve los procesos de atención en salud de manera individual y colectiva a los habitantes del municipio de Sincelejo, del departamento y resto del país. Con base en, se establecerá que incidencia y necesidad tiene el clima organizacional en cuanto a las variables de estudio, se ejecutara una encuesta a los 21 colaboradores de la sede principal de la Ips, entre directivos, administrativos y todo el personal que se encuentra laborando en esta, con el fin de determinar que percepción tienen sobre su sitio de trabajo ya que el objetivo de estudiar estas dimensiones es diagnosticar e implementar recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de el clima organizacional de la Ips.

En dicho sentido, se presenta, por medio de una metodología descriptiva, donde se obtendrán resultados que nos permitirán analizar, identificar cuáles son los factores que más influyen en él, esto efectivamente nos dará una visión rápida de las percepciones de los mismos con respecto al clima organizacional de la Ips. Ahora bien, se plantea una propuesta diagnóstica y surge el siguiente interrogante ¿porque es conveniente recomendar acciones específicas que cambien conductas para crear un clima organizacional favorable en la Ips salud a tu lado de la ciudad de Sincelejo?

Finalmente, se describe el diagnóstico de la situación actual de la Ips a través del instrumento, el cual permitirá evaluar el grado de satisfacción que poseen los trabajadores con relación al trabajo, como este interviene en la conducta y su comportamiento.

1. Materiales y métodos

1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo , de acuerdo con el autor (Bernal, 2006) plantea que esta investigación es aquella en donde se reseñan las características o rasgos de un fenómeno situación objeto de estudio, soportada principalmente en técnicas como encuestas, la entrevista, la observación y la revisión documental. En tal sentido, la investigación descriptiva nos permitirá estudiar, identificar, describir y determinar que dimensiones influyen positiva o negativamente al evaluar el clima organizacional.

1.2 Población y Muestra

1.2.1 Población

La población objeto de estudio, está conformado por 21 empleados, entre las parte de directivos, administrativos, operarios, asistencial, servicio general y vigilancia de la sede principal de la Ips salud a tu lado de la ciudad de Sincelejo.

1.2.2 Muestra

Para este estudio de caso, se realizará un muestreo no probalístico, ya que la muestra consta de 21 empleados de la sede principal de la ips salud a tu lado, la cantidad de encuestados se considera pertinente al no ser un numero grande.

1.3 Técnicas de recolección de datos

Para la realización del presente estudio se implementaron las siguientes técnicas:

La encuesta que según el autor (García, 1993) define como “ una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar un orden de características”.

La encuesta que se llevara a cabo dentro de este estudio está conformada por cinco dimensiones (comunicación, motivación, condiciones ambientales y físicas, trabajo en equipo y liderazgo), esta contiene un numero de preguntas, con opción de una sola respuesta.

La técnica de medición que se utilizó en este estudio, es un método de escalamiento tipo Likert, la cual trata de un conjunto de enunciados donde se incorporan cinco categorías que van desde 5 que es muy de acuerdo hasta 1 que es muy en desacuerdo y asimismo se le pide a los encuestados que de su valoración, porque nos permite cuantificar y comparar fácilmente las variables, como se observa a continuación:

Tabla 1

Categorías

Categoría	Puntos asignados
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Fuente: Elaboración propia

1.4 Fases de la investigación

En esta investigación se ejecutaran cinco (5) fases de las cuales son definidas a continuación:

- **Fase de observación:** Se hace una análisis interno de la empresa, donde se percibirán las fortalezas y debilidades que presenta los empleados de la ips y asimismo identificaremos qué factores inciden en el clima organizacional de la sede principal de la ips salud a tu lado de la ciudad de Sincelejo, nos permitirá tomar como apoyo cuales son los métodos que sirven para construir estrategias conforme a las insuficiencias de la institución.
- **Fase de elaboración y adaptación de los instrumentos:** Teniendo en cuenta los factores encontrados mediante la observación se procede a elaborar instrumentos para la recolección de datos y posteriormente su aplicación a una muestra estratégica de la organización Ips salud a tu lado de la ciudad de Sincelejo.
- **Fase de procedimiento y análisis de los datos:** Una vez culminada la fase anterior se realiza una tabulación de los datos, mediante el apoyo del programa Excel, este nos permite comprender los resultados, realizar representaciones en tablas y gráficas.
- **Fase de construcción de plan de mejora:** Debido a lo anterior se estudia la información recolectada y luego se procede a analizar los resultados obtenidos de esta investigación.
- **Fase de finalización:** Se construye el informe final del estudio.

2. Resultados

A continuación se presentan y analizan los resultados de las variables de estudio, que se aplicó en la encuesta a los 21 empleados de la Ips salud a tu lado de la ciudad de Sincelejo.

Diagnostico en la Ips salud a tu lado de la ciudad de Sincelejo, con el fin de conocer cuáles son los factores positivos y negativos que inciden en el clima organizacional.

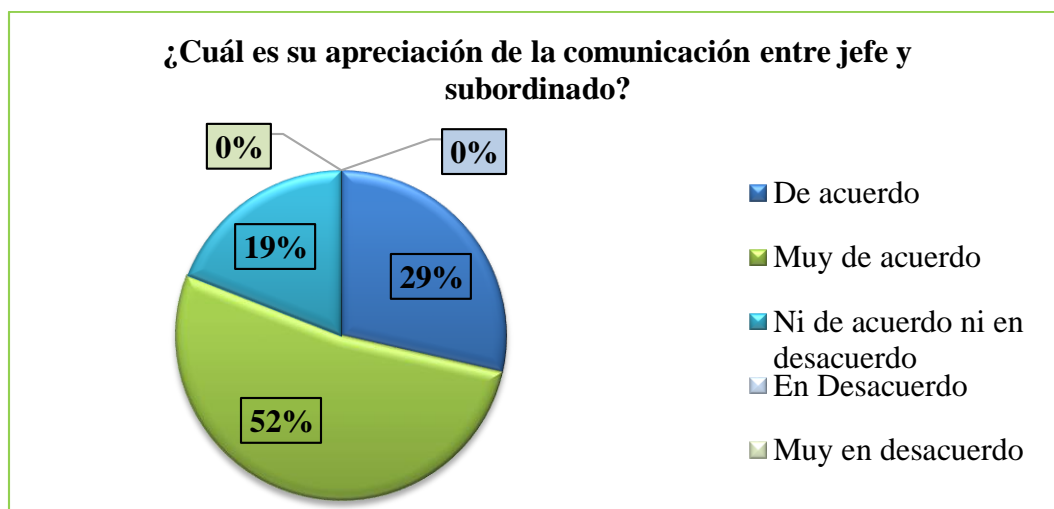
2.1 Dimensión Comunicación

Tabla 2

Comunicación entre jefe y subordinado

Comunicación entre jefe y subordinado	Frecuencia
Muy de acuerdo	11
De acuerdo	6
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 1. Comunicación entre jefe y subordinado

Fuente: Elaboración propia

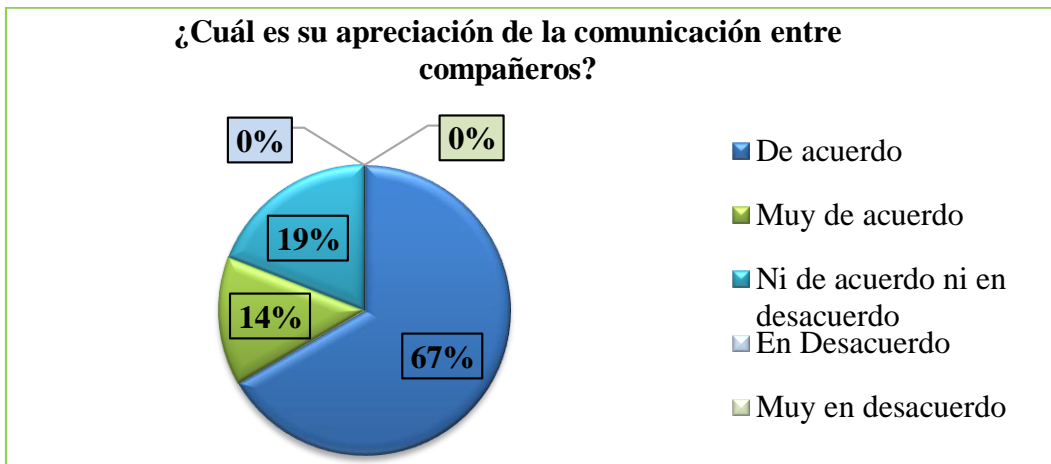
Análisis: en esta primera grafica es evidente notar que un 52% de los 21 empleados están muy de acuerdo con que hay una muy buena comunicación entre jefe y subordinado al interior de la IPS, por lo que es un excelente factor, con el fin de que el clima organizacional es el adecuado, el 29% de los empleados están de acuerdo con respecto a la comunicación de los jefes con los subordinados y el 19% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 3

Comunicación entre compañeros

Comunicación entre compañeros	Frecuencia
Muy de acuerdo	3
De acuerdo	14
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 2. Comunicación entre compañeros

Fuente: Elaboración propia

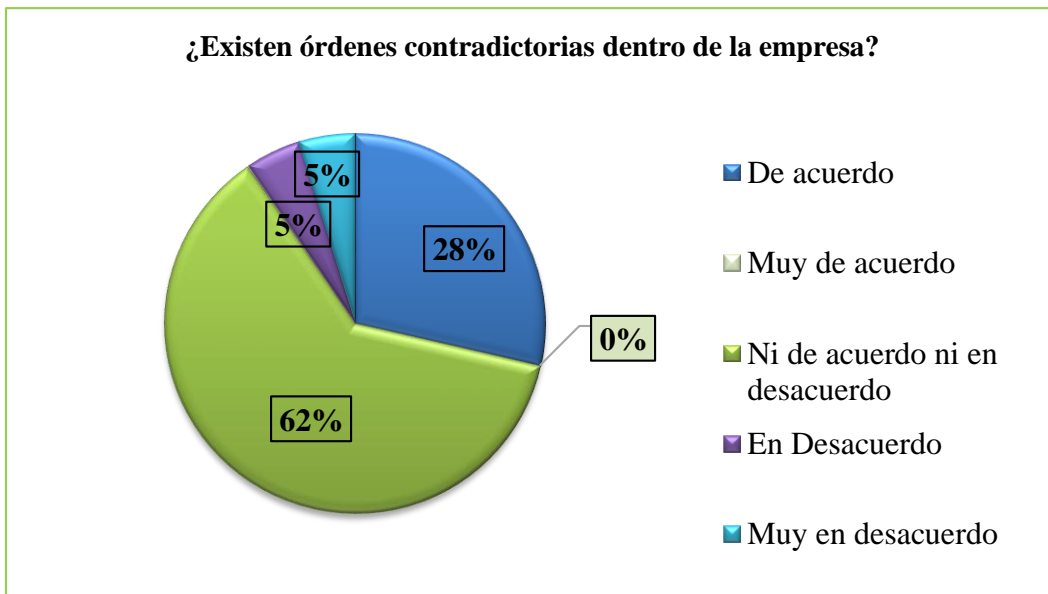
Análisis: en esta grafica nos evidencian que la comunicación entre compañeros es muy buena ya que el 67% de los empleados estuvieron de acuerdo que no se generan conflictos en el interior de la Ips, el 14% muy de acuerdo y el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 4

Órdenes contradictorias en la empresa

Órdenes contradictorias en la empresa	Frecuencia
Muy de acuerdo	0
De acuerdo	6
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	13
En Desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	1
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 3. Órdenes contradictorias en la empresa

Fuente: Elaboración propia

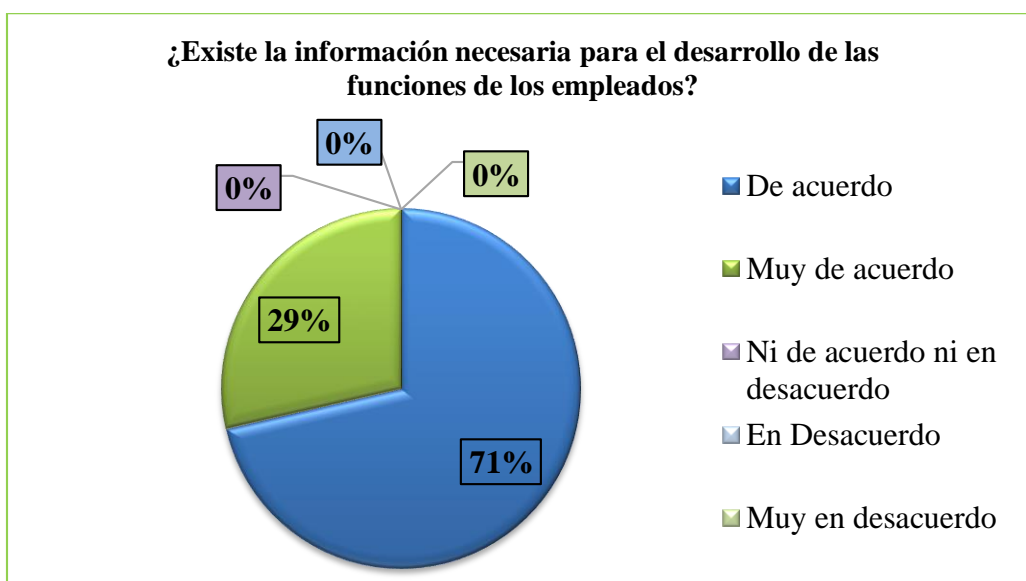
Análisis: en esta grafica podemos observar que el 62% de las observaciones recogidas demuestran que los empleados están, ni de acuerdo ni en desacuerdo en que existen órdenes contradictorias dentro de la empresa, por otra parte el 28% de las respuestas nos demuestran estar de acuerdo con esta pregunta, mientras que 5% están en desacuerdo y el otro 5% en muy desacuerdo.

Tabla 5

Manejo de la información

Manejo de la información	Frecuencia
Muy de acuerdo	6
De acuerdo	15
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 4. Manejo de la información

Fuente: Elaboración propia

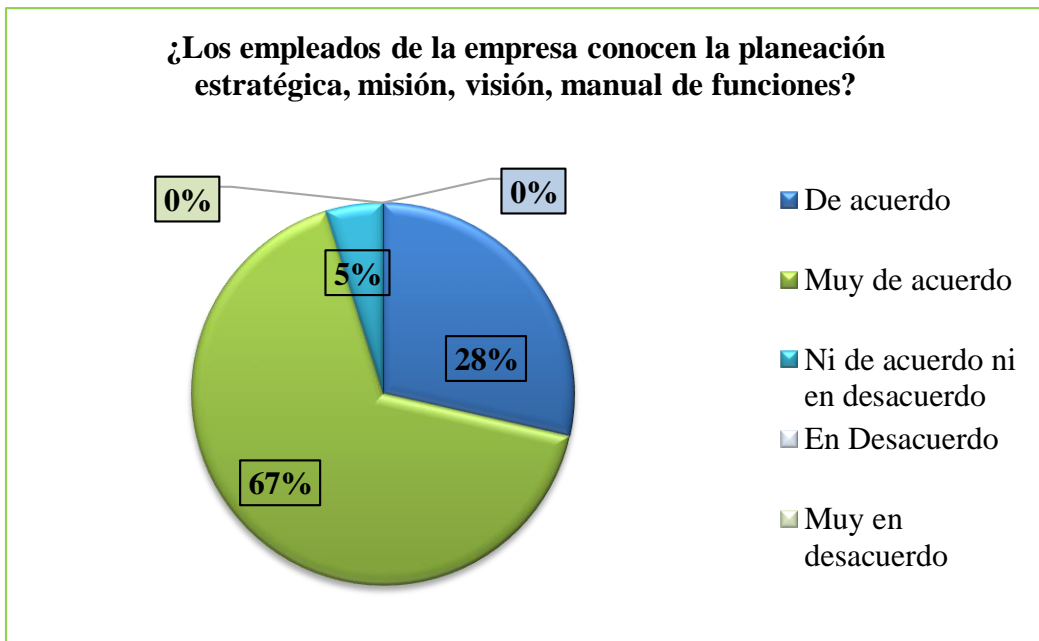
Análisis: cómo podemos observar para el 71% de los empleados si existe la información necesaria para el desarrollo de las funciones y el estilo de direccionamiento que manejan con ellos es el adecuado lo que les hace demostrar una efectividad administrativa, por su parte solo el 29% de los empleados considera estar muy de acuerdo con esta pregunta.

Tabla 6

Conocimiento de la planeación estratégica

Conocimiento de la planeación estratégica	Frecuencia
Muy de acuerdo	14
De acuerdo	6
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 5. Conocimiento de la planeación estratégica.

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Ante la pregunta, ¿Los empleados de la empresa conocen la planeación estratégica, misión, visión, manual de funciones? se puede percibir que un 67% de los encuestados respondió estar muy de acuerdo con esta afirmación, puesto que un 28% aseguro estar de acuerdo y un 5% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

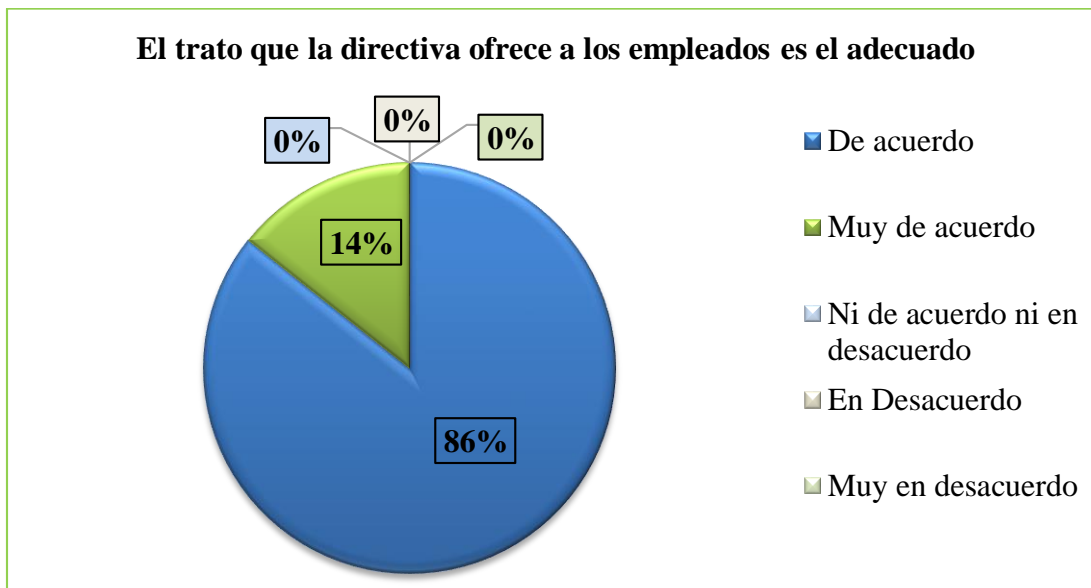
2.2 Dimensión Motivación

Tabla 7

Trato de la directiva a los empleados

Trato de la directiva a los empleados	Frecuencia
Muy de acuerdo	6
De acuerdo	15
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 6. Trato de la directiva a los empleados

Fuente: Elaboración propia

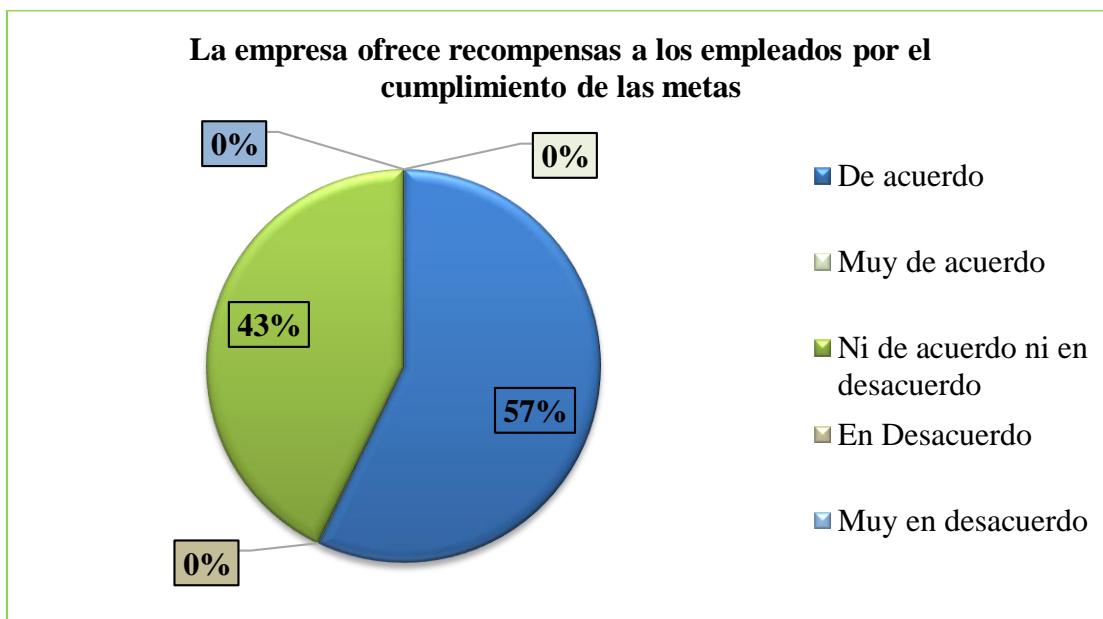
Análisis: A la pregunta, ¿el trato que la directiva ofrece a los empleados es el adecuado? notablemente se observa que hay un alto porcentaje de satisfacción (86%) de los empleados manifiesta estar de acuerdo con relación a la pregunta, y el restante 14% está muy de acuerdo con el trato que reciben de parte de sus directivos.

Tabla 8

Recompensas

Recompensas	Frecuencia
Muy de acuerdo	0
De acuerdo	12
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	9
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 7. Recompensas

Fuente: Elaboración propia

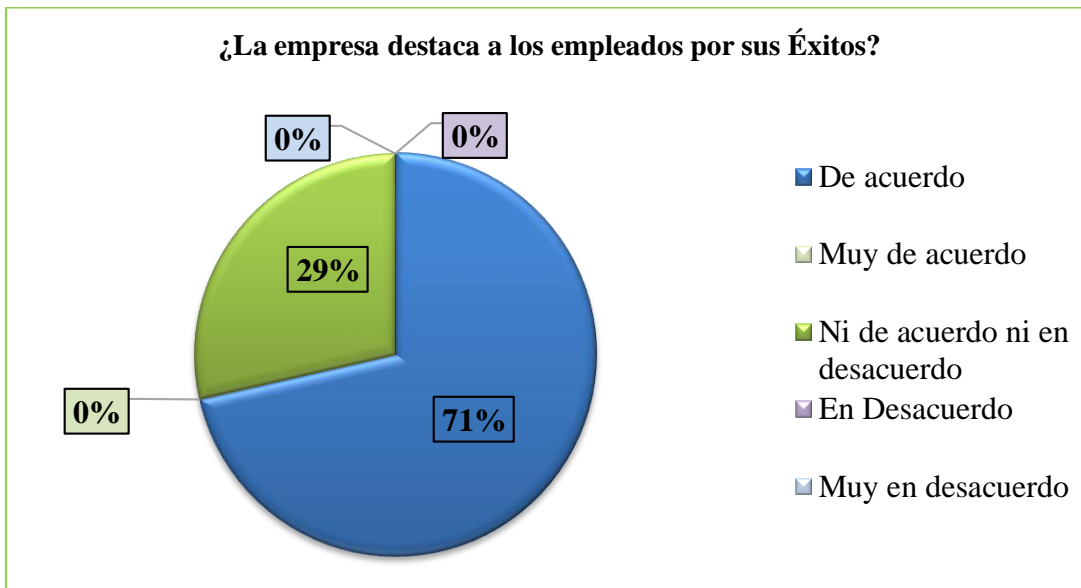
Análisis: teniendo en cuenta la gráfica anterior podemos observar que el 57% de los empleados considera que la IPS toma muy en cuenta sus recompensas por el cumplimiento de sus metas y un 43% de las respuestas recogidas afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual se convierte en una de las fortalezas para la empresa.

Tabla 9

Reconocimiento a los empleados

Reconocimiento a los empleados	Frecuencia
Muy de acuerdo	0
De acuerdo	15
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	6
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 8. Reconocimiento a los empleados

Fuente: Elaboración propia

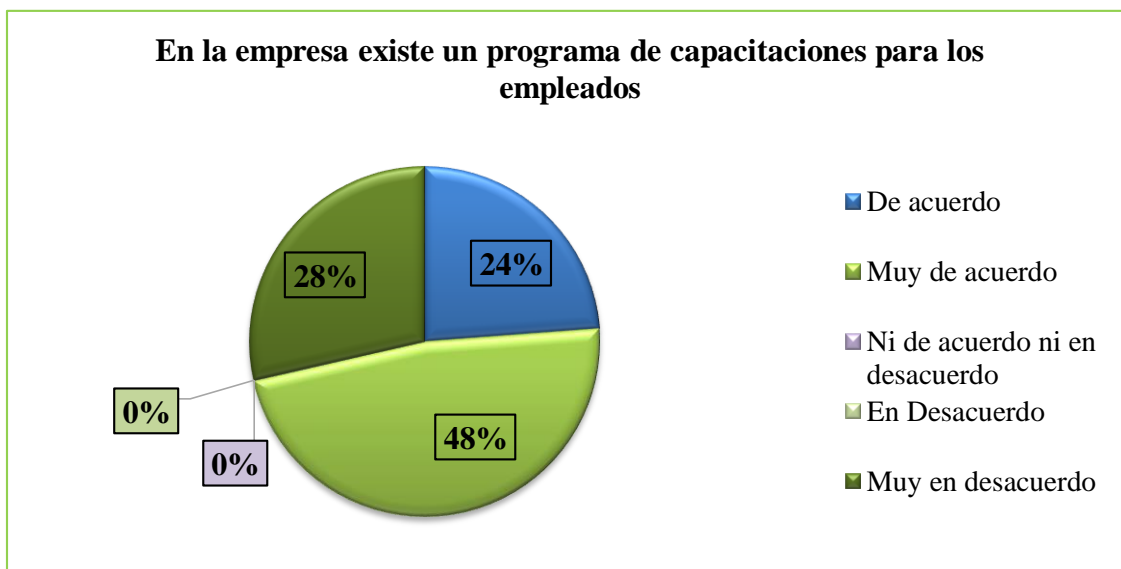
Análisis: en esta pregunta los empleados están de acuerdo con un porcentaje de 71% que sus esfuerzos están siendo reconocidos de acuerdo a los éxitos alcanzados. Como podemos ver un 29% este ni de acuerdo ni en desacuerdo, es evidente que el reconocimiento por parte de la empresa a los empleados si es destacado lo cual genera una motivación para estos y por ende un clima laboral dentro de los estándares deseados.

Tabla 10

Capacitación

Capacitación	Frecuencia
Muy de acuerdo	10
De acuerdo	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	6
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 9. Capacitación

Fuente: Elaboración propia

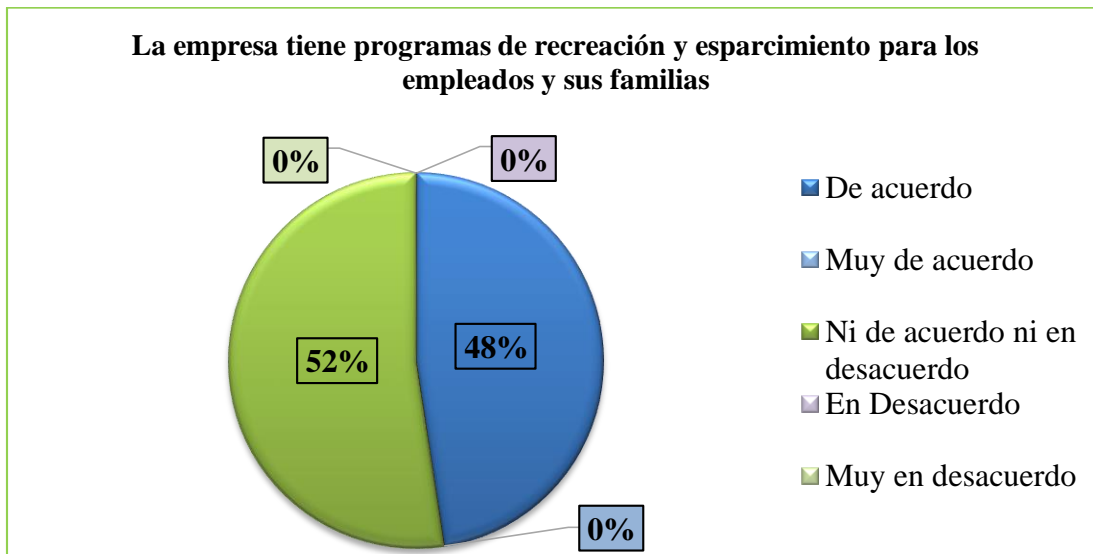
Análisis: A la pregunta, ¿En la empresa existe un programa de capacitaciones para los empleados? se puede notar que el 48% de los encuestados está muy de acuerdo con esta afirmación, es decir que existen programas de capacitaciones para los empleados, un el 28% manifiesta estar en muy en desacuerdo y el 24% de acuerdo.

Tabla 11

Programas de recreación y esparcimiento

Programas de recreación y esparcimiento	Frecuencia
Muy de acuerdo	0
De acuerdo	10
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	11
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 10. Programas de recreación y esparcimiento

Fuente: Elaboración propia

Análisis: cómo podemos observar en los resultados que arroja la gráfica anterior se dice que un 48% está de acuerdo que la empresa si tiene programas de recreación y esparcimiento para los empleados y sus familias ya que esto es una herramienta de motivación y alejamiento para el estrés el cual lo provoca las largas horas de trabajo, rutinas entre otras, por otra parte el 52% de los empleados respondieron en estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

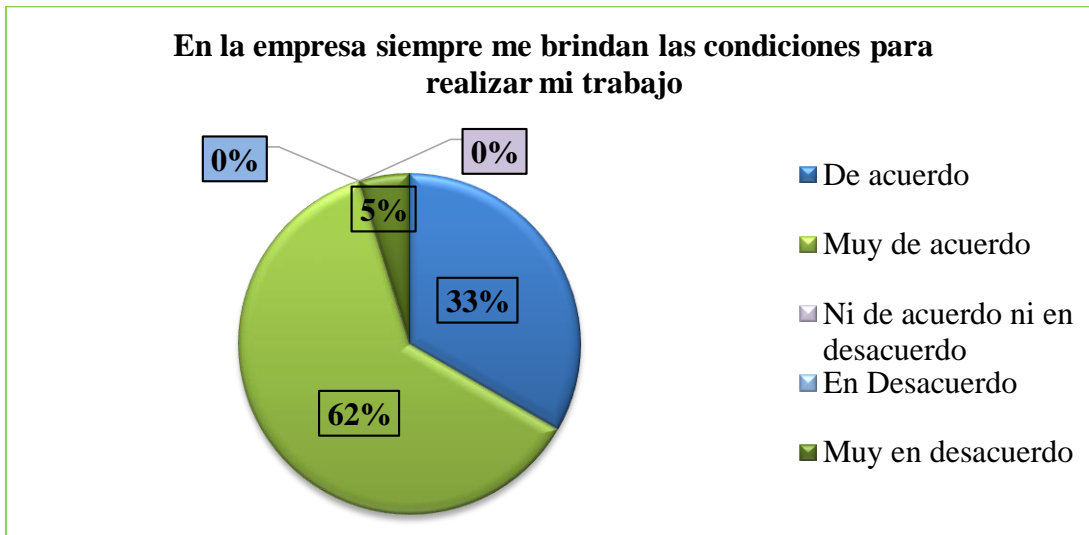
2.3 Dimensión Condiciones Ambientales y Físicas

Tabla 12

Condiciones óptimas para realizar el trabajo

Condiciones óptimas para realizar el trabajo	Frecuencia
Muy de acuerdo	13
De acuerdo	7
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	1
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 11. Condiciones óptimas para realizar el trabajo

Fuente: Elaboración propia

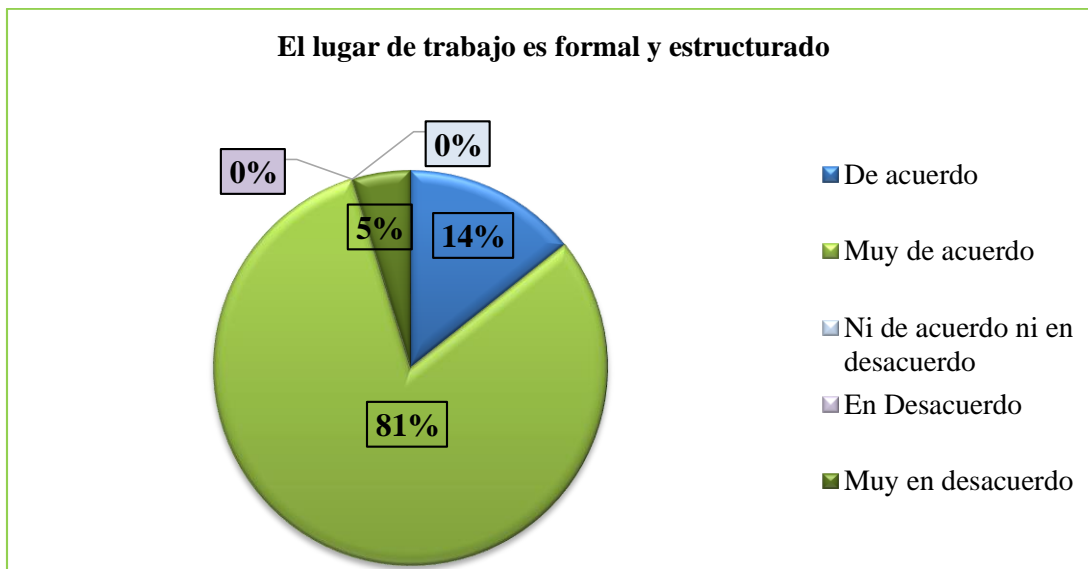
Análisis: A la pregunta, ¿En la empresa siempre me brindan las condiciones para realizar mi trabajo? se puede notar que El 62% de los empleados contestó estar muy de acuerdo con la pregunta, seguido del 33% afirma estar de acuerdo y finalmente el 5% manifestaron estar muy en desacuerdo.

Tabla 13

Lugar De Trabajo

Lugar De Trabajo	Frecuencia
Muy de acuerdo	17
De acuerdo	3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	1
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 12. Lugar De Trabajo

Fuente: Elaboración propia

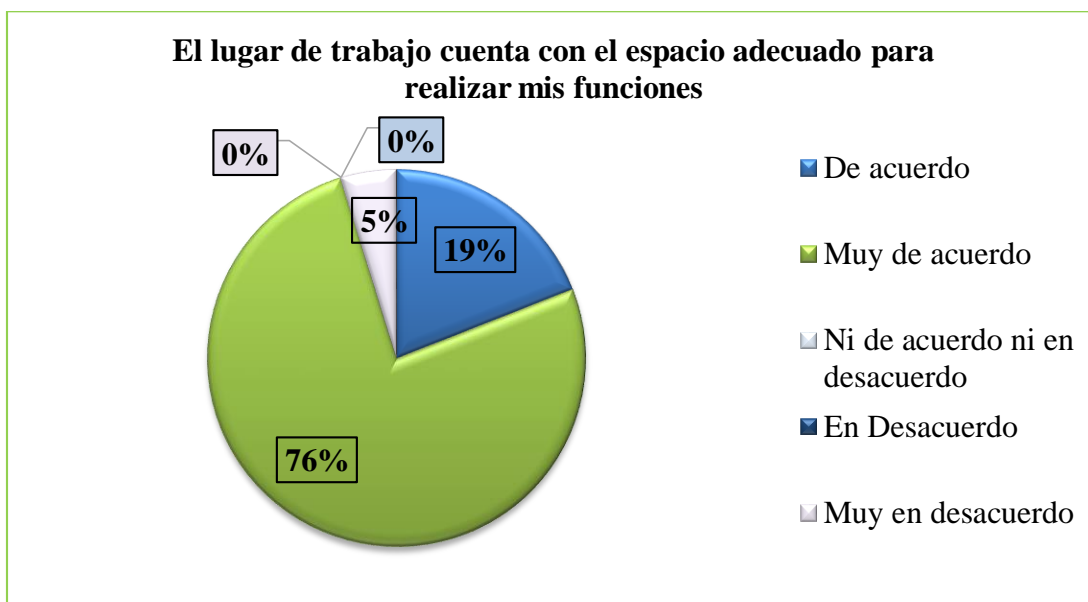
Análisis: Ante la pregunta, ¿El lugar de trabajo es formal y estructurado? se puede apreciar que un alto porcentaje (81%) de los encuestados respondió que está muy de acuerdo, mientras que un 14% manifestaron estar de acuerdo y el 5% de los empleados contestó que está muy en desacuerdo.

Tabla 14

Espacios adecuados del trabajo

Espacios adecuados del trabajo	Frecuencia
Muy de acuerdo	16
De acuerdo	4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	1
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 13. Espacios adecuados del trabajo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Ante la pregunta, ¿El lugar de trabajo cuenta con el espacio adecuado para realizar mis funciones?, se nota ampliamente que el 76% de los encuestados está muy de acuerdo en que la empresa cuenta con espacios adecuados para realizar las funciones; seguido un 19% está de acuerdo con esto y un 5% está muy en desacuerdo.

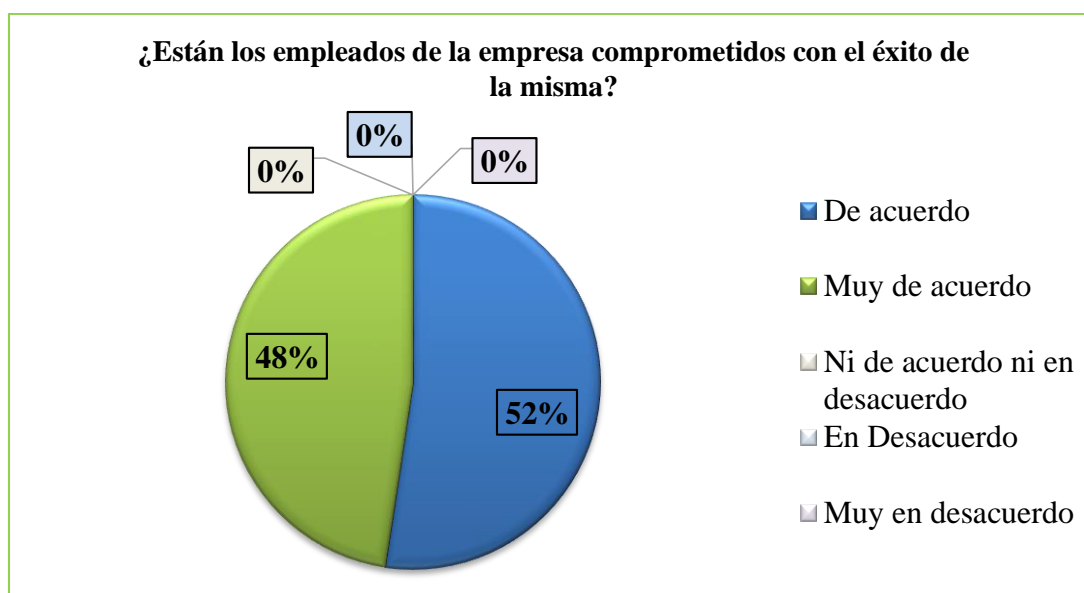
2.4 Dimensión Trabajo en Equipo.

Tabla 15

Compromiso de los empleados

Compromiso de los empleados	Frecuencia
Muy de acuerdo	16
De acuerdo	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 14. Compromiso de los empleados

Fuente: Elaboración propia

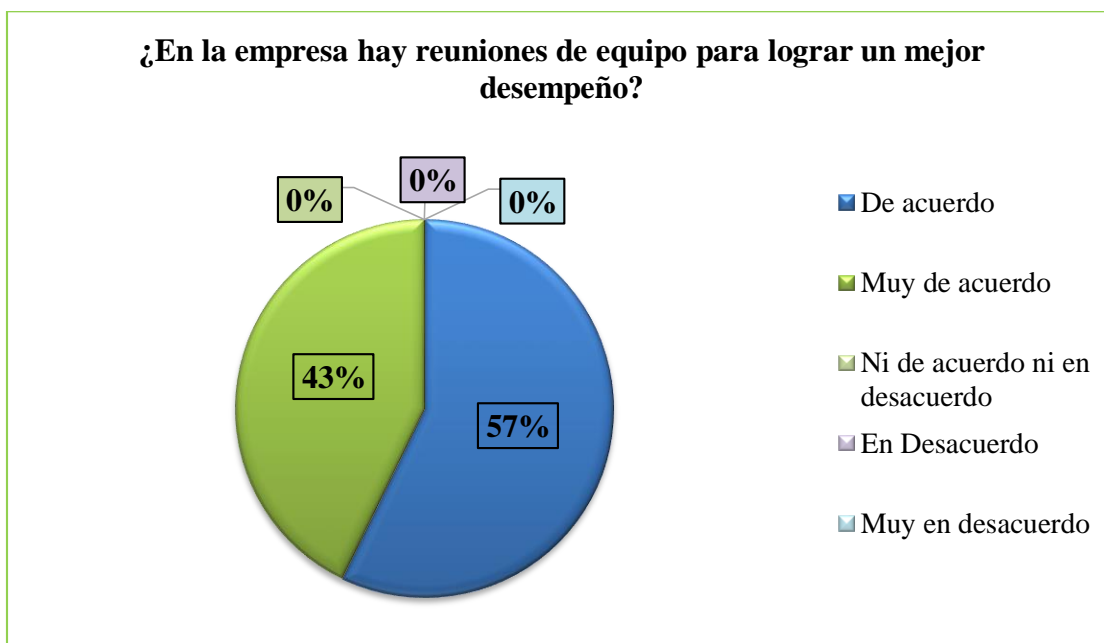
Análisis: Ante la pregunta, ¿Están los empleados de la empresa comprometidos con el éxito de la misma?, se denota un fuerte compromiso un 52% de los empleados está de acuerdo y un 48% de ellos se encuentra muy de acuerdo.

Tabla 16

Reuniones de equipo

Reuniones de equipo	Frecuencia
Muy de acuerdo	9
De acuerdo	12
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 15. Reuniones de equipo

Fuente: Elaboración propia

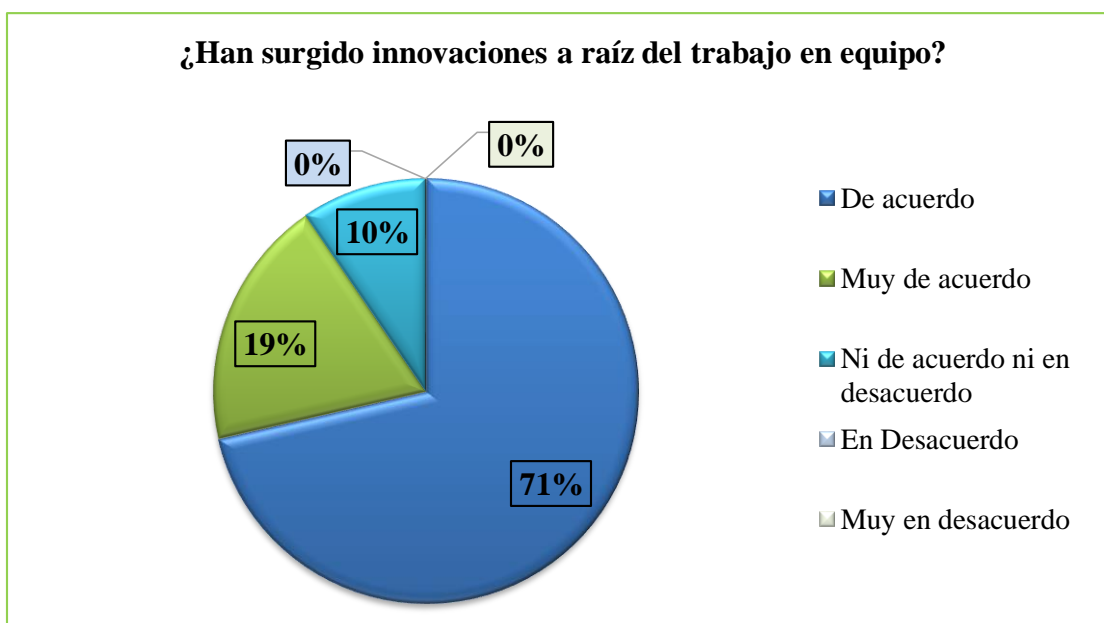
Análisis: analizando la anterior grafica podemos observar que el 57% de los empleados asegura que se realizan seguidamente reuniones para la retroalimentación de información y desempeño de la compañía el 43% de los empleados están muy acuerdo con la misma.

Tabla 17

Innovación

Innovación	Frecuencia
Muy de acuerdo	4
De acuerdo	15
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: *Elaboración propia*



Grafica 16. *Innovación*

Fuente: *Elaboración propia*

Análisis: A la pregunta, ¿Han surgido innovaciones a raíz del trabajo en equipo?, 71% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en relación a las innovaciones a raíz del trabajo en equipo, el 19% están muy de acuerdo con lo anterior y un 10% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

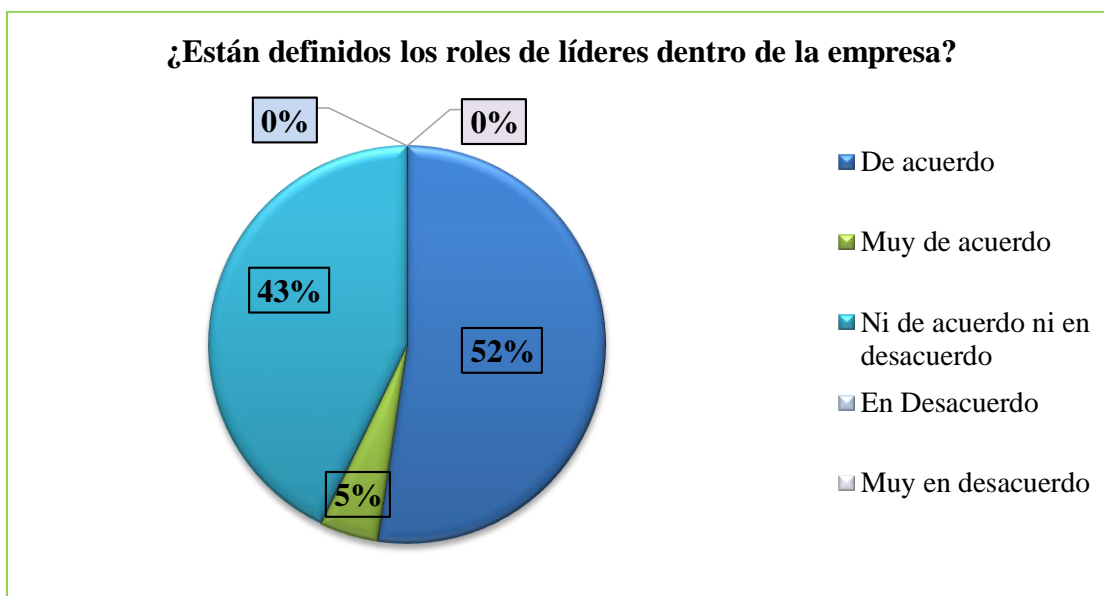
2.5 Dimensión Liderazgo

Tabla 18

Roles de liderazgo

Roles de liderazgo	Frecuencia
Muy de acuerdo	11
De acuerdo	9
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 17. Roles de liderazgo

Fuente: Elaboración propia

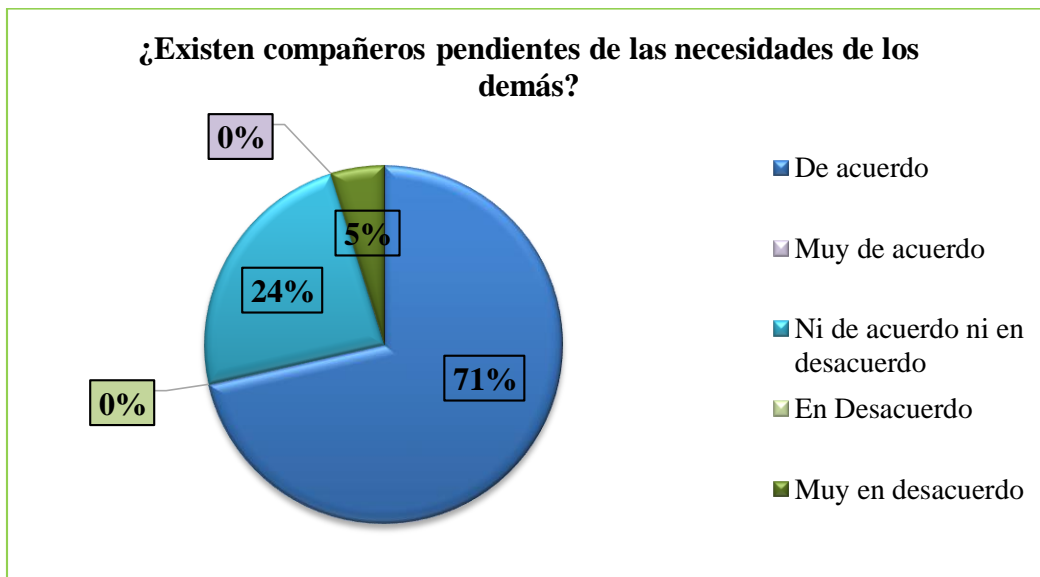
Análisis: A la pregunta, ¿Están definidos los roles de líderes dentro de la empresa? se percibe que el 52% de los empleados están de acuerdo en que si existen roles de liderazgo en la Ips, un 43% que estar ni en acuerdo ni en desacuerdo y solo un 5% dijo estas muy de acuerdo con el tema.

Tabla 19

Actitud de liderazgo

Actitud de liderazgo	Frecuencia
Muy de acuerdo	0
De acuerdo	15
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	1
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 18. Actitud de liderazgo

Fuente: Elaboración propia

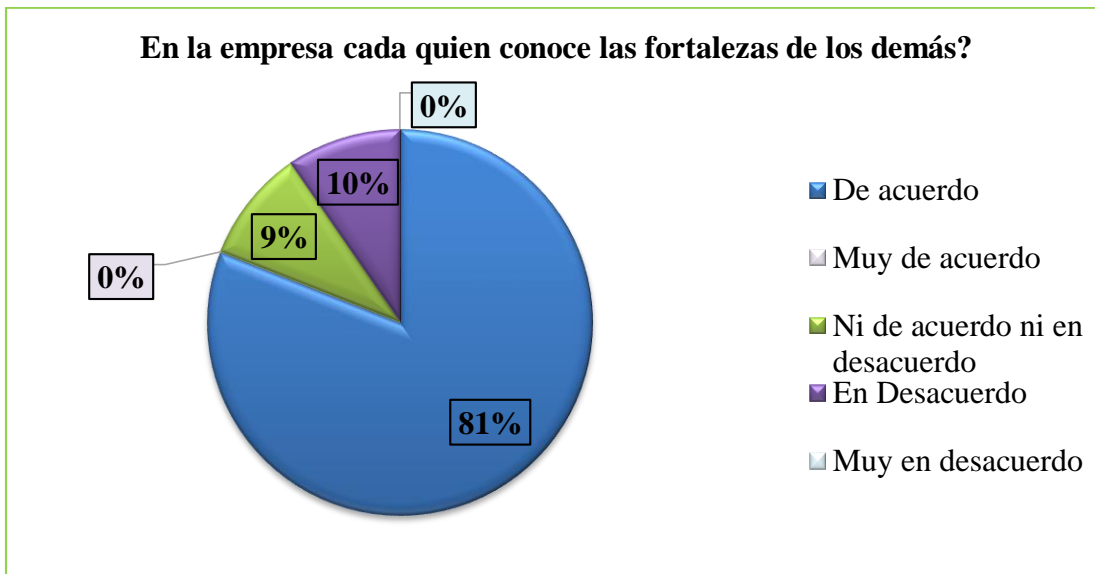
Análisis: cómo podemos observar en la gráfica anterior el 71% de los empleados afirman que si existe compañerismos, los cuales están pendientes a las necesidades de los demás o aun requerimiento de ayuda para ofrecerles colaboración, trabajan como equipo, el 24% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% de los empleados no están muy de acuerdo de que exista ese tipo de personas en la compañía.

Tabla 20

Conocimiento de las fortalezas

Conocimiento de las fortalezas	Frecuencia
Muy de acuerdo	0
De acuerdo	17
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2
En Desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	0
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 19. Conocimiento de las fortalezas

Fuente: Elaboración propia

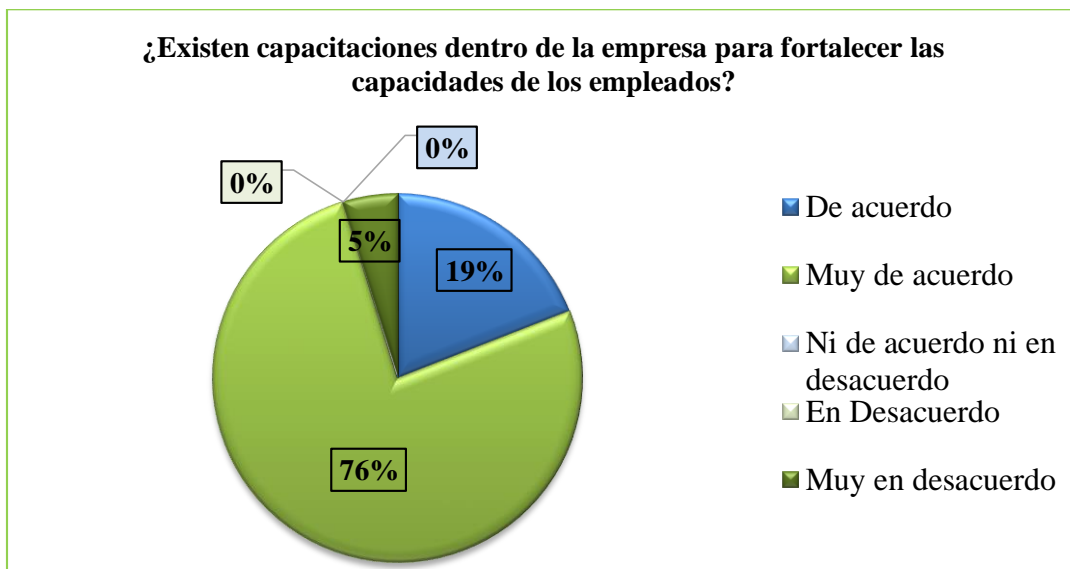
Análisis: 81% de los empleados están de acuerdo de que cada quien conoce las fortalezas de los demás gracias a la convivencia y la comunicación que existe entre ellos, también comentan que quizás a los años de labor que llevan dentro de la empresa. El 10% está en desacuerdo debido a la forma de ser de algunas personas o al tipo de confianza que se brindan y el 9% de los empelados está en ni acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 21

Capacitaciones

Capacitaciones	Frecuencia
Muy de acuerdo	16
De acuerdo	4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	1
Total	21

Fuente: Elaboración propia



Grafica 20. Capacitaciones

Fuente: Elaboración propia

Análisis: A la pregunta, ¿Existen capacitaciones dentro de la empresa para fortalecer las capacidades de los empleados? El mayor porcentaje fue de 76% al cual respondieron estar muy de acuerdo con la pregunta, seguidamente 19% está de acuerdo y el 5% restante está muy en desacuerdo.

Conclusión

A lo largo de este estudio, y en el desarrollo dado al fundamento del clima organizacional, se infiere que gran parte del concepto tiene mucha relevancia en las empresas, en razón a que es una variable clave en el desempeño de un ambiente propicio el cual permitiría lograr a cabalidad el cumplimiento de sus objetivos y metas organizacionales.

Con base en el diagnostico obtenido de la respectiva encuesta aplicada, se colige que el clima organizacional que actualmente se evidencia en la sede principal de la Ips salud a tu lado es estable en relación con las cinco dimensiones evaluadas. Es menester mencionar que como en esta y en toda empresa se debe tener en cuenta que el clima organizacional es parte fundamental de la dinámica de una compañía y como tal se debe valorar y prestar el interés que requiere

Los resultados arrojados en esta investigación, evidenciaron que existe dentro de ciertas dimensiones un absoluto cumplimiento en su desarrollo, mientras que en algunas otras se evidencio un pequeño déficit al momento de ser evaluadas lo que trajo consigo una baja calificación para estas.

Haciendo énfasis en las cinco dimensiones que permitieron diagnosticar el clima organizacional de la sede principal de la ips salud a tu lado, es decir, liderazgo, motivación, comunicación, trabajo en equipo y condiciones ambientales y físicas, se puede concluir que:

Las condiciones ambientales y físicas es la dimensión que obtuvo la mejor calificación, promoviendo el buen clima dentro de la empresa y el estímulo para lograr a cabalidad las tareas asignadas.

Seguidamente a las condiciones ambientales y físicas, encontramos el liderazgo que si bien no obtuvo el nivel más alto, si logro alcanzar los estándares necesarios para cumplir su rol dentro de la empresa incitando al trabajo en equipo y al buen direccionamiento.

Por su parte, el trabajo en equipo no logró un rango muy alto debido a que es evidente que hay ciertas falencias aunque no muy altas en la relación que tienen los trabajadores con los

empleadores donde si bien es cierto se apoyan entre sí, no es menos cierto que aún no cumplen con todos los compromisos propuestos.

La comunicación es la dimensión que aunque entre empleador y trabajador las relaciones estén muy estrechas, así como las relaciones entre compañeros, se logró demostrar que las órdenes impartidas por los primeros, no son cumplidas a cabalidad por los segundos en razón a que la comunicación no es del todo buena lo que trae para esta dimensión una calificación poco satisfactoria.

Por ultimo encontramos la motivación como la dimensión con menor nivel y por ende con menor satisfacción, pues no existen los estímulos suficientes para incentivar a que los trabajadores cumplan con los compromisos frente a sus funciones y tareas generando una baja productividad e incumplimiento de las metas propuestas por la Ips.

Una vez dejado en claro la calificación obtenida para cada dimensión, es importante resaltar que un clima organizacional permanente, es una inversión a largo plazo, donde la ips salud a tu lado debe enmendar las falencias existentes acogiendo las recomendaciones que dejan los resultados del análisis hecho. Los dirigentes de esta empresa deben tener en cuenta que el clima organizacional forma parte del activo de la empresa y como tal deben procurar mantenerlo dinámicamente.

Gracias a este análisis se puede percibir como es la organización con sus clientes internos, si su visión es entendida y distribuida por su personal, que dudas de comunicación enfrentan, como marchan las diferentes correlaciones que se construyen entre el personal y sus dirigentes.

Es de resaltar que una organización no solo es productiva por su implementación tecnológica o por prestar un servicio de alta calidad, sino que también es importante resaltar las aptitudes e ingenio que el personal desempeña al momento de cumplir con los propósitos y con un trabajo de calidad.

Recomendaciones

Se plantean como recomendaciones en general: seguir proporcionando espacios físicos los cuales incentiven a los trabajadores a tener sentido de pertenencia por la institución, al igual que fortalecer cada vez más el liderazgo dentro de la empresa ya que este ayuda con el direccionamiento del personal que se tiene a cargo a fin de poder obtener el fortalecimiento de los distintos roles del liderazgo.

Promover espacios de educación continuada así como programas de recreación lo que traería consigo el fortalecimiento de la motivación de los trabajadores para que así estos logren cumplir a satisfacción y de la manera más eficiente cada una de las tareas asignadas parte de las directrices de dicha ips, aumentando la productividad y eficacia de la ips en cada una de los servicios prestados por esta.

Fortalecer las relaciones existentes dentro de la empresa en razón a que estas son el canal de comunicación que tienen los directivos y trabajadores para coordinar las diferentes labores que deban cumplirse.

Los líderes deben preocuparse por fomentar el trabajo en equipo dentro de la entidad debido a que implementando esta dimensión, se pueden llegar a obtener resultados más eficientes al momento de efectuar o cumplir con los diferentes objetivos propuestos. El trabajo en equipo es fundamental dentro de una organización ya que es esencial para mejorar la calidad de la gestión humana dentro del marco del liderazgo y la comunicación.

La entidad debe motivar más a los trabajadores para que estos logren implementar nuevas estrategias de trabajo a fin de que estos obtengan en el menor tiempo posible el cumplimiento de los objetivos organizacionales y puedan así tener una mayor participación dentro de cada ocupación propuesta por la ips.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. En F. G. Arias, *introducción a la metodología científica* (pág. 146). Caracas: Epistemes.
- Ballart, X. (1993). *La evolución histórica del pensamiento organizativo. Los principales paradigmas teóricos* (págs. 20-25). Barcelona: Madrid: Primera Edición, Administración General.
- Bernal, C. A. (2000). Procesos de la administración científica en ciencias de la administración. En C. A. Bernal. Santa Fe de Bogotá.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología De La Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Brunet, I. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. En I. Brunet, *el clima de trabajo en las organizaciones* (pág. 120). México, México: Trillas editorial.
- Chiavenato, I. (2004). Administración De Recursos Humanos, *El Capital Humano De Las Organizaciones*. Sao Paulo: Atlas: 8va Ed.
- Dessler, G. (2006). Gestión de Talento Humano. En G. Dessler, *Gestión de Talento Humano* (pág. 11). México: 6ta Ed. Prentice Hall.
- García, M. F. (1993). La Encuesta. En J. I. En M. García Ferrando, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (págs. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.
- Instituciones-prestadoras-de-salud-ips-acreditadas.aspx*. (4 de Septiembre de 2018). Obtenido de [minsalud.gov.co/salud](https://www.minsalud.gov.co/salud): <https://www.minsalud.gov.co/salud/CAS/Paginas/instituciones-prestadoras-de-salud-ips-acreditadas.aspx>
- Ips salud a tu lado*. (5 de Septiembre de 2018). Obtenido de Ips salud a tu lado: <http://www.saludatulado.com/IPS/index.html>
- Jerico, p. (2005). Del profesional con talento al talento organizativo. En p. JERICÓ, *Del profesional con talento al talento organizativo*. (págs. p- 48). Bogotá: Legis.
- Pace, C. T. (1968). Organizational climate: Explorations of a concept. En C. T. PACE, *'The concept of organizational climate'*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.

Rojas. (2006). *Para realizar investigaciones sociales*. Mexico: Plaza y Valdes.

Rueda, L. M. (2010). Gestión del Talento Humano. En L. M. Rueda, *Gestión de Talento Humano* (pág. Pag.3). Bogota D.C: Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD.: Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD.

Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). Organizational climate: Explorations of a concept. En R. Tagiuri, G. H. Litwin, L. B. Barnes, & H. U. Administration, *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968.

Wigodski, J. (2004).

https://www.google.com.co/search?q=wigodski+2004&rlz=1C1CHZL_esCO763CO764&oq=wigodski+2004&aqs=chrome..69i57.18225j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

Anexos

Anexo 1. Instrumento.

NOMBRE _____
 CARGO _____
 NIVEL DE ESTUDIOS _____
 TIEMPO DE SERVICIO _____
 GENERO: M ____ F ____

CATEGORIAS

Categoría	Abreviatura	Puntos asignados
Muy de acuerdo	MDA	5
De acuerdo	DA	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NDA-NED	3
En desacuerdo	ED	2
Muy en desacuerdo	MD	1

	COMUNICACIÓN	MDA	DA	NDA-NED	ED	MD
	Califique de acuerdo a su percepción	5	4	3	2	1
1	Cuál es su apreciación de la comunicación entre jefe y subordinado					
2	Cuál es su apreciación de la comunicación entre compañeros					
3	Existen órdenes contradictorias dentro de la empresa					
4	Existe la información necesaria para el desarrollo de las funciones de los empleados					
5	Los empleados de la empresa conocen la planeación estratégica, misión, visión, manual de funciones					
	MOTIVACION	5	4	3	2	1
6	El trato que la directiva ofrece a los empleados es el adecuado					
7	La empresa ofrece recompensas a los empleados por el cumplimiento de las metas					

8	La empresa destaca a los empleados por sus éxitos					
9	En la empresa existe un programa de capacitaciones para los empleados					
10	La empresa tiene programas de recreación y esparcimiento para los empleados y sus familias					
CONDICIONES AMBIENTALES Y FISICAS		5	4	3	2	1
11	En la empresa siempre me brindan las condiciones para realizar mi trabajo					
12	El lugar de trabajo es formal y estructurado					
13	El lugar de trabajo cuenta con el espacio adecuado para realizar mis funciones					
TRABAJO EN EQUIPO		5	4	3	2	1
14	Están los empleados de la empresa comprometidos con el éxito de la misma					
15	En la empresa hay reuniones de equipo para lograr un mejor desempeño					
16	Han surgido innovaciones a raíz del trabajo en equipo					
LIDERAZGO		5	4	3	2	1
17	Están definidos los roles de líderes dentro de la empresa					
18	Existen compañeros pendientes de las necesidades de los demás					
19	En la empresa cada quien conoce las fortalezas de los demás					
20	Existen capacitaciones dentro de la empresa para fortalecer las capacidades de los empleados					