



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE  
PAÚL GARZÓN - HUILA  
NIT: 891.180.026-5

## INFORME DE SOCIALIZACION MEDICION CLIMA LABORAL

**JORGE HUMBERTO GONZALEZ BAHAMÓN**  
Gerente

**ERNETH POLANIA TAMAYO**  
Jefe de Talento Humano

**UNIDAD FUNCIONAL DE GESTIÓN HUMANA**  
**GARZÓN, HUILA**

**2023**



## INTRODUCCION

La medición de clima laboral, se ha convertido en una herramienta que fortalece los procesos misionales de las entidades puesto que revela información sobre aspectos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad del trabajador.

En el sector salud, los procesos de Acreditación el Clima Laboral permite identificar las necesidades y cargas de trabajo del empleado y ver la importancia significativa, de modo que se ven involucrados aspectos de tipo organizacional, administrativo, de dirección, comunicación, trabajo en grupo, capacidad profesional y el ambiente físico en que se desarrolla, ya que influyen de forma directa el desempeño y la calidad en la prestación de los servicios.

Es así como se genera la evaluación con la periodicidad de cada dos años con el fin de avanzar en los aspectos relevantes de los procesos misionales de la institución, y como resultado se consolida el informe y a su vez es socializado al talento humano y directivas para generalizar su conocimiento.

## OBJETIVO

Presentar los resultados generales de la valoración de clima laboral donde se identifica la percepción de los trabajadores sobre variables como orientación organizacional, socializando y dando a conocer a todo el talento humano activo en la institución.

A continuación se representa como se dio la distribución de la muestra poblacional en el estudio realizado según su vinculación a la institución.

<b>CARGO</b>	<b>No. PERSONAS</b>	<b>%</b>
PLANTA	51	10%
OPS	30	6%
SAVITRA	290	58%
PROADSALUD	87	17%
ASPROSALUD	39	8%
GREADSA	3	1%



El instrumento aplicado ha sido el del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual se adaptó a la entidad, con un total de 35 ítems, se evaluó las siete dimensiones las cuales son:

DIMENSIONES		ÍTEMS	TOTAL
1	Orientación organizacional	1 a 6	6
2	Gestión estratégica del talento humano	7 a 10	4
3	Estilo de dirección	11 a 17	7
4	Comunicación e integración	18 a 22	5
5	Trabajo en equipo	23 a 26	4
6	Capacidad profesional	27 a 31	5
7	Medio ambiente físico	32 a 35	4
<b>Total</b>			<b>35</b>

Figura 2. Variables de medición.

Las opciones de respuesta definidas, permiten medir el nivel de conocimiento de teniendo en cuenta que se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios:

- 4: Totalmente de Acuerdo
- 3: Acuerdo
- 2: Desacuerdo
- 1: Totalmente en Desacuerdo

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se observa de manera relevante la siguiente información:

➤ **ESTILO DE DIRECCIÓN**

**Representa los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a los coequiperos hacia la consecución de un objetivo.**



Con relación al análisis de las gráficas se identifica de las 7 preguntas correspondientes a la dimensión se puede concluir que hay un porcentaje inferior al 10% del personal que se encuentran en desacuerdo con las funciones de dirección que cuentan los líderes de las áreas; especialmente se evidencia inconformidad al responder las siguientes preguntas de la encuesta.

- En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa
- Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.
- Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.

#### ➤ COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

***Pone de manifiesto las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.***

Se evidencia que hay un porcentaje superior al 10% en la respuesta generada para los ítems:

- Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales con un 13,6%
- Existe una buena comunicación entre los diferentes servicios y unidades que trabajan generalmente juntos con un 12%.

Mostrando inconformidad en el talento humano en la dimensión de comunicación e integración.

#### ➤ MEDIO AMBIENTE FÍSICO.

***Condiciones físicas que rodean el trabajo y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral del talento humano.***

Se evidencia un alto porcentaje de inconformidad en la dimensión de ambiente físico

- Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía). Con un 16.8%
- Mi área de trabajo permanece limpia y ordenada, la iluminación y ventilación es la adecuada. Con un 11.2%
- En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias. con un 9.8%



- El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones con un 32.4%

Por lo tanto a nivel general la mayor inconformidad entre los trabajadores de la institución se encuentra en la dimensión de ambiente físico lo cual inciden negativamente en el desempeño laboral del talento humano.

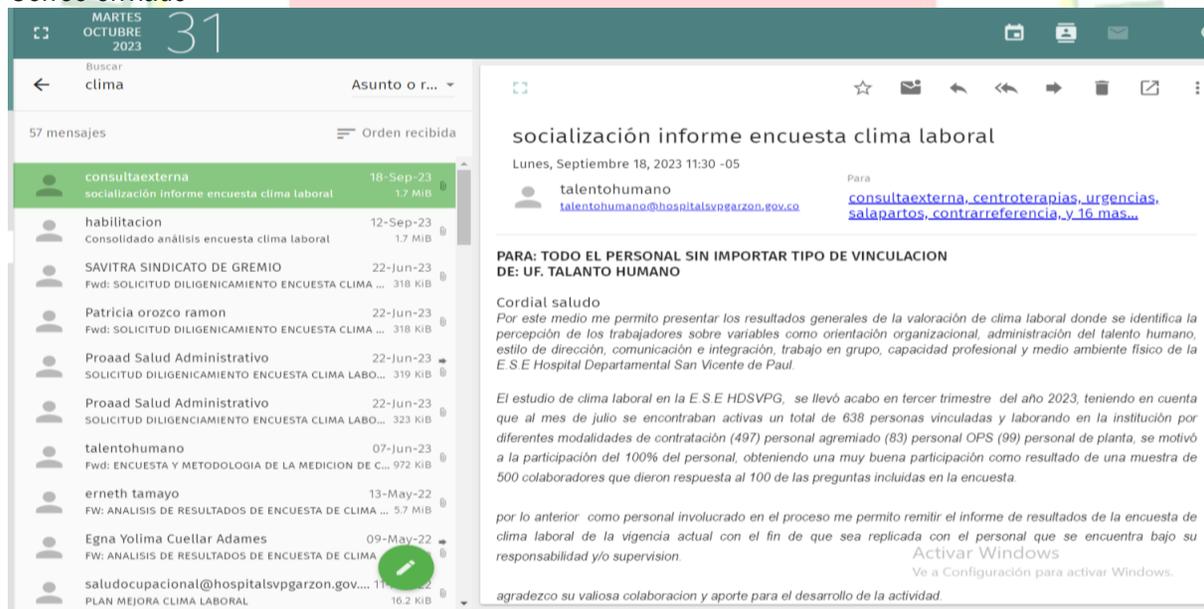
Esta situación ya se había identificado en el análisis anterior, por lo cual se viene adelantando el proyecto de construcción de la infraestructura, el cual cumple con los requerimientos normativos para garantizar al talento las condiciones óptimas de los puestos de trabajo.

Por lo anterior se mantiene la expectativa al mejoramiento de las condiciones de la dimensión de ambiente físico, para los colaboradores de la institución.

El presente informe se remite a los correos institucionales con el fin de llegar a todas las áreas y se solicita a los líderes de los diferentes procesos, realizar el proceso de socialización a su equipo de trabajo.

Como evidencia se anexa pantallazo de los correos enviados.

#### Correo enviado





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA  
NIT: 891.180.026-5

Archivo anexo.

MARTES 31 OCTUBRE 2023

Buscar clima Asunto o r...

57 mensajes Orden recibida

consultaexterna 18-Sep-23  
socialización informe encuesta clima laboral 1.7 MIB

habilitacion 12-Sep-23  
Consolidado análisis encuesta clima laboral 1.7 MIB

SAVITRA SINDICATO DE GREMIO 22-Jun-23  
Fwd: SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA ... 318 KIB

Patricia orooco ramon 22-Jun-23  
Fwd: SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA ... 318 KIB

Proaad Salud Administrativo 22-Jun-23  
SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA LABO... 319 KIB

Proaad Salud Administrativo 22-Jun-23  
SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA LABO... 323 KIB

talentohumano 07-Jun-23  
Fwd: ENCUESTA Y METODOLOGIA DE LA MEDICION DE C... 972 KIB

erneth tamayo 13-May-22  
FW: ANALISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA DE CLIMA ... 5.7 MIB

Egna Yolima Cuellar Adames 09-May-22  
FW: ANALISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA DE CLIMA ... 11.2 MIB

saludocupacional@hospitalsvpgarzon.gov... 11.2 MIB  
PLAN MEJORA CLIMA LABORAL 16.2 KIB

ERNETH POLANIA TAMAYO  
Jefe Talento Humano

EDID YOHANNA ANGULO R.  
Profesional de Apoyo TH.

PDF CONSOLIDADO ANALISIS 20...  
1.7 MIB

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

Direcciones enviadas

MARTES 31 OCTUBRE 2023

Buscar clima Asunto o r...

57 mensajes Orden recibida

consultaexterna 18-Sep-23  
socialización informe encuesta clima laboral 1.7 MIB

habilitacion 12-Sep-23  
Consolidado análisis encuesta clima laboral 1.7 MIB

SAVITRA SINDICATO DE GREMIO 22-Jun-23  
Fwd: SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA ... 318 KIB

Patricia orooco ramon 22-Jun-23  
Fwd: SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA ... 318 KIB

Proaad Salud Administrativo 22-Jun-23  
SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA LABO... 319 KIB

Proaad Salud Administrativo 22-Jun-23  
SOLICITUD DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA CLIMA LABO... 323 KIB

talentohumano 07-Jun-23  
Fwd: ENCUESTA Y METODOLOGIA DE LA MEDICION DE C... 972 KIB

erneth tamayo 13-May-22  
FW: ANALISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA DE CLIMA ... 5.7 MIB

Egna Yolima Cuellar Adames 09-May-22  
FW: ANALISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA DE CLIMA ... 11.2 MIB

saludocupacional@hospitalsvpgarzon.gov... 11.2 MIB

socialización informe encuesta clima laboral  
Lunes, Septiembre 18, 2023 11:30 -05

Para  
talentohumano  
talentohumano@hospitalsvpgarzon.gov.co

consultaexterna centroterapias  
urgencias@hospitalsvpgarzon.gov.co salapartos  
contrarreferencia cirugía imdiagnoticas  
farmacia ucía ucín controlInterno laboratorio  
bancosangre calidad subcientífico planeacion  
SAVITRA SINDICATO DE GREMIO  
Proaad Salud Administrativo Patricia orooco ramon  
humanización hospitalización

OCCULTAR

PARA: TODO EL PERSONAL SIN IMPORTAR TIPO DE VINCULACION  
DE: UF. TALANTO HUMANO

Cordial saludo  
Por este medio me permito presentar los resultados generales de la valoración de clima laboral donde se identifica la percepción de los trabajadores sobre variables como orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul. Ve a Configuración para activar Windows.

ERNETH POLANIA TAMAYO

Jefe Talento Humano.

EDID YOHANNA ANGULO

Profesional de Apoyo TH