



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DIAGNOSTICAR IPS S.A.S
LABORATORIO CLINICO SEDE POPAYÁN**

**ÁREA TEMÁTICA
PLANEACIÓN Y GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**SANDRA PATRICIA ARBELAEZ MELLIZO
ERICA ADRIANA NAVIA NAVIA**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN
CAUCA
2019**



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia
PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DIAGNOSTICAR IPS S.A.S
LABORATORIO CLINICO SEDE POPAYÁN**

**SANDRA PATRICIA ARBELAEZ MELLIZO
ERICA ADRIANA NAVIA NAVIA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en
Gerencia del Talento Humano**

**Asesora temática
SONIA GAVIRIA ARMERO**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
POPAYAN
CAUCA
2019**



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quilichao

Popayán, Cauca, Colombia
PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**
35 ANIVERSARIO

DEDICATORIA A:

Gracias a Dios por permitirnos lograr nuestros sueños y metas propuestas. Nuestras familias, por apoyarnos en cada decisión y proyecto, sin ellos esto no hubiese sido posible, nos dieron fuerza, alegría y una gran actitud para afrontar los obstáculos, vencerlos y hoy ver culminado esta meta, por su soporte y ánimo a lo largo de este año, gracias a la vida porque cada día nos demuestra lo hermosa y lo justa que es.

A las personas que con su energía, comprensión y ánimo nos impulsaron en la recta final para culminar este trabajo. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, amor, bondad y apoyo; Agradecemos y hacemos presente nuestro gran afecto hacia ustedes nuestras familias.

AGRADECIMIENTOS A:

Mediante este agradecimiento queremos exaltar la labor de todas nuestras familias quienes estuvieron presentes durante la realización de este proyecto y que son nuestra mayor inspiración; a La asesora del estudio de caso y al cuerpo docente de la Fundación Universitaria de Popayán, por lo aprendido en el programa de la especialización y a los colaboradores de Diagnosticar IPS Laboratorio Clínico sede Popayán.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO:

El presente estudio ha sido financiado totalmente por los autores



TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. OBJETIVOS.....	8
2.1. GENERAL.....	8
2.2. ESPECÍFICOS.....	8
3. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO.....	8
3.1. MARCO CONCEPTUAL.....	8
3.2. MARCO TEORICO.....	9
3.3. DEFINICIONES MEDICAS.....	11
4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA A TRABAJAR.....	12
4.1. QUIENES SOMOS.....	12
4.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
4.3. ORGANIGRAMA.....	13
4.4. PRINCIPIOS CORPORATIVOS.....	14
4.4.1. VISION.....	14
4.4.2. MISION.....	14
4.4.3. POLÍTICA DE CALIDAD.....	14
4.4.4. ALUSIÓN A LOS COLABORADORES.....	14
5. DESARROLLO DEL TRABAJO.....	14
5.1. FORMATO DE INSTRUMENTOS:.....	16
6. RESULTADO.....	27
6.1. RESULTADO DE CARACTERIZACION SOCIO DEMOGRAFICA.....	27
6.2. RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL.....	36
6.3. RESULTADOS ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	48
7. CONCLUSIONES.....	57
8. RECOMENDACIONES.....	58
9. CRONOGRAMA.....	59



FUNDACIÓN
**UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**
35 ANIVERSARIO

10.	RECURSOS.	59
11.	BIBLIOGRAFIA.	59
12.	ANEXOS.	60





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
ESTUDIO DE CASOS

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO CURSO / NCR	
SEMESTRE	OPCIÓN DE GRADO – ESTUDIO DE CASOS	PERIODO ACADÉMICO	
DOCENTE	SONIA GAVIRIA ARMERO	PERFIL DE ESTUDIOS	Maestría
NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)		ID	CEDULA
1. ERICA ADRIANA NAVIA NAVIA		23191007	1061016743
2. SANDRA PATRICIA ARBELAEZ MELLIZO		23191016	25273008
ESTUDIO DE CASOS – NOMBRE DE LA EMPRESA			
PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA			
Proyecto	Análisis del clima organizacional en diagnosticar ips s.a.s laboratorio clínico.		
Enfoque temático	Planeación y Gerencia del Talento Humano		



1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas de los diferentes sectores y/o actividad económica requieren una alineación en sus estrategias con el fin de dar cumplimiento a las metas y objetivos propuestos, todo esto es alcanzable por medio de las personas que en ella interactúan; para alcanzar todo lo que se propone la organización es fundamental llevar a cabo una planeación de su personal, esta planeación está enfocada en conocer cuáles son las principales necesidades, aspectos positivos y negativos que hacen o no posible el cumplimiento de estas.

El clima organizacional es un aspecto importante para el crecimiento, desarrollo y sostenimiento de las empresas; El clima organizacional es todo lo que rodea a un colaborador en un ambiente de trabajo y es de vital importancia cuidarlo; para que esto suceda las empresas deben buscar la forma de brindar los beneficios necesarios que logren que los colaboradores se sientan satisfechos en su trabajo y así crear un sano desarrollo que permita establecer un clima organizacional saludable; las empresas deben tener presente dos cosas fundamentales, la primera es que cada miembro sea reconocido por sus diferentes habilidades y conocimientos; la segunda es saber cómo utilizar las habilidades de los mismos, para beneficio de la organización y sus colaboradores. La manera más efectiva de identificar las habilidades y conocimientos que los integrantes poseen es por medio del trabajo en equipo, debido a que permite actuar en conjunto, así los colaboradores se conocen unos con otros y lograr de mejor manera los objetivos; cuando se piensa en una organización en desarrollo constante, rápidamente se cree que hay un excelente equipo, sin embargo, el trabajar de esta manera facilita muchos desafíos y por consecuente obstáculos que demandan atención. Para poder desarrollar un trabajo en equipo tiene que existir un líder, que sea capaz de crear un grupo de personas unidas y comprometidas y es aquí donde la gran mayoría de organizaciones enfrentan un obstáculo, pues si no existe se reflejará en los resultados de los subordinados. Para que exista un trabajo en equipo es importante la integración, esto únicamente lo puede lograr un buen dirigente, es por esta razón que resulta importante el presente estudio, el cual identifica elementos que facilitan el conocimiento para el buen desarrollo de un clima organizacional a través de equipos de trabajo. En algunas organizaciones el líder no piensa en el equipo, la relación que tiene con sus subalternos no es adecuada, y esto genera que los 2 miembros de la organización perciban un ambiente organizacional poco agradable, lo que puede evitarse por medio de evaluaciones constantes para que no afecte a los demás miembros del grupo.



2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

Analizar el clima organizacional en DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO, para contribuir al proceso de humanización.

2.2. ESPECÍFICOS

1. Hacer una revisión documental sobre teorías del Clima Organizacional.
2. Determinar el estado del Clima Organizacional de DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO.
3. Proponer un plan de mejora para contribuir al clima organizacional.

3. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO

3.1. MARCO CONCEPTUAL

- **Estructura:** Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.
- **Responsabilidad:** Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.
- **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.
- **Desafío:** Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.
- **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la



organización, entendiéndose que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

- **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.
- **Estándares:** Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.
- **Conflicto:** Es aquel sentimiento en el que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto.
- **Identidad:** El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

3.2. MARCO TEORICO

Los primeros antecedentes sobre clima laboral surgieron en la década de los años 30 con la teoría de las relaciones humanas propuestas por Elton Mayo. Esta teoría nace oponiéndose a la teoría clásica de la administración con el fin de la necesidad de humanizar el trabajo.

Esta teoría no definía clima organizacional dentro de sus conceptos, pero consideraba aspectos propios de esta definición como lo son la productividad de los trabajadores, la implementación de los incentivos, la influencia del clima laboral todo esto para la mejora del clima laboral.

El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez, por Gellerman, (1960). No obstante, sus orígenes teóricos no están tan claro en las investigaciones y frecuentemente se le confunde con otros conceptos como cultura, satisfacción laboral y calidad de vida, Gómez (2005). De igual manera se han realizado diversos estudios que aportan al tema, en su orden cronológico se destacan los siguientes:

Tabla 1: DEFINICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LOS AUTORES

AUTORES	AÑO	DEFINICION
Lewin	1951	El comportamiento humano es función del campo psicológico o ambiente de la persona, el concepto de clima es útil para enlazar los aspectos objetivos de la organización.
Halpin y Croft	1963	El clima organizacional se refiere a la opinión que tiene el empleado sobre la organización.



Litwin y stringer	1968	El clima organizacional pertenece a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.
James y Jones	1974	Presentan un modelo integrado de conducta organizacional, se distingue el clima de la organización y el clima psicológico en conexión con conductas y motivaciones.
Brunet	1987	El clima organizacional se define como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por el medio ambiente y variables personales.
Chiavenato	1990	El clima organizacional es el medio interno y la atmosfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio entre otros son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros dentro de una organización.
Silva	1996	El clima organizacional es una propiedad del individuo que percibe la organización y es vista como una variable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona, los grupos y la organización.
Toro	2001	El clima organizacional para algunos investigadores, se maneja como una variable independiente responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad.
Gómez Rada	2005	Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende en el clima completando el circuito
<p>Daft1, en su libro teoría y diseño organizacional, define a las organizaciones como entidades sociales que están dirigidas al alcance de metas, diseñadas con una estructura previamente analizada, donde se trabaja en coordinación y que está vinculada al medio ambiente. Una de las características principales, de las organizaciones, es que están formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de sus metas. Como es sabido, un laboratorio clínico es un lugar en el que se realizan análisis clínicos que contribuyen al estudio, prevención, diagnóstico y tratamiento de los problemas de salud de los pacientes, también se le conoce como Laboratorio de patología Clínica, por lo tanto, es una herramienta primordial para el área médica.</p>		



Chiavenato en su libro, cita a French y Bel, quienes definen al DO como: “el esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, con el propósito de mejorar los procesos de resolución de problemas de renovación organizacional, particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativo y de la administración de la cultura organizacional, con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, en los equipos temporales y en la cultura intergrupal.

En medicina, el **diagnóstico** es un procedimiento ordenado, sistemático, para conocer y establecer de manera clara una circunstancia, a partir de observaciones y datos concretos. El diagnóstico conlleva siempre una evaluación, con valoración de acciones en relación con objetivos. El término incluye en su raíz el vocablo griego ‘**gnosis**’, que significa **conocimiento**.

La definición de diagnóstico según **Andrade de Souza**: “Un método de conocimiento y análisis del desempeño de una empresa o institución, interna y externamente, de modo que pueda facilitar la toma de decisiones”

3.3. DEFINICIONES MEDICAS

Centro de Salud: Es un establecimiento que imparte servicios y atención en la salud integral de la comunidad. En este establecimiento se implementará SILAB para que sea utilizado por funcionarios de las gestiones contiguas, involucradas para la obtención de los exámenes clínicos.

Exámenes de laboratorio clínico: Es un análisis clínico o prueba de laboratorio de muestras biológicas se realizan en consecuencia de una enfermedad o alteración en la salud del paciente, que son solicitadas por un médico al laboratorio clínico, dichos resultados que ayudan a determinar si los valores de los resultados están dentro de los límites normales o anormales establecidos en cada población. En Silab el proceso de análisis de muestras biológicas se lo realiza luego de haber receptado las muestras biológicas del paciente que acudió el día en el que se asignó el turno para la toma de muestras.

Muestras biológicas: Es cualquier material biológico de origen humano susceptible de conservación y que puede albergar información sobre la dotación genética característica de una persona. Silab presenta un reporte diario en el cual se visualizan las muestras biológicas comunes (sangre, heces y orina) acompañado de un check box para enmarcar la muestra que el paciente llevo al laboratorio. En función de las características de sintomatología que presente el paciente y bajo el formato de petición de pruebas solicitado por el facultativo, la laboratorista procede a recepción y toma de las muestras.

Laboratorista: Es el profesional que analiza las muestras biológicas aplicando procedimientos y técnicas para el manejo de reactivos, materiales y equipos de laboratorio clínico. Así como también técnicas cualitativas y cuantitativas para la valoración clínica y metabólica del paciente que es parametrizada en los resultados.¹ En Silab el laboratorista juega un papel muy importante, porque es quien se encargara de ingresar los resultados que se evidenciaron en el estudio.



Resultado de un examen de laboratorio clínico: Son valores significativos normales o anormales que requieren de una interpretación médica a fin de diagnosticar cuadros clínicos, planificar o evaluar tratamientos. En Silab estos resultados o valores significativos se mostrarán en el reporte final de resultados de exámenes, y se encontraran detallados los valores de rangos de cada tipo de examen, considerando que existen tipos de pruebas que no poseen un rango parametrizado, por lo que a este se le asignan determinaciones o hallazgos. El servicio de internet en la unidad de salud además de mantener la conexión globalmente facilitará el acceso a Silab a través de su sitio.

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA A TRABAJAR

4.1. QUIENES SOMOS.

El laboratorio clínico diagnosticar, es una institución prestadora de servicios de salud de apoyo diagnóstico en el área de laboratorio clínico de baja, mediana y alta complejidad.

Es una entidad privada que brinda atención personalizada, cálida, segura y amable; utilizando tecnología de vanguardia, siempre bajo un estricto control de calidad en todos los estudios y el ejercicio de una actividad profesional ética y de excelente calidad. Contamos con un talento humano comprometido, con principios éticos y morales.

El Laboratorio Clínico Diagnosticar, es una institución de salud comprometida con los pacientes, las entidades y la comunidad clínica de la región; brindamos servicios de apoyo diagnóstico con calidad, oportunidad, confiabilidad, trato humano y atención segura.

Diagnosticar, laboratorio clínico... **“comprometido con la salud de la comunidad”**.



4.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.



4.3. ORGANIGRAMA.





4.4. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

4.4.1. VISION

El laboratorio clínico Diagnosticar, será un laboratorio líder en Gestión de Calidad; acreditado bajo los estándares de la Norma ISO 9001. Reconocido a nivel regional por su permanente innovación tecnológica, por la excelencia de sus servicios, seguridad del paciente, confiabilidad, oportunidad y confiabilidad en sus resultados.

4.4.2. MISION

Brindar servicios de laboratorio clínico de baja, mediana y alta complejidad, que cumplan con altos estándares de calidad; mediante un servicio diferencial buscamos contribuir con el mejoramiento de las condiciones de salud de la comunidad, a través del suministro de ayudas diagnosticas que proporcionen resultados confiables y oportunos para una exitosa identificación y análisis del tratamiento que requiere el paciente.

4.4.3. POLÍTICA DE CALIDAD

El laboratorio clínico Diagnosticar ha establecido una política de la calidad en beneficio de la comunidad a la que ofrece sus servicios, por lo cual nos comprometemos con:

Prestar un servicio Confiable, Humanizado, Oportuno, Seguro y Accesible a través de un modelo de atención centrado en el paciente y su entorno, soportado en la competencia técnica, idoneidad de nuestro equipo de trabajo y una plataforma tecnológica validada y segura. Trabajamos con altos estándares de Calidad en pro de la Efectividad y Mejora continua de nuestros procesos.

4.4.4. ALUSIÓN A LOS COLABORADORES

Diagnosticar laboratorio Clínico cuenta con 17 colaboradores, los cuales se encuentran con una formación académica adecuada para los procesos a los cuales fueron vinculados; existe documentación de los procesos que se llevan a cabo, y que ya fueron socializados, empezando así con los sustentos para un futuro. No solo es importante para la organización de trabajo y obtención de resultados, esto genera un ambiente de trabajo agradable, en donde la eficiencia es la directriz fundamental adicionalmente de la participación dentro de Diagnosticar Laboratorio Clínico.

5. DESARROLLO DEL TRABAJO

El Clima laboral es de gran importancia para todas las empresas, las cuales buscan una continua perfección del ambiente de su estructura, para así alcanzar un aumento de la productividad, sin perder de vista el capital humano, es decir, con la total confianza hacia este.

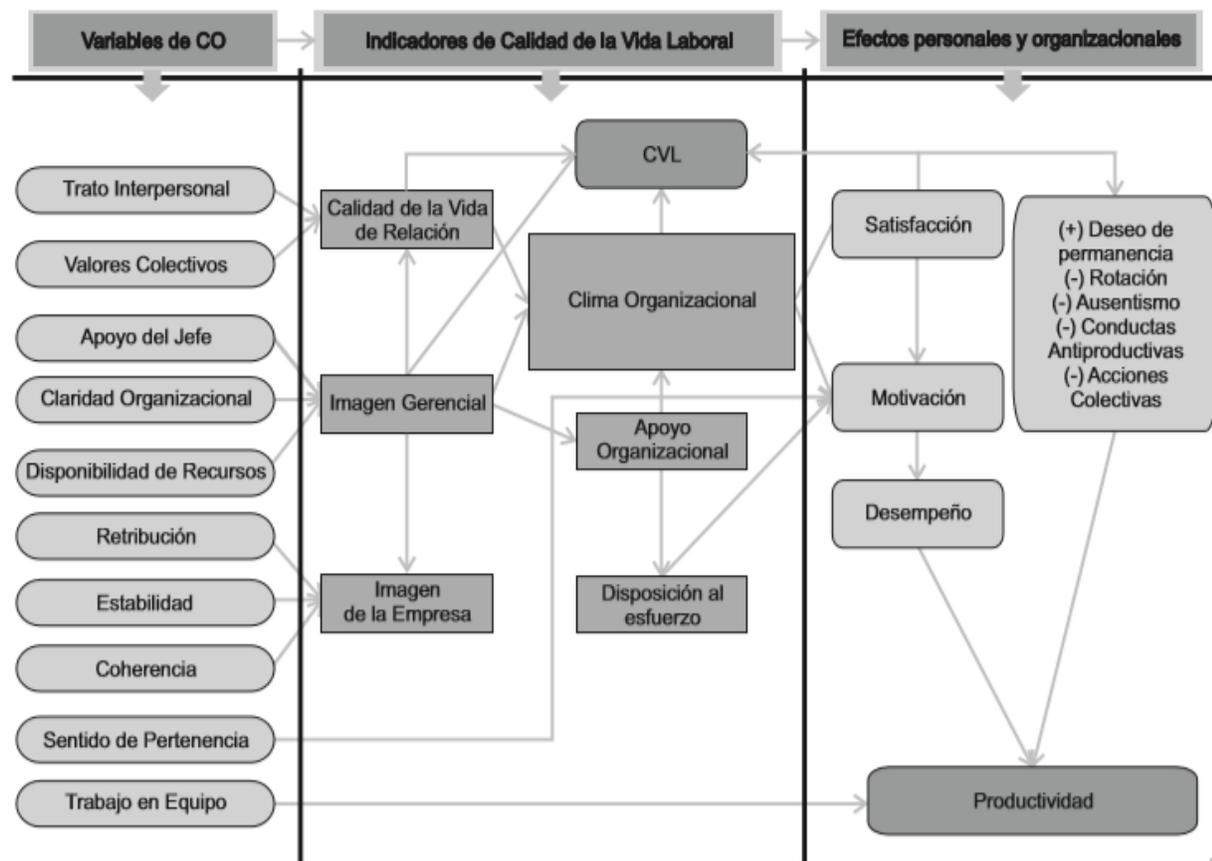
Para evaluar el clima laboral de **DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO** se elaboraron tres instrumentos:

- **Encuesta Clima Organizacional**

Evalúa quince variables las cuales tienen que ver con la calidad de vida de los trabajadores. Este instrumento se ha diseñado teniendo como base la encuesta ECO IV y el modelo analítico de la gestión del Clima Organizacional. (Toro, López, García, Londoño y Sanín, 2010).

“Se parte de la idea de que una empresa realmente interesada en su éxito y permanencia estará en la obligación social de ocuparse de conocer e intervenir la calidad de su Clima Organizacional”

MODELO GESTIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Modelo analítico de la gestión del clima organizacional



- **ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS**

Es vital contar con un plan de bienestar para elevar el estado del clima laboral en **DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO**; es por ello que el instrumento se ha dividido en bienestar y sistema de estímulos.

La encuesta en el ítem bienestar consta de cuatro niveles: personal, promoción y prevención, familia y organización.

En el ítem sistema de estímulo pretende conocer cuáles son los estímulos que los colaboradores ven con mayor necesidad y que les gustaría que fueran otorgados. Estos se tamizarán tanto individuales como colectivos.

- **ENCUESTA SOCIO DEMOGRAFICA**

Mediante la aplicación de este instrumento se pretende definir la identidad de los colaboradores e identificar las características generales del grupo de trabajo.

El instrumento consta de quince preguntas los cuales permiten recoger datos cuantitativos.

Las encuestas se aplicarán al 100% de los colaboradores de **DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO** sede Popayán; corresponde a 17 colaboradores

5.1. FORMATO DE INSTRUMENTOS:

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

SATISFACCION GLOBAL

PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo			
Me gusta mi trabajo			
Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho			
Estoy satisfecho con los beneficios que recibo			

PLANIFICACION



PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.			
La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros			
Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.			
Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.			
En esta Institución, se planifica cuidadosamente antes de tomar decisiones			
Conozco las exigencias de mi trabajo			
COMODIDAD Y HERRAMIENTAS			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Está conforme con la limpieza e higiene en su lugar de trabajo			
Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo			
Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.			
RECONOCIMIENTO			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
En esta empresa valoran mi trabajo			



Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.			
Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución			
Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.			
SENTIDO DE PERTENENCIA			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Me siento orgulloso de trabajar para esta organización			
Soy responsable del trabajo que realizo			
Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.			
PERCEPCION DEL PAGO			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Considero que me pagan lo justo por mi trabajo			
CAPACITACION			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo			
MOTIVACION			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo			



PERCEPCION DE JORNADA Y CARGA LABORAL			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales			
Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo			
Me siento como si nunca tuviese un día libre.			
TRABAJO EN EQUIPO			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.			
Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.			
SOLUCION DE PROBLEMAS			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.			
La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error			
PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LA TOMA DE DECISIONES			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.			
INSTRUCCIONES PARA EL DESEMPEÑO			



PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo.			
COMUNICACIÓN			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.			
TRATO			
PREGUNTA	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.			
¡Muchas gracias por su colaboración!!!			



ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS

BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS

BIENESTAR SOCIAL

NIVEL PERSONAL

1. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

- a) Utilizar el tiempo libre
- b) Ampliar o fortalecer amistades
- c) Desafío y competición
- d) Práctica del deporte
- e) Práctica de actividad de autocuidado
- f) Disminuir stress
- g) Fortalecer el clima laboral
- h) Otra ¿Cuál?

LETRA

2. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre:

Actividades deportivas:

Deporte individual		Deporte colectivo		Deportes autóctonos	
Natación		Fútbol		Rana	
Ciclismo		Baloncesto		Tejo	
Atletismo		Caminatas			
Otra ¿Cuál?		Otra ¿Cuál?		Otra ¿Cuál?	

Actividades culturales

Actividades de autocuidado

Danzas		Aeróbicos	
Música		Pilates	
Talleres manuales		Zumba	
Cine		Baile deportivo	
Otra ¿Cuál?		Otra ¿Cuál?	

Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura organizacional:

Talleres de trabajo en equipo



Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales			
Otra ¿Cuál?			
NIVEL DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN			
3. ¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?			
Actividad de PYP		SI	NO
Jornadas de vacunación			
Semana de la salud			
Higiene oral			
Salud visual y auditiva			
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias			
Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo			
Otra ¿Cuál?			
NIVEL FAMILIAR			
4. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar con su familia y sus hijos menores de 18 años:			
Actividades deportivas:			
Deporte individual:		Deporte colectivo:	
Natación		Fútbol	
Ciclismo		Baloncesto	
Atletismo		Caminatas	
Otra ¿Cuál?		Otra ¿Cuál?	
Actividades recreativas:		SI	NO
Día del niño			
Vacaciones recreativas			
Halloween			
Novenas de navidad			
Día de la familia			
Aprendiendo a ser padres			



Festival de verano		
Otra ¿Cuál?		
NIVEL ORGANIZACIONAL		
5. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Califique en orden de importancia de 1 a 10, siendo 10 la primera actividad en prioridad y 1 la última).		
ACTIVIDAD	CALIFICACION	
Actividades deportivas, recreativas y culturales		
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral		
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud		
Conferencias y charlas motivacionales		
Actividades de integración familiar		
Otra ¿Cuál?		
SISTEMA DE ESTÍMULOS		
De hacerse merecedor de un estímulo por su buen desempeño, ¿Qué estímulo le gustaría recibir?:		
INDIVIDUAL	SI	NO
Empleado del mes		
Reconocimiento público - exaltación a la labor meritoria		
Capacitación		
Turismo		
Permiso remunerado		
Otra ¿Cuál?		
EQUIPO DE TRABAJO	SI	NO
Bonificación		
Actividad grupal		
Turismo		
Otra ¿Cuál?		
¡Muchas gracias por su colaboración!!!		



ENCUESTA SOCIO DEMOGRAFICA

ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

NOMBRE:

CARGO:

MARQUE CON UNA X LA LETRA QUE CORRESPONDA A SU CONDICION:

1. EDAD

- | | |
|-------------------|--|
| a. 18 – 20 Años | |
| b. 20 – 25 Años | |
| c. 26 – 30 Años | |
| d. 31 – 35 Años | |
| e. 36 – 40 Años | |
| f. Mas de 40 años | |

2. ESTADO CIVIL

- | | |
|-------------------|--|
| a. Soltero (a) | |
| b. Casado (a) | |
| c. Union Libre | |
| d. Separado (a) | |
| e. Divorciado (a) | |
| f. Viudo (a) | |

3. GENERO

- | | |
|--------------|--|
| a. Masculino | |
| b. Femenino | |

4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- | | |
|-------------------|--|
| a. Ninguno | |
| b. 1 – 3 personas | |
| c. 4 – 6 | |
| d. Mas de 6 | |



5. NIVEL DE ESCOLARIDAD	a. Primaria	
	b. Secundaria	
	c. Tecnico / Tecnologo	
	d. Universitario	
	e. Especializta	
	f. Magister / Doctorado	
6. TENENCIA DE VIVIENDA	a. Propia	
	b. Arrendada	
	c. Familiar	
	d. Compartida con otra familia	
7. USO DEL TIEMPO LIBRE	a. Otro trabajo	
	b. Labores domesticas	
	c. Recreacion y deporte	
	d. Estudio	
	e. Ninguno	
8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)	a. Mínimo Legal (S.M.L.)	
	b. Entre 1 a 3 S.M.L.	
	c. Entre 4 a 5 S.M.L.	
	d. Entre 5 y 6 S.M.L.	
	e. Más de 7 S.M.L.	
9. TIPO DE TRANSPORTE UTILIZADO	a. Propio	
	b. Publico	
	c. Cual: _____ (Moto, Vehículo, Bus)	
10. TIPO DE CONTRATACIÓN	a. Contrato Laboral Indefinido	
	b. Contrato Laboral a término fijo	
	c. Contrato de Prestación de Servicios	



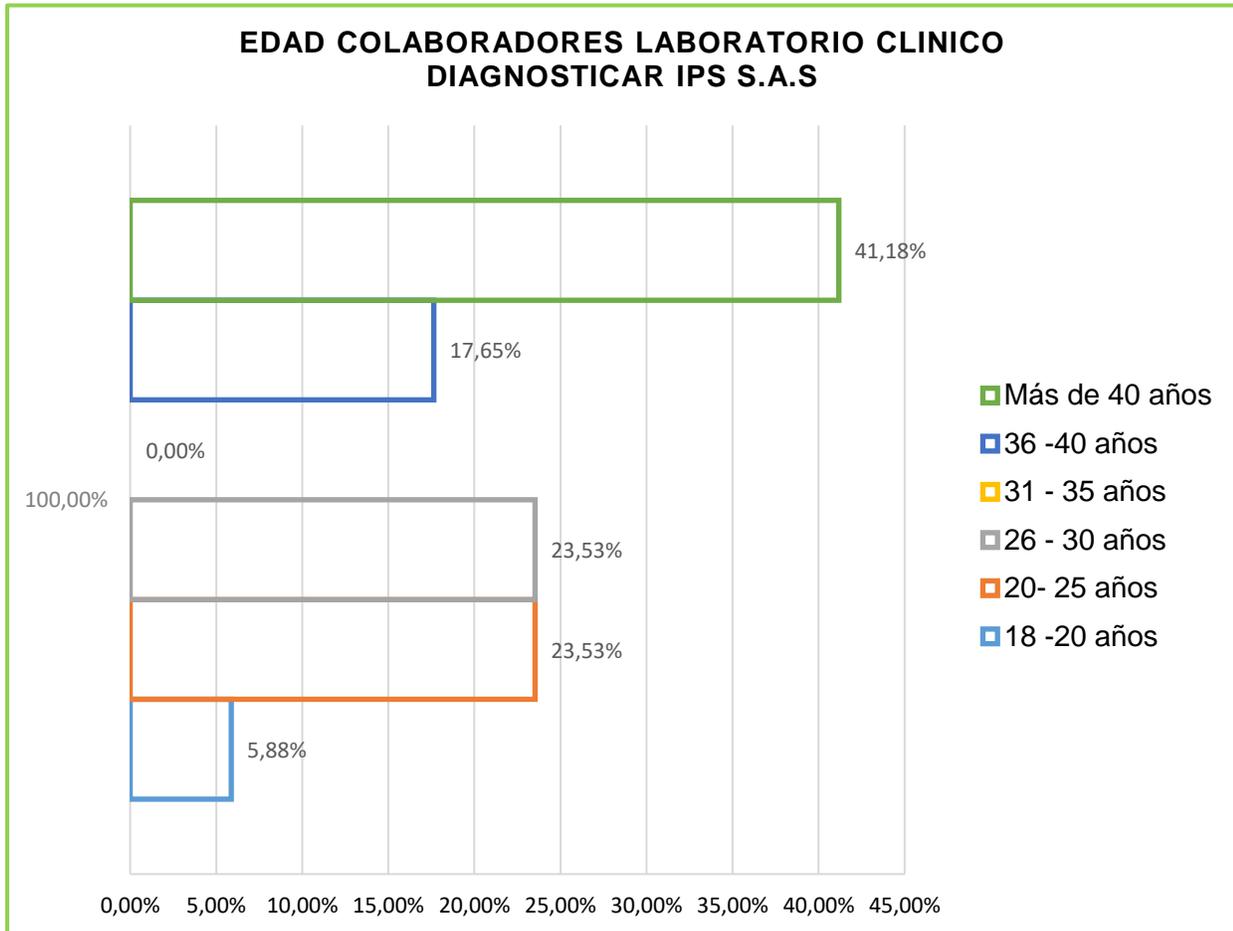
	d. Honorarios/servicios profesionales	
11. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA	a. Vacunación	
	b. Salud oral	
	c. Exámenes de laboratorio/otros	
	d. Exámenes periódicos	
	e. Spa (Relajación)	
	f. Ninguna	
12. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD	a. Si CÚAL: _____	
	b. No	
13. FUMA	a. Si Promedio diario ____	
	b. No	
14. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS	a. No	
	b. Si	
	Diario	_____
	Semanal	_____
	Mensual	_____
Quincenal	_____	
Ocasional	_____	
15. PRACTICA ALGUN DEPORTE	a. No	
	b. Si	
	Diario	_____
	Semanal	_____
	Mensual	_____
Quincenal	_____	
Ocasional	_____	
¡Muchas gracias por su colaboración!!!		



6. RESULTADO

6.1. RESULTADO DE CARACTERIZACION SOCIO DEMOGRAFICA

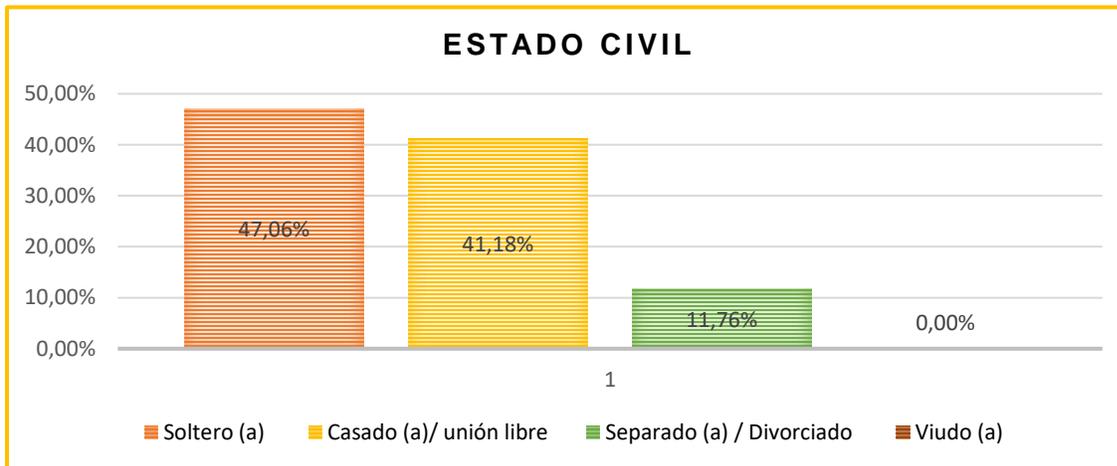
Gráfico No. 01 EDAD



De acuerdo a lo encuestado se identificó que en la población el 41,18 % de las personas encuestadas tienen más de 40 años, el 17,65% está entre los 36 años y 40 años de edad, el 23,53% entre 26 años y 30 años de edad, el 23,53% entre los 20 años y 25 años de edad y el 5,88% está entre los 18 años y 20 años de edad.

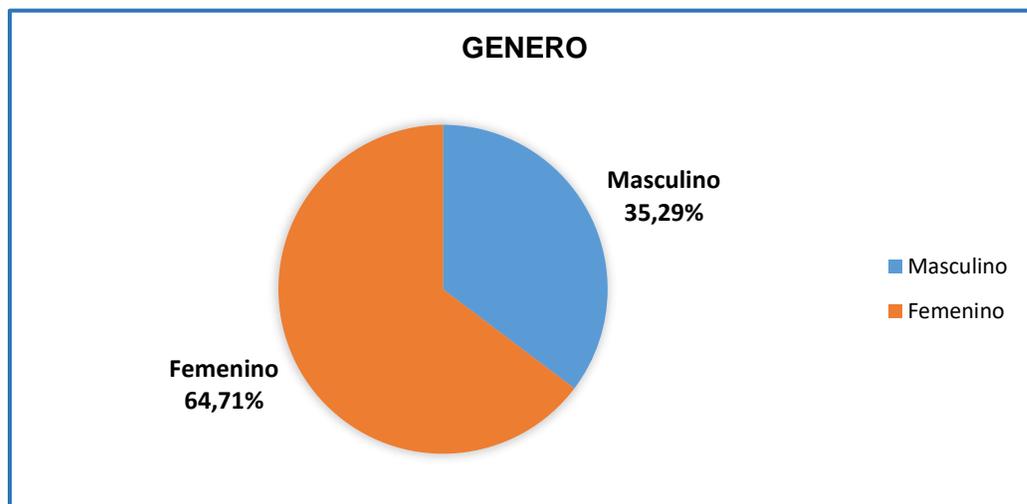


Gráfico No. 02 ESTADO CIVIL



El estado civil de población indicó que el 47,06% de las personas encuestas son solteros siendo este la mayoría, el 41,18% son casados o de unión libre y el 11,76% son separados o divorciados.

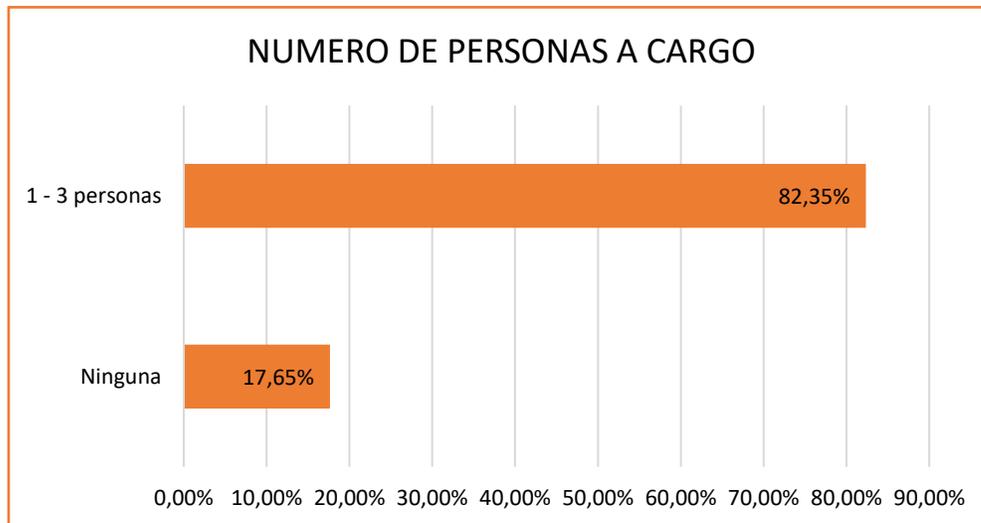
Gráfico No. 03 GENERO



En las encuestas se evidenció que la mayoría de la población son mujeres siendo ellas el 64,71% y el 35,29% de son hombres.

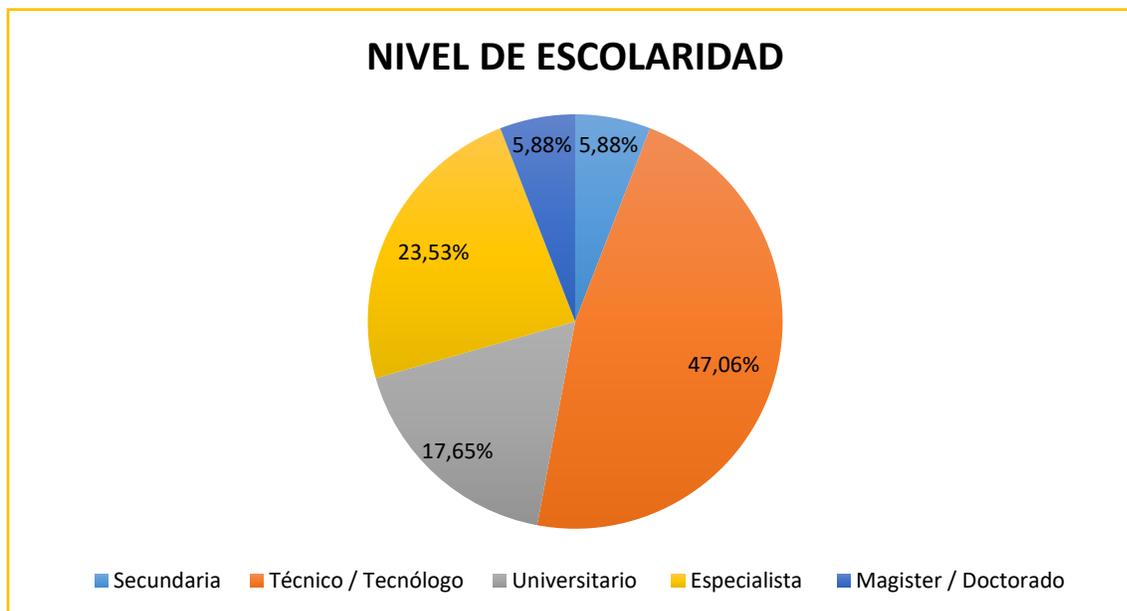


Gráfico No. 04 NUMERO DE PERSONAS A CARGO



El 82,35% de la población encuestada está a cargo de 1 a 3 personas y el 17,65% restante no tiene ninguna persona a cargo.

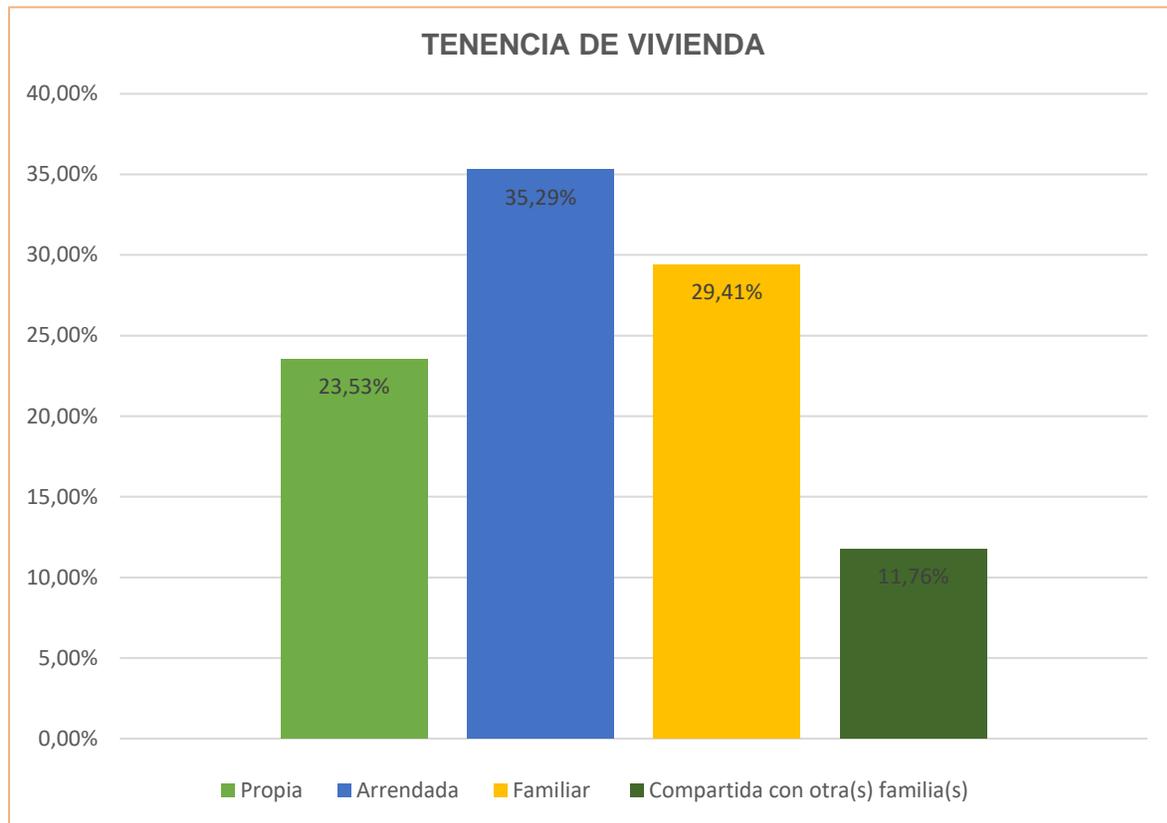
Gráfico No. 05 NIVEL DE ESCOLARIDAD



De las personas encuestadas el 47,06% tienen un nivel de escolaridad de Técnico o Tecnólogo, el 23,53% poseen una especialización, el 17,65% tienen un nivel de escolaridad universitario, el 5,88% un nivel de escolaridad de secundaria y el ultimo 5,88% un nivel de escolaridad de magister o doctorado.



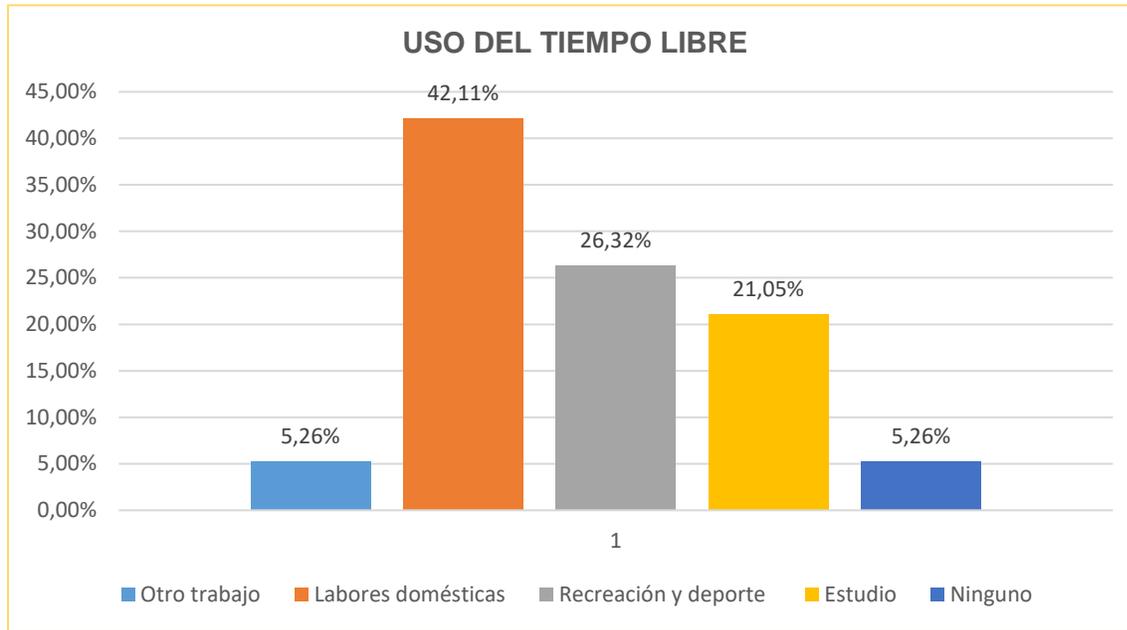
Gráfico No. 06 TENENCIA DE VIVIENDA



El 35,29% de las personas encuestadas son arrendatarios, el 29,41% en una tenencia de vivienda familiar, el 23,53% tienen vivienda propia y el 11,76% comparten vivienda con otras familias.

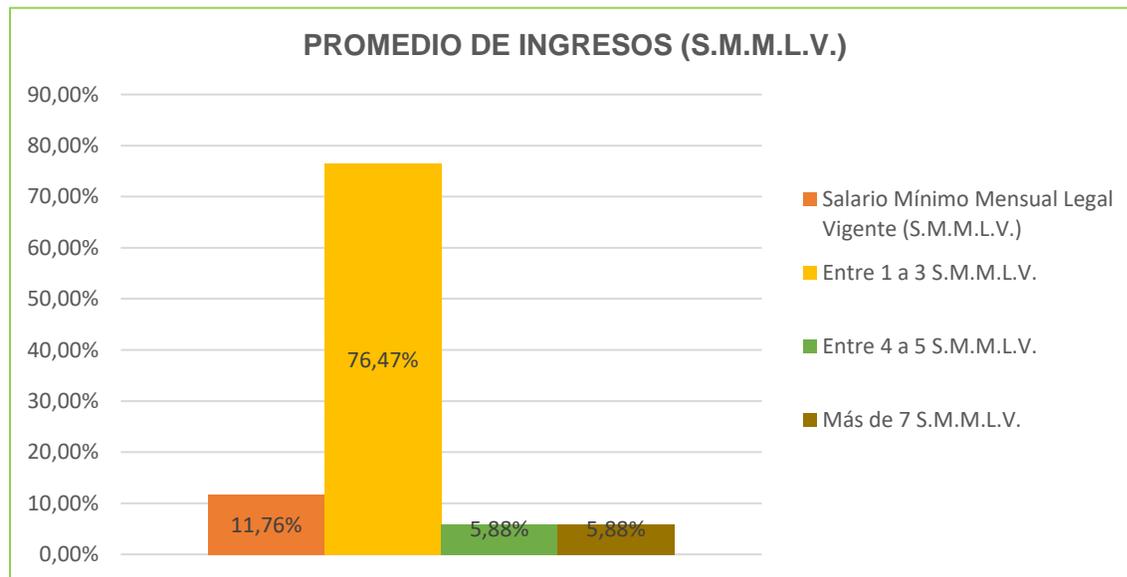


Gráfico No. 07 USO DEL TIEMPO LIBRE



En el uso del tiempo libre, el 42,11% realizan labores domésticas, el 26,32% recreación y deporte, el 21,05% se dedican a estudiar, el 5,26% tienen otro trabajo y el otro 5,26% ninguna.

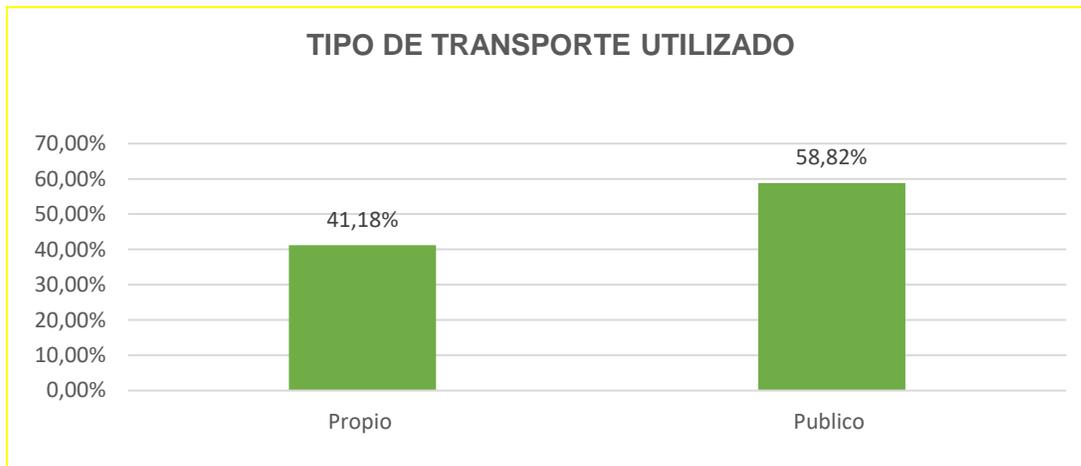
Gráfico No. 08 PROMEDIO DE INGRESOS





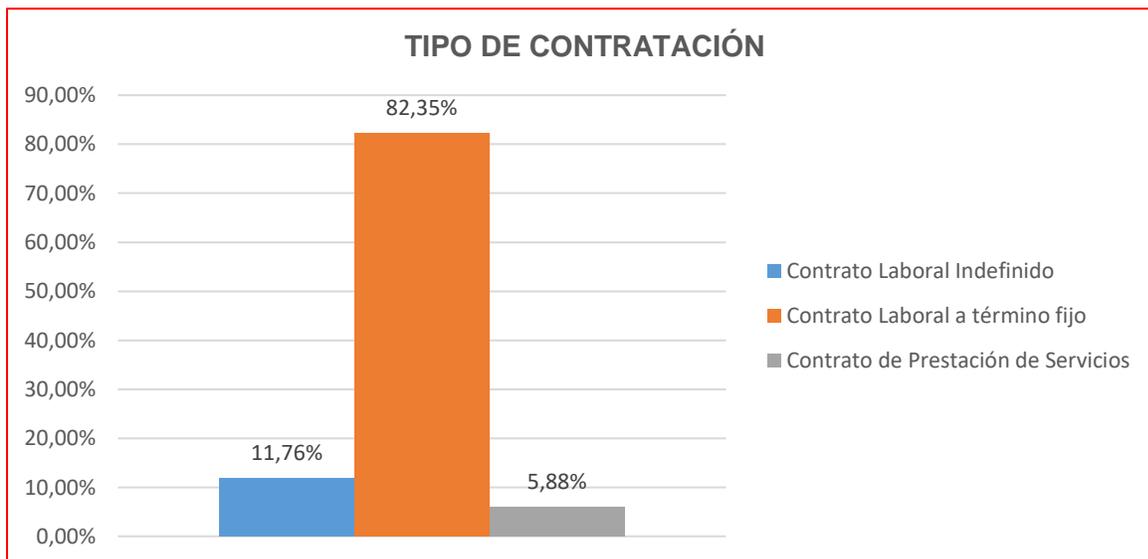
El promedio de ingresos en la población encuestada, el 76,47% reciben entre 1 a 3 S.M.M.L.V., el 11,76% un salario mínimo mensual legal vigente el (S.M.M.L.V.), el 5,88% entre 4 a 5 S.M.M.L.V. y el 5,88% restante más de 7 S.M.M.L.V.

Gráfico No. 09 TIPO DE TRANSPORTE



De la población encuestada el 58,82% utilizan transporte público y el 41,18% utilizan transporte propio.

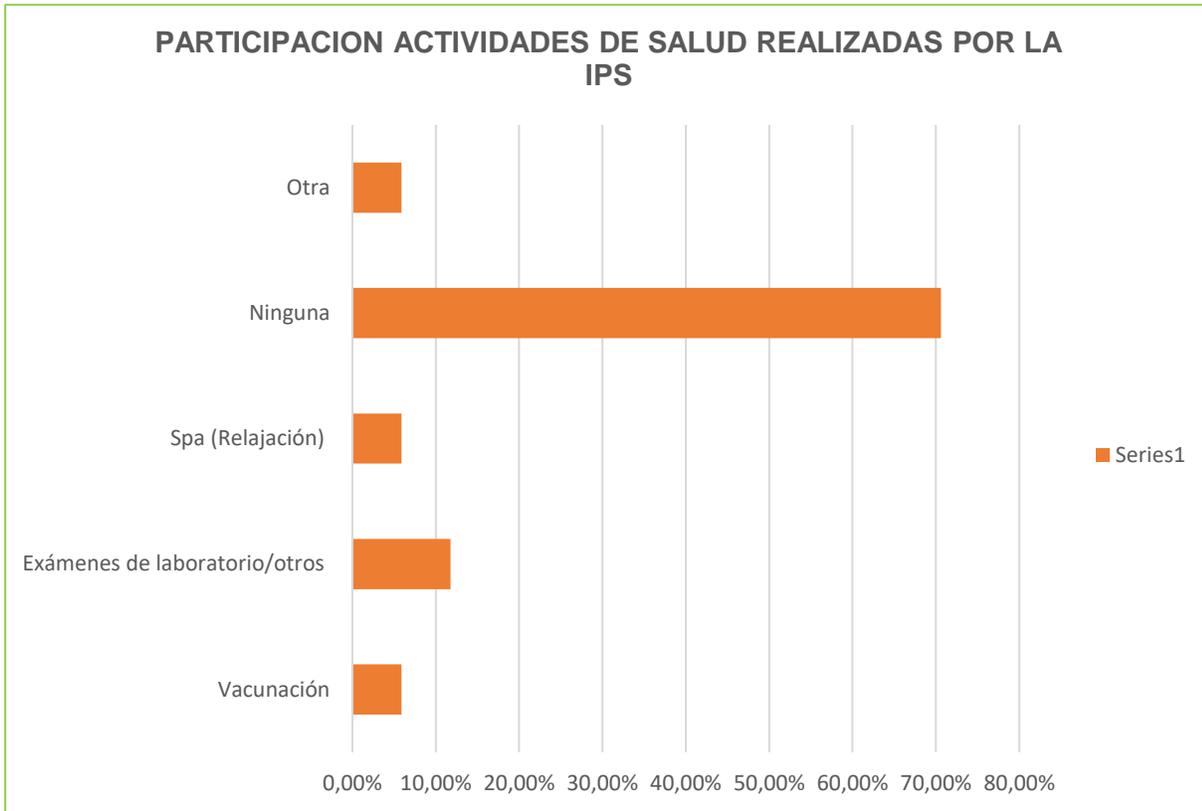
Gráfico No. 10 TIPO DE CONTRATACIÓN



De acuerdo al tipo de contratación, el 82,35% de la población encuestada tienen un contrato laboral a término fijo, el 11,76% un contrato laboral indefinido y el 5,88% un contrato de prestación de servicios.



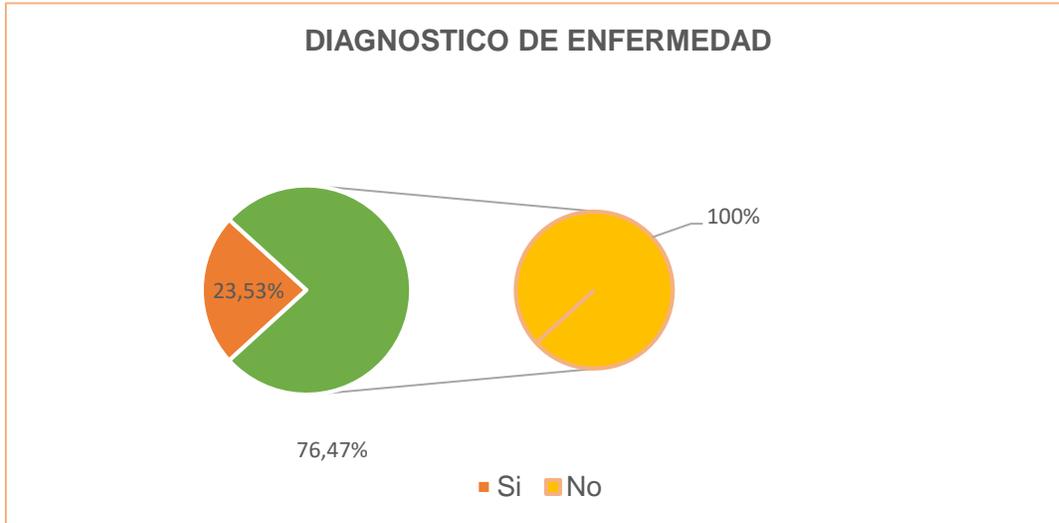
Gráfico No. 11 PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA IPS



De la población encuestada el 70,59% no ha participado en ninguna actividad de salud realizada por la IPS, el 11,76% ha participado en exámenes de laboratorio entre otros, un 5,88% en vacunación, otro 5,88% en SPA de relajación y el último 5,88% ha participado en otro tipo de actividades de salud realizadas por la IPS.

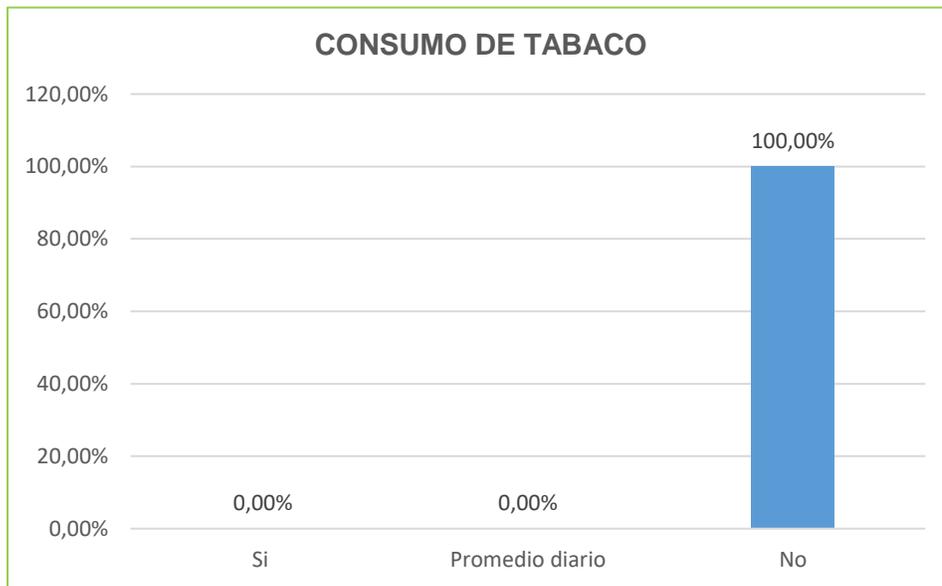


Gráfico No. 12 DIAGNOSTICO DE ENFERMEDAD



De la población encuestada el 76,47% no se le ha diagnosticado ningún tipo de enfermedad y el 23,53% si se le ha diagnosticado algún tipo de enfermedad.

Gráfico No. 13 CONSUMO DE TABACO



De la población encuestada el 100% no consumen tabaco.

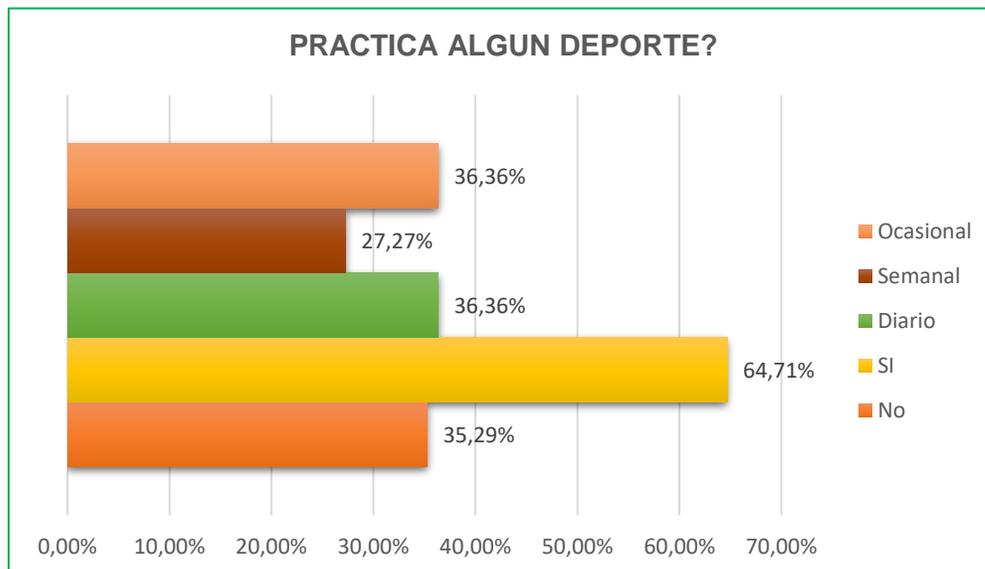


Gráfico No. 14 CONSUMO DE ALCOHOL



De la población encuestada el 70,59% si consume alcohol de manera ocasional y el 29,41% no consume alcohol.

Gráfico No. 15 DEPORTE QUE SE PRACTICA

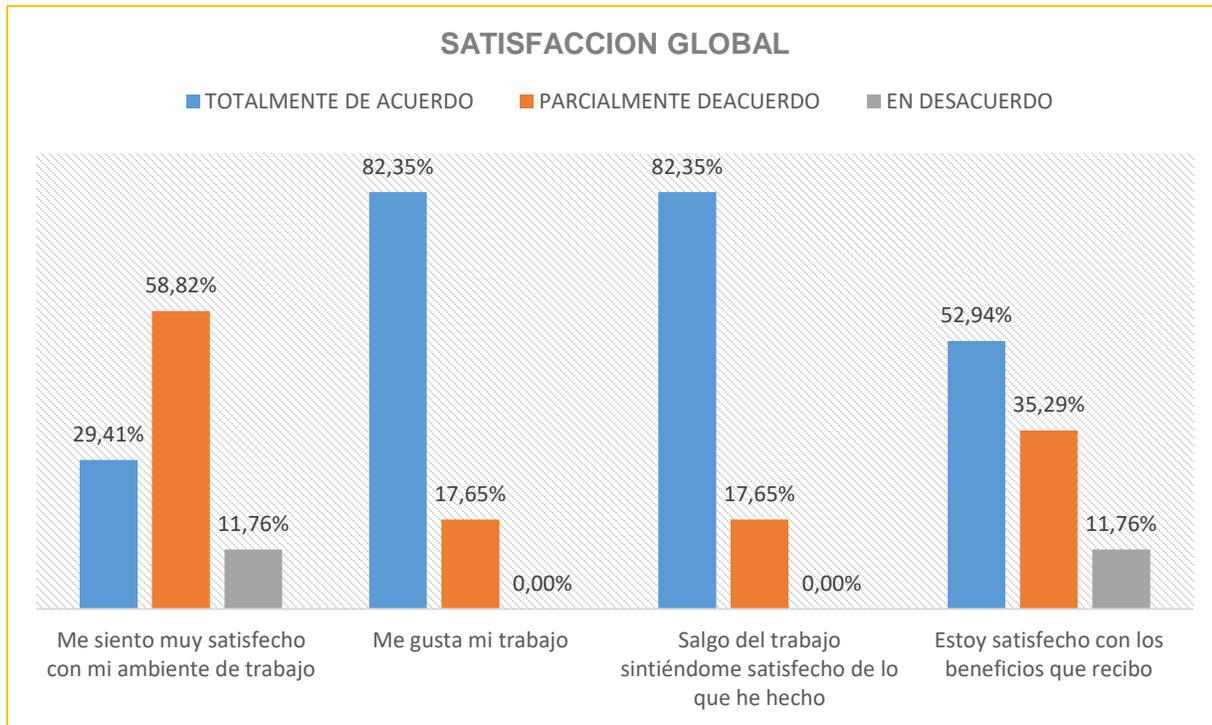


De la población encuestada el 65,71% practica algún deporte y el 35,29% no practica ningún deporte. De los que practican deporte, el 36,36% lo hacen de manera diaria, el otro 36,36% lo hacen de manera ocasional y el 27,27% de manera semanal.



6.2. RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

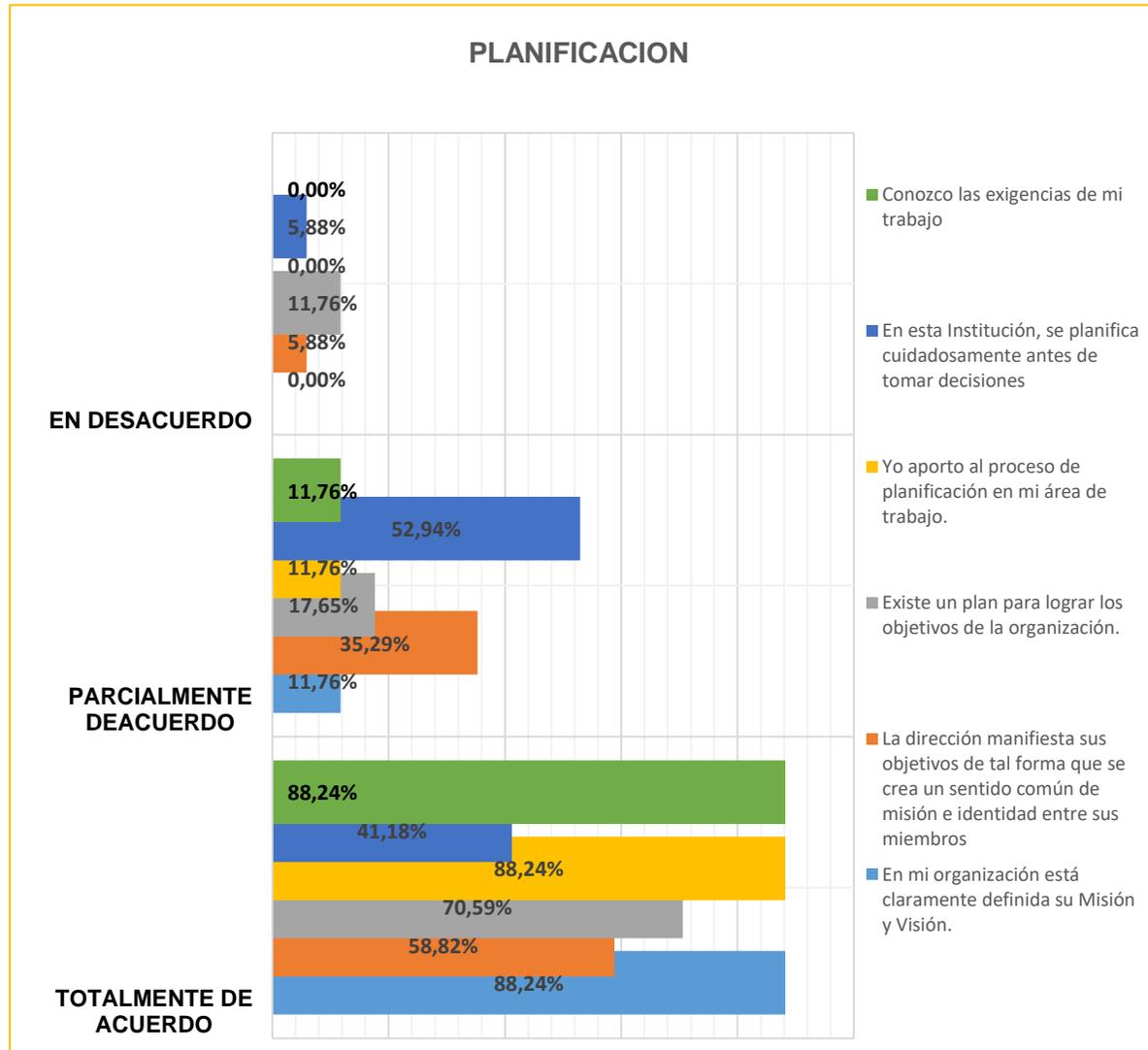
Gráfico No. 16 SATISFACCION GLOBAL



De la población encuestada, de acuerdo a la satisfacción global, se realizaron cuatro preguntas. La primera, “Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo” el 58,82% están parcialmente de acuerdo, el 289,41% están totalmente de acuerdo y el 11,76% están en desacuerdo. La segunda, “Me gusta mi trabajo”, el 82,35% están totalmente de acuerdo y el 17,65% están parcialmente de acuerdo. La tercera, “Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho”, el 82,35% están totalmente de acuerdo y el 17,65% están parcialmente de acuerdo. Y la cuarta pregunta, “Estoy satisfecho con los beneficios que recibo”, el 52,94% están totalmente de acuerdo, el 35,29% están parcialmente de acuerdo y el 11,76% están en desacuerdo.



Gráfico No. 17 PLANIFICACIÓN

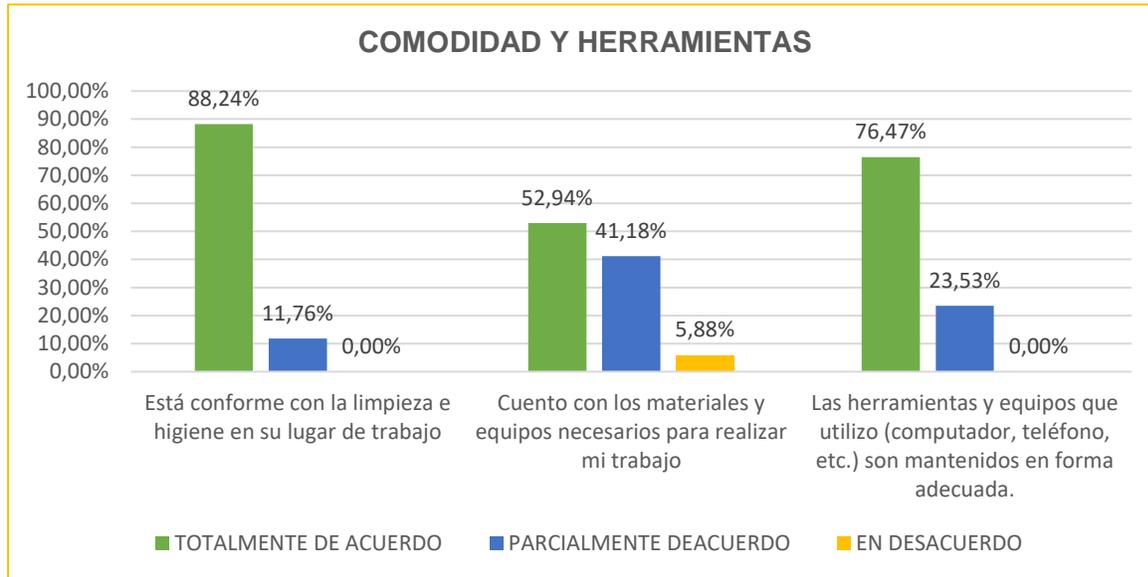


De la población encuestada, respecto a la planificación, se realizaron seis preguntas. La primera “Conozco las exigencias de mi trabajo”, donde el 88,24% están totalmente de acuerdo y el 11,76% están parcialmente de acuerdo. La segunda, “En la institución, se planifica cuidadosamente antes de tomar decisiones”, de la cual 52,94% están parcialmente de acuerdo, el 41,18% están totalmente de acuerdo y el 5,88% están en desacuerdo. La tercera, “Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo”, el 88,24% están totalmente de acuerdo y el 11,76% están parcialmente de acuerdo. La cuarta, “Existe un plan para lograr los objetivos de la organización”, donde el 70,59% están totalmente de acuerdo, el 17,65% están parcialmente de acuerdo y el 11,76% están en desacuerdo. La quinta pregunta “La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros”, donde el 58,82% están totalmente de acuerdo, el 35,29% están parcialmente de acuerdo y el 5,88% están en



desacuerdo. Y la sexta pregunta, “En mi organización está claramente definida su Misión y Visión”, donde el 88,24% están totalmente de acuerdo y el 11,76% están parcialmente de acuerdo.

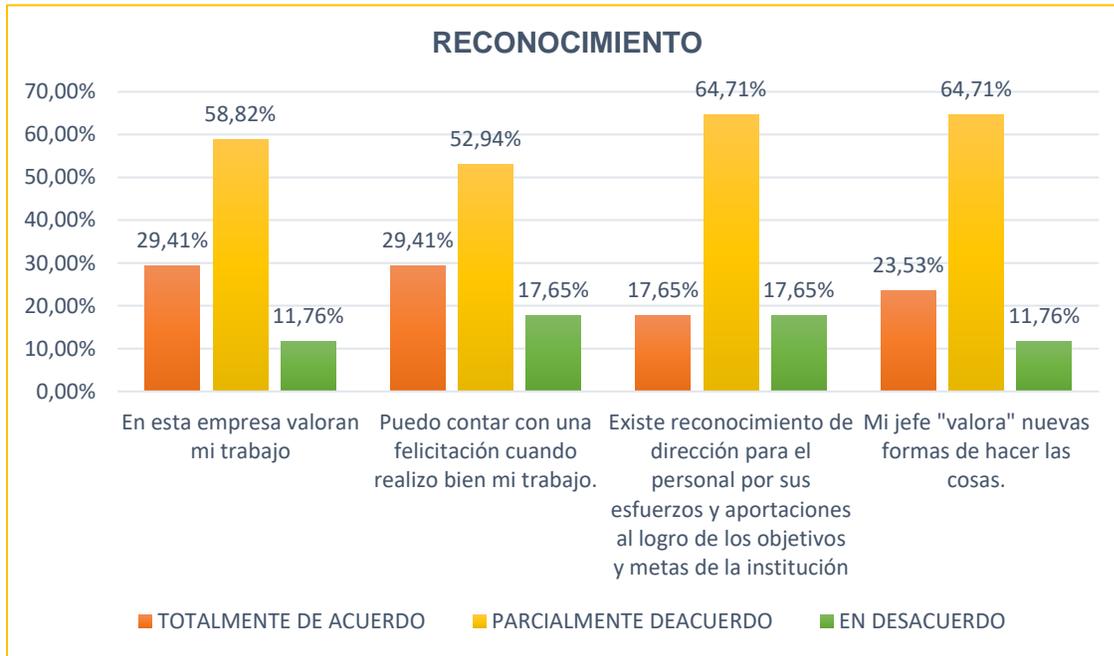
Gráfico No. 18 COMODIDAD Y HERRAMIENTAS



De la población encuestada, con respecto a la comodidad y herramientas, se realizaron tres preguntas. La primera “Está conforme con la limpieza e higiene en su lugar de trabajo”, donde el 88,24% están totalmente de acuerdo y el 11,76% están parcialmente de acuerdo. La segunda, “Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo”, de la cual 52,94% están parcialmente de acuerdo, el 41,18% están totalmente de acuerdo y el 5,88% están en desacuerdo. Y la tercera, “Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.”, el 76,47% están totalmente de acuerdo y el 23,53% están parcialmente de acuerdo.



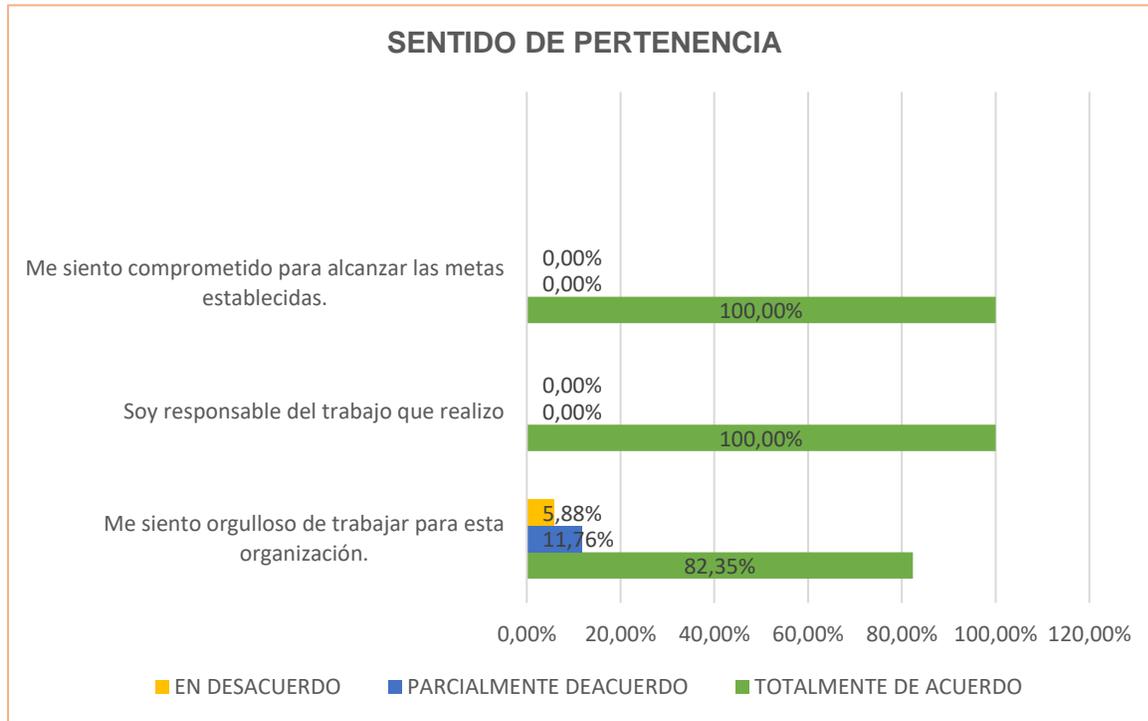
Gráfico No. 19 RECONOCIMIENTO



De la población encuestada, con respecto al reconocimiento, se realizaron cuatro preguntas. La primera "En esta empresa valoran mi trabajo", donde el 29,41% están totalmente de acuerdo, el 58,82% están parcialmente de acuerdo y el 11,76% están en desacuerdo. La segunda, "Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.", de la cual 52,94% están parcialmente de acuerdo, el 29,41% están totalmente de acuerdo y el 17,65% están en desacuerdo. La tercera, "Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución.", el 64,71% están parcialmente de acuerdo, el 17,65% están parcialmente de acuerdo y el 17,65% están en desacuerdo. Y la cuarta pregunta, "Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.", donde el 64,71% están parcialmente de acuerdo, el 23,53% están totalmente de acuerdo y el 11,76% en desacuerdo.



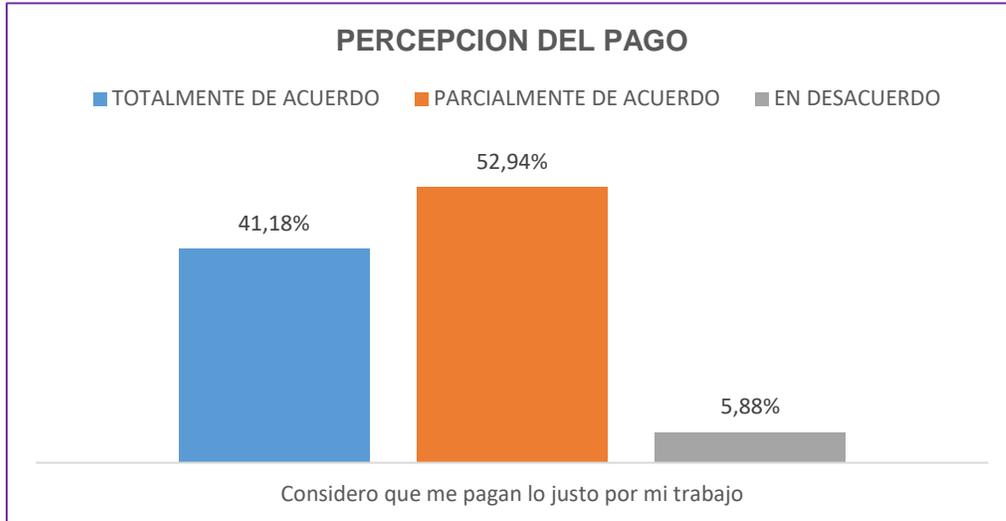
Gráfico No 20 SENTIDO DE PERTENENCIA



De la población encuestada, con respecto al sentido de pertenencia, se realizaron tres preguntas. La primera “Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.”, donde el 82,35% están totalmente de acuerdo, el 11,76% están parcialmente de acuerdo y el 5,88% están en desacuerdo. La segunda, “Soy responsable del trabajo que realizo”, de la cual el 100% están totalmente de acuerdo. Y la tercera, “Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.”, de la cual el 100% están totalmente de acuerdo.

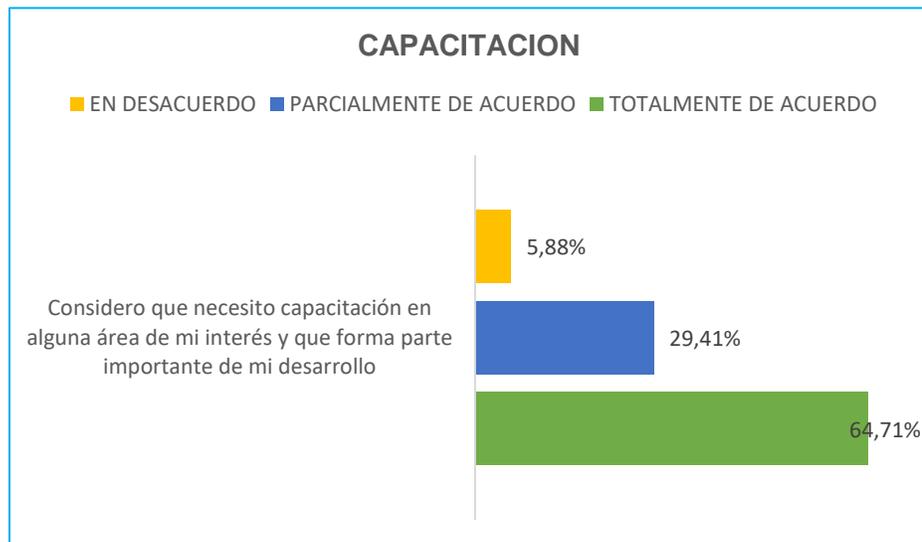


Gráfico No 21 PERCEPCION DEL PAGO



De la población encuestada, con respecto a la percepción del pago, se realizó la siguiente pregunta. “Considero que me pagan lo justo por mi trabajo.”, donde el 41,18% están totalmente de acuerdo, el 52,94% están parcialmente de acuerdo y el 5,88% están en desacuerdo.

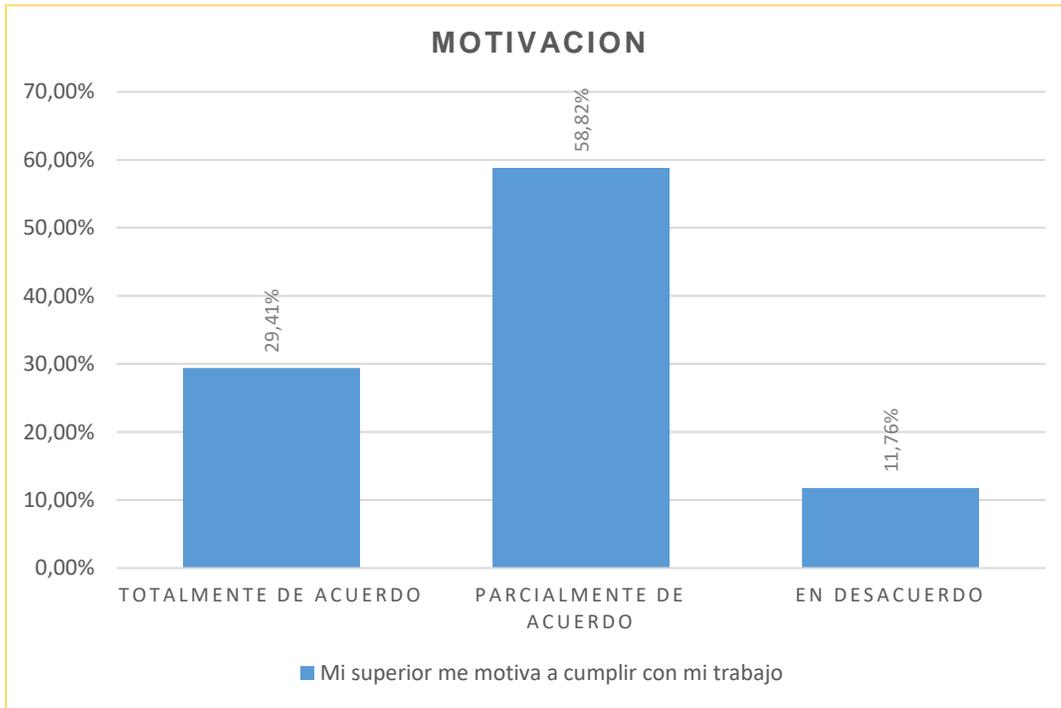
Gráfico No 22 CAPACITACIÓN



De la población encuestada, con respecto a la capacitación, se realizó la siguiente pregunta. “Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.”, donde el 64,71% están totalmente de acuerdo, el 29,41% están parcialmente de acuerdo y el 5,88% están en desacuerdo.



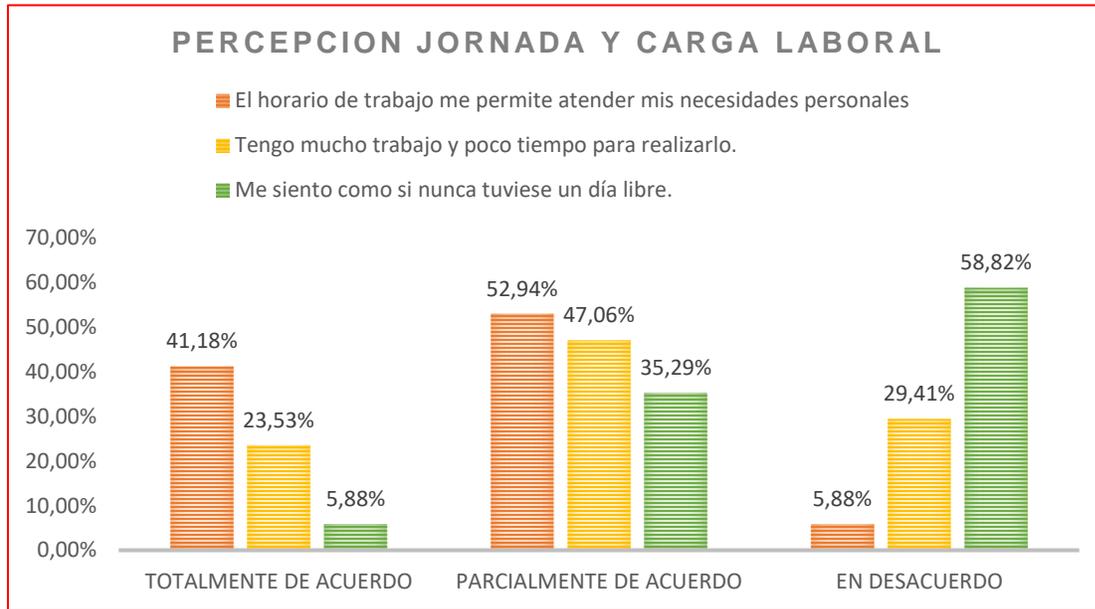
Gráfico No 23 MOTIVACION



De la población encuestada, con respecto a motivación, se realizó la siguiente pregunta. “Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo.”, donde el 58,82% están parcialmente de acuerdo, el 29,41% están totalmente de acuerdo y el 11,76% están en desacuerdo.



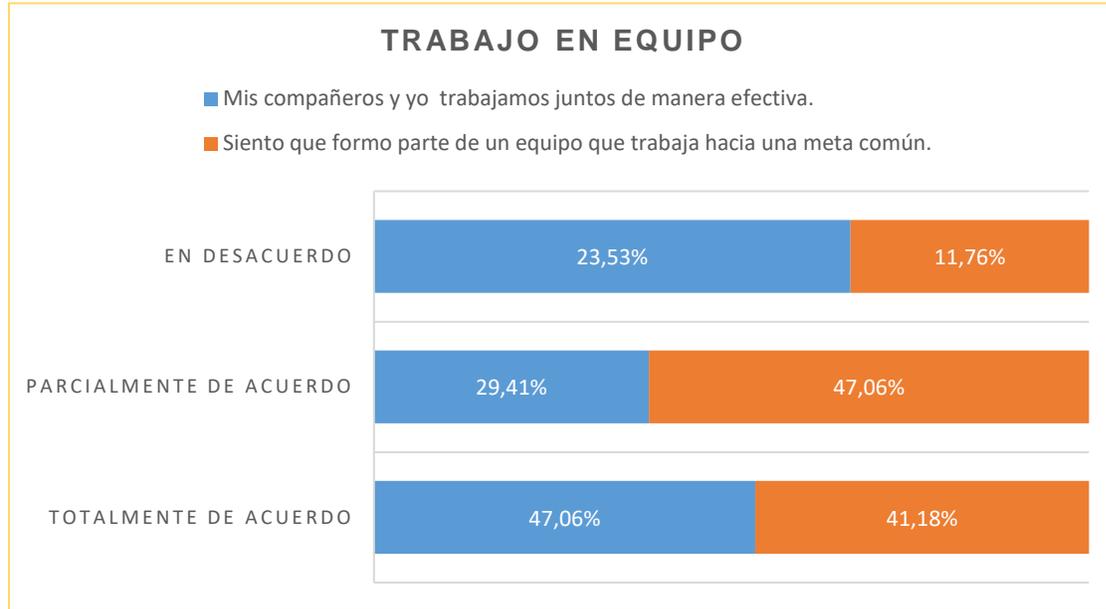
Gráfico No 24 PERCEPCION DE JORNADA Y CARGO LABORAL



De la población encuestada, con respecto a la percepción jornada y carga laboral, se realizaron tres preguntas. La primera “El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.”, donde el 52,94% están parcialmente de acuerdo, el 41,18% están totalmente de acuerdo y el 5,88% están en desacuerdo. La segunda, “Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.”, de la cual el 47,06% están parcialmente de acuerdo, el 29,41% están en desacuerdo y el 23,53% están totalmente de acuerdo. Y la tercera, “Me siento como si nunca tuviese un día libre.”, de la cual el 58,82% están en desacuerdo, el 35,29% están parcialmente de acuerdo y el 5,88% están totalmente de acuerdo.



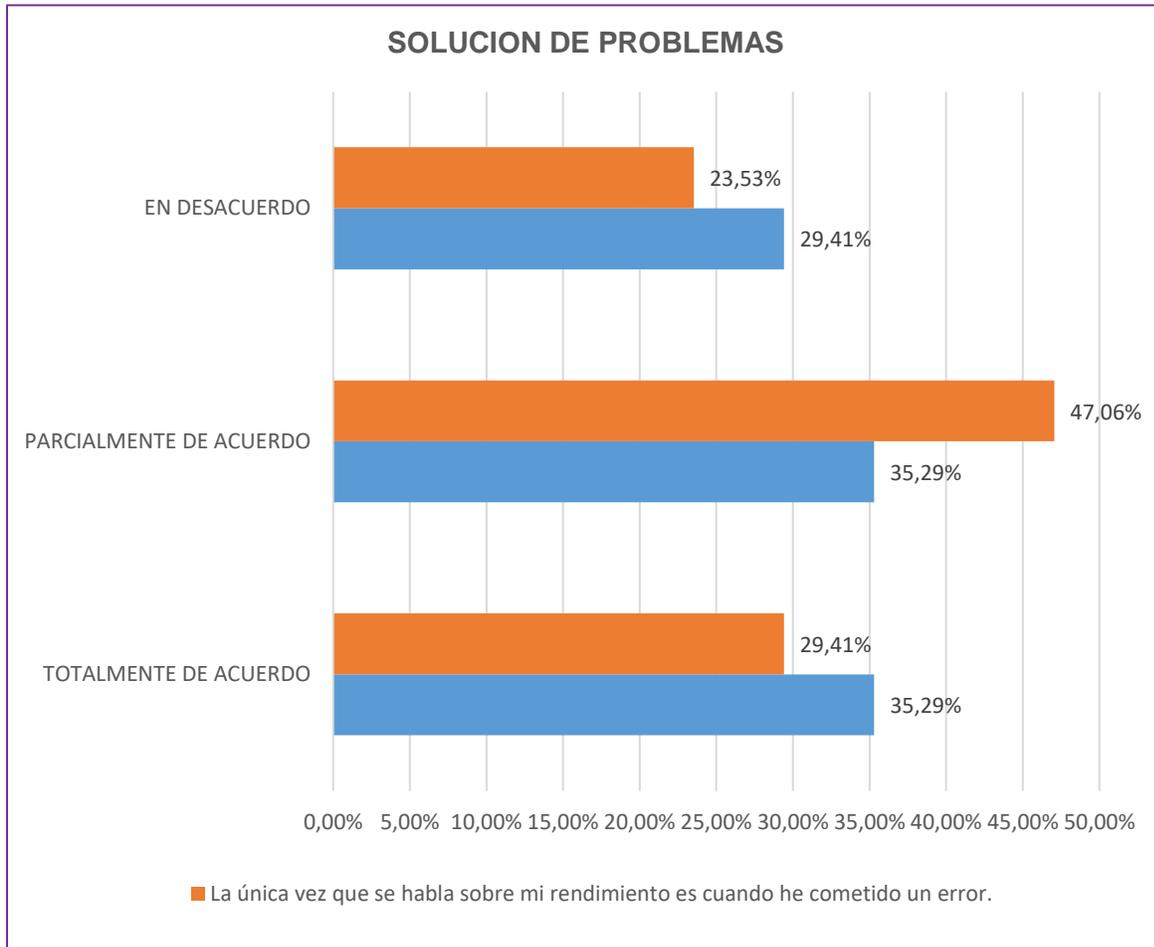
Gráfico No 25 TRABAJO EN EQUIPO



De la población encuestada, con respecto al trabajo en equipo, se realizaron dos preguntas. La primera “Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.”, donde el 47,06% están totalmente de acuerdo, el 29,41% están parcialmente de acuerdo y el 23,53% están en desacuerdo. Y la segunda, “Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.”, de la cual el 47,06% están parcialmente de acuerdo, el 41,18% están totalmente de acuerdo y el 11,76% están en desacuerdo.



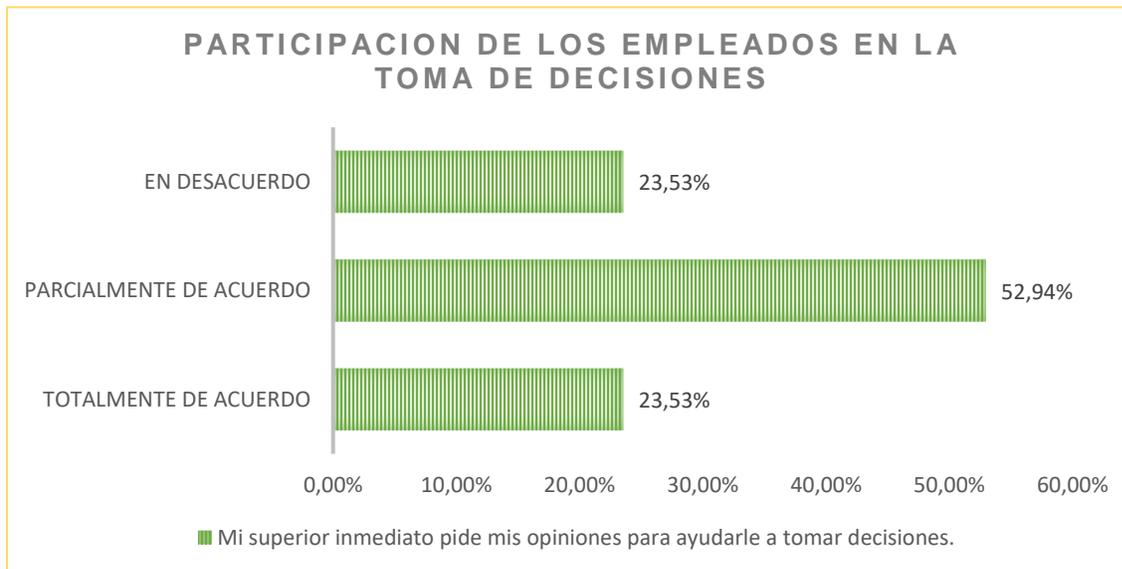
Gráfico No 26 SOLUCION DE PROBLEMAS



De la población encuestada, con respecto a la solución de problemas, se realizaron dos preguntas. La primera “En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.”, donde el 35,29% están totalmente de acuerdo, el 35,29% están parcialmente de acuerdo y el 29,41% están en desacuerdo. Y la segunda, “La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.”, de la cual el 47,06% están parcialmente de acuerdo, el 29,41% están totalmente de acuerdo y el 23,53% están en desacuerdo.

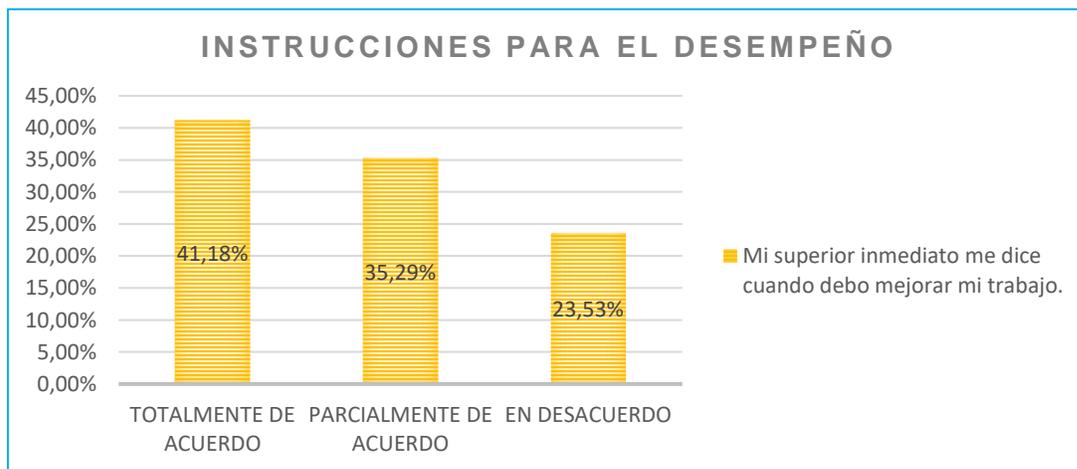


Gráfico No 27 PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS EN LA TOMA DE DECISIONES



De la población encuestada, con respecto a la participación de los empleados en la toma de decisiones, se realizó la siguiente pregunta. “Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.”, donde el 52,94% están parcialmente de acuerdo, el 23,53% están totalmente de acuerdo y el 23,53% están en desacuerdo.

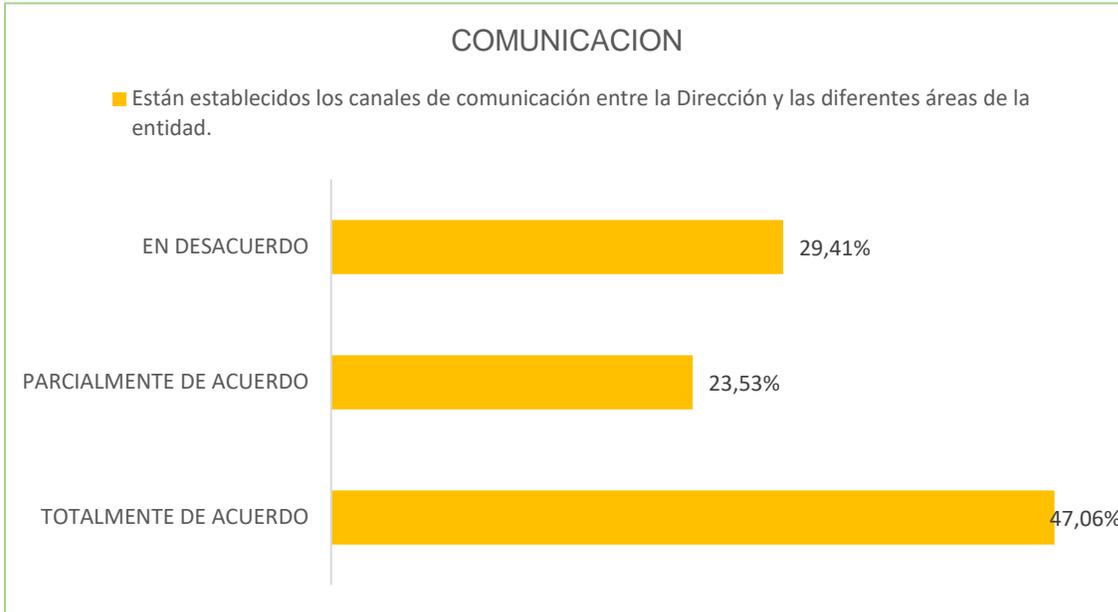
Gráfico No 28 INSTRUCCIONES PARA EL DESEMPEÑO



De la población encuestada, con respecto a las instrucciones para el desempeño, se realizó la siguiente pregunta. “Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo.”, donde el 41,18% están totalmente de acuerdo, el 35,29% están parcialmente de acuerdo y el 23,53% están en desacuerdo.

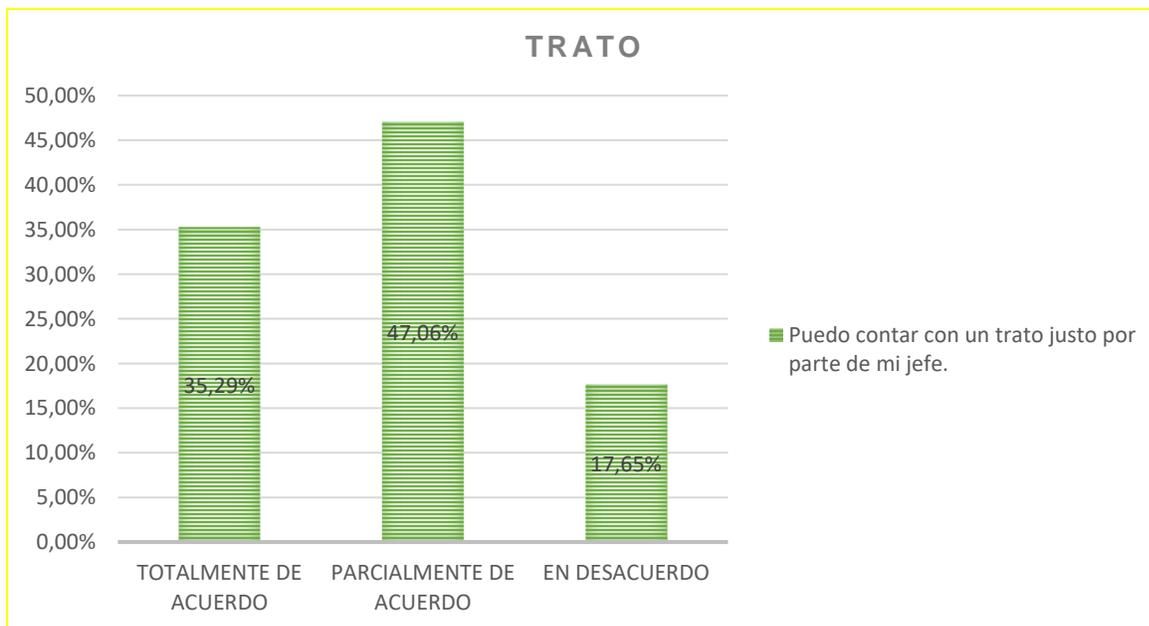


Gráfico No 29 COMUNICACIÓN



De la población encuestada, con respecto a la comunicación, se realizó la siguiente pregunta. “Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.”, donde el 47,06% están totalmente de acuerdo, el 29,41% están en desacuerdo y el 23,53% están parcialmente de acuerdo.

Gráfico No 30 TRATO

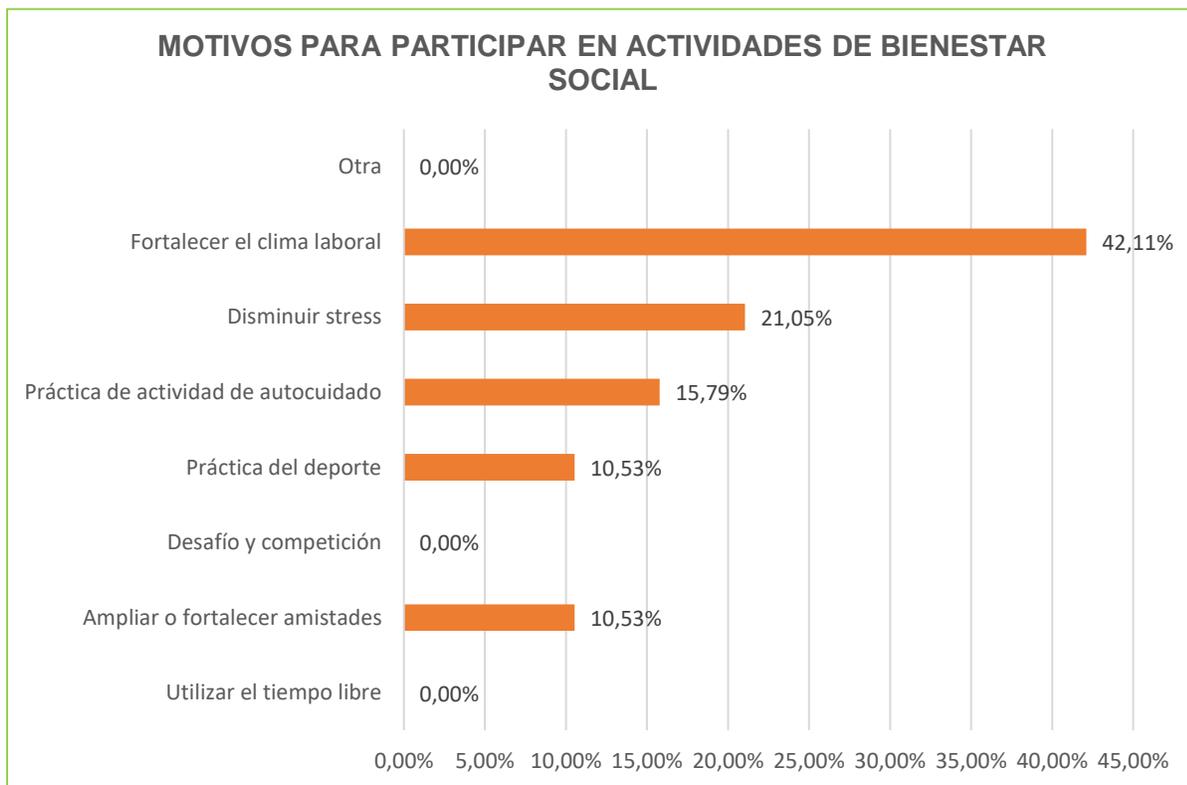




De la población encuestada, con respecto al trato, se realizó la siguiente pregunta. “Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.”, donde el 47,06% están parcialmente de acuerdo, el 35,29% están totalmente de acuerdo y el 17,65% están en desacuerdo.

6.3. RESULTADOS ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

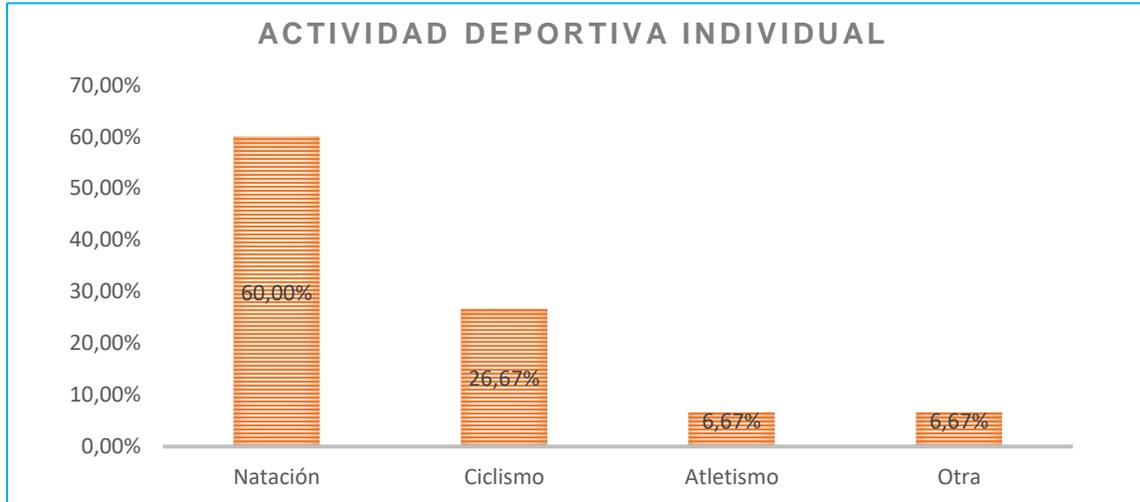
Gráfico No 31 BIENESTAR SOCIAL NIVEL PERSONAL



De la población encuestada, el 42,11% participaría en actividades de bienestar social para fortalecer el clima laboral, el 21,05% para disminuir el estrés, el 15,79% para poner en práctica actividad de autocuidado, el 10,53% para practicar deporte y el 10,53% para ampliar o fortalecer amistades.

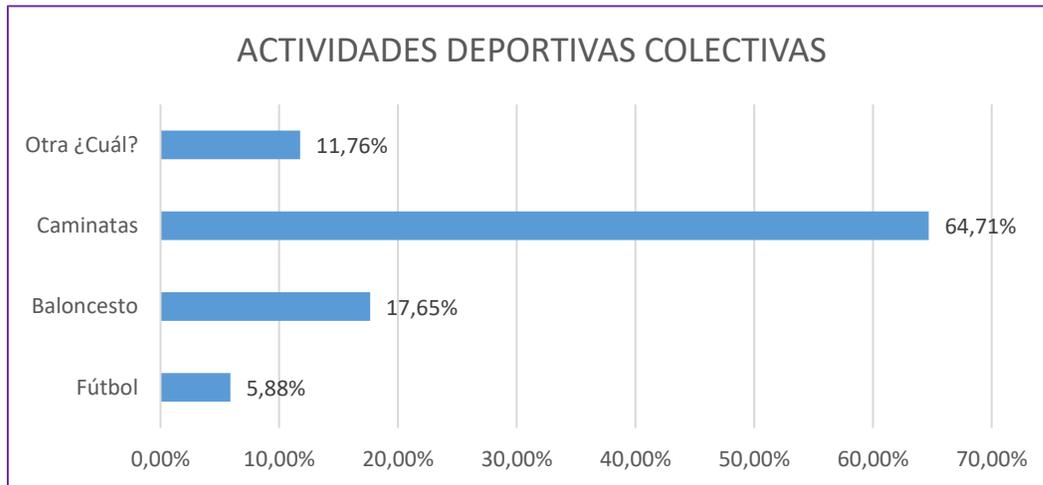


Gráfico No 32 ACTIVIDADES DEPORTIVAS INDIVIDUALES



De la población encuestada, el 60% prefiere la natación como actividad deportiva individual, el 26,67% el ciclismo, el 6,67% el atletismo y el 6,67% prefiere otro tipo de actividades deportivas individual.

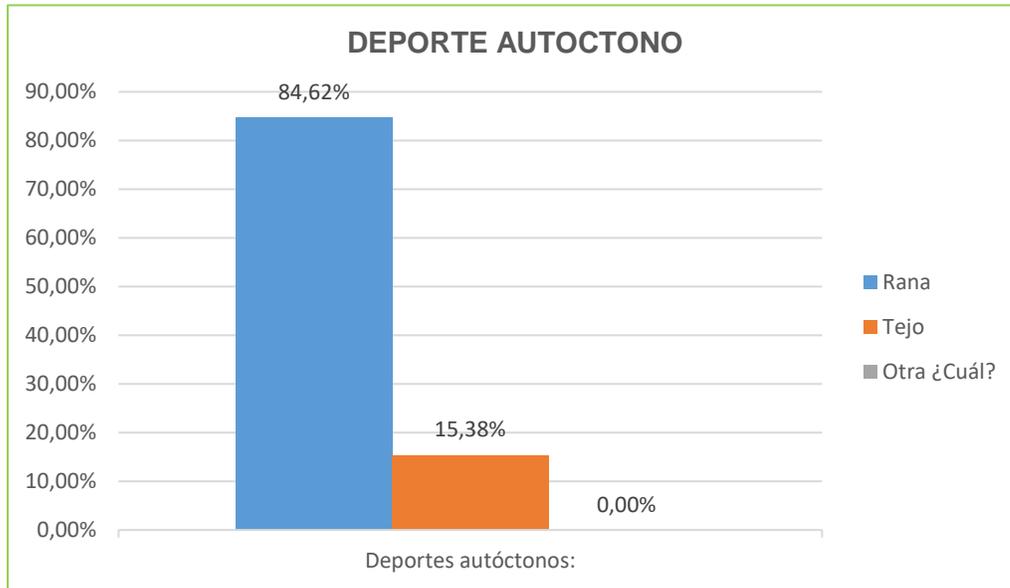
Gráfico No 33 ACTIVIDADES DEPORTIVAS COLECTIVAS



De la población encuestada, el 64,71% prefiere las caminatas como actividad deportiva colectiva, el 17,65% el baloncesto, el 11,76% prefiere otras, y el 5,88% el fútbol.

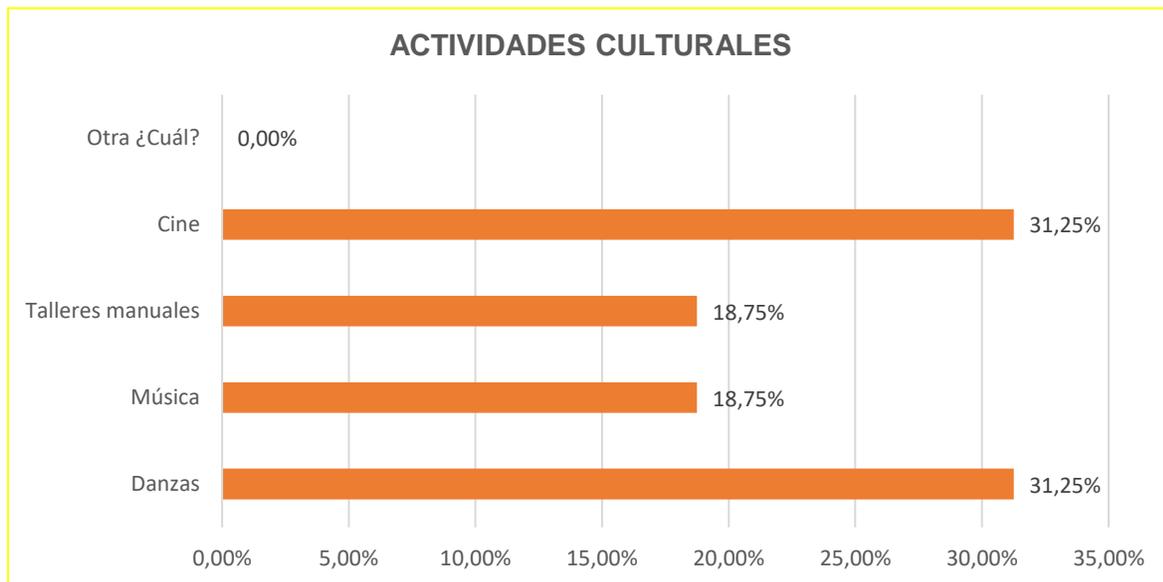


Gráfico No 34 ACTIVIDADES DEPORTIVAS AUTOCTONOS



De la población encuestada, el 84,62% prefiere el juego de la rana como deporte autóctono y el 15,38% el tejo.

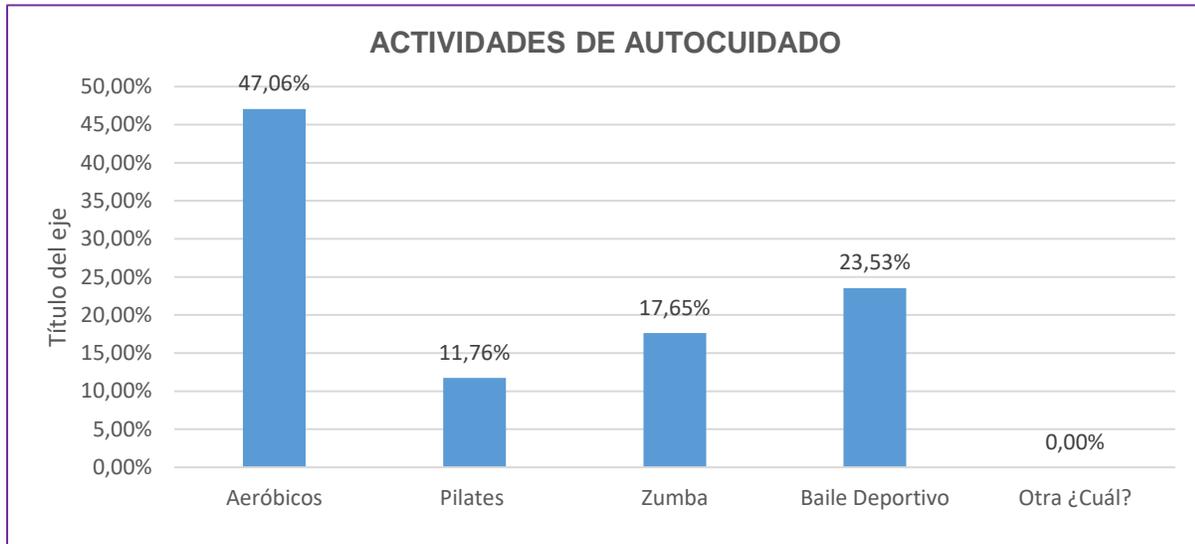
Gráfico No 35 ACTIVIDADES CULTURALES



De la población encuestada, el 31,25% les gusta como actividad cultural ir al cine, el 31,25% la danza, el 18,75% los talleres manuales y el 18,75% la música.

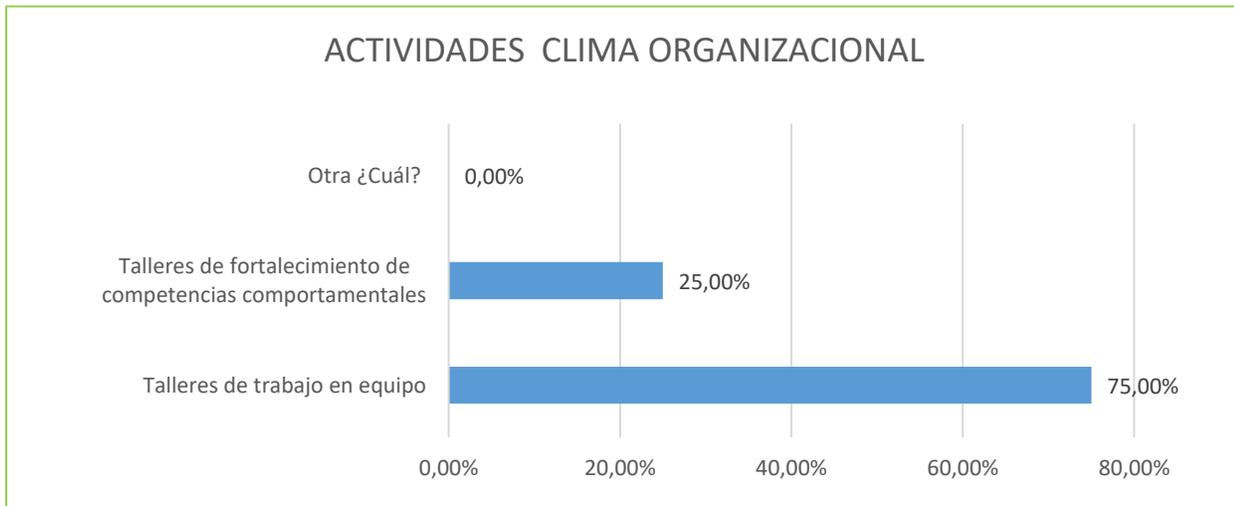


Gráfico No 36 ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO



De la población encuestada, el 47,06% prefiere los aeróbicos como actividades de autocuidado, el 23,53% el baile deportivo, el 17,65% la zumba y el 11,76% los pilates.

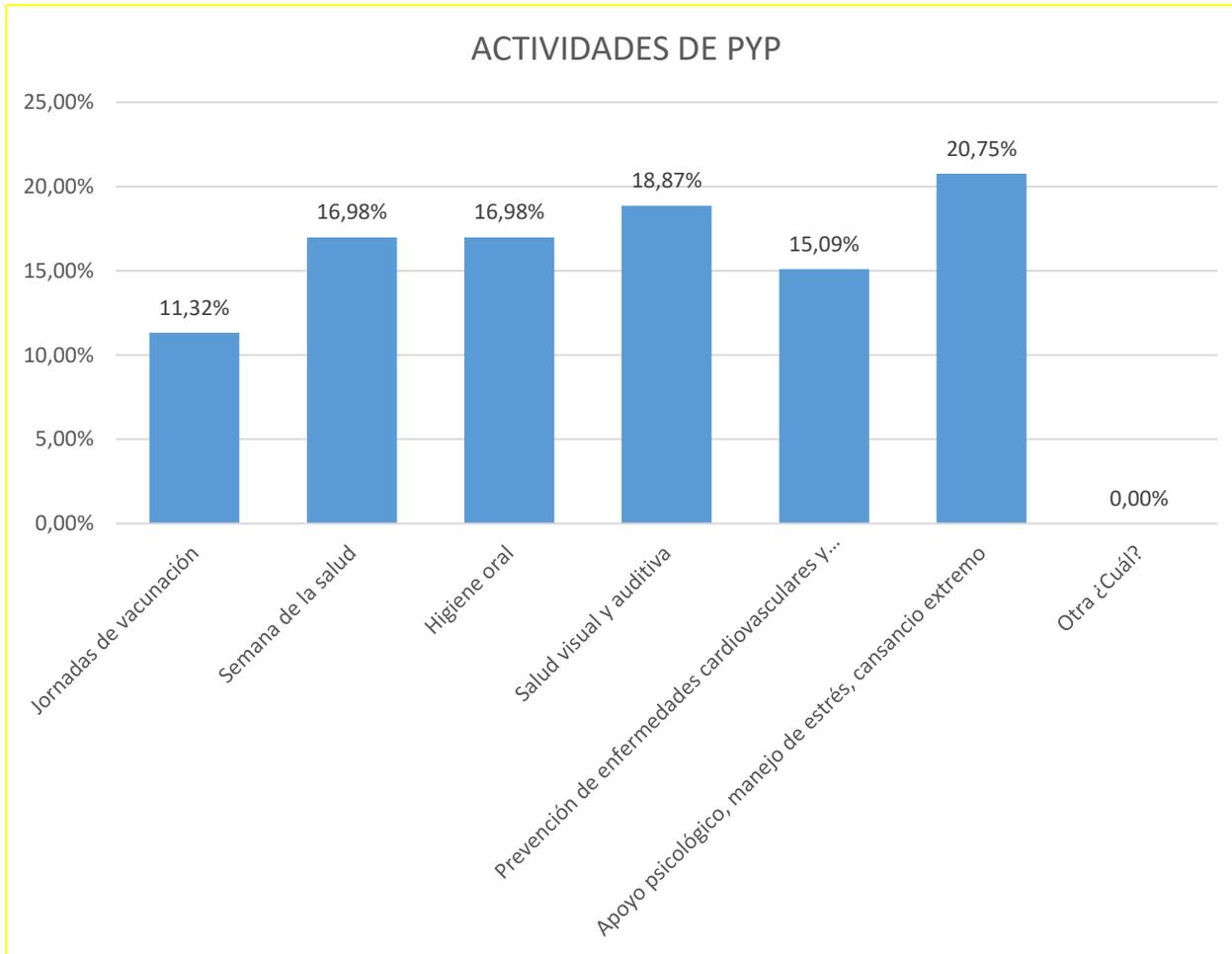
Gráfico No 37 ACTIVIDADES DE CLIMA ORGANIZACIONAL



De la población encuestada, el 75% están de acuerdo con los talleres de trabajo en equipo como actividades de clima organizacional y el 25% los talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales.



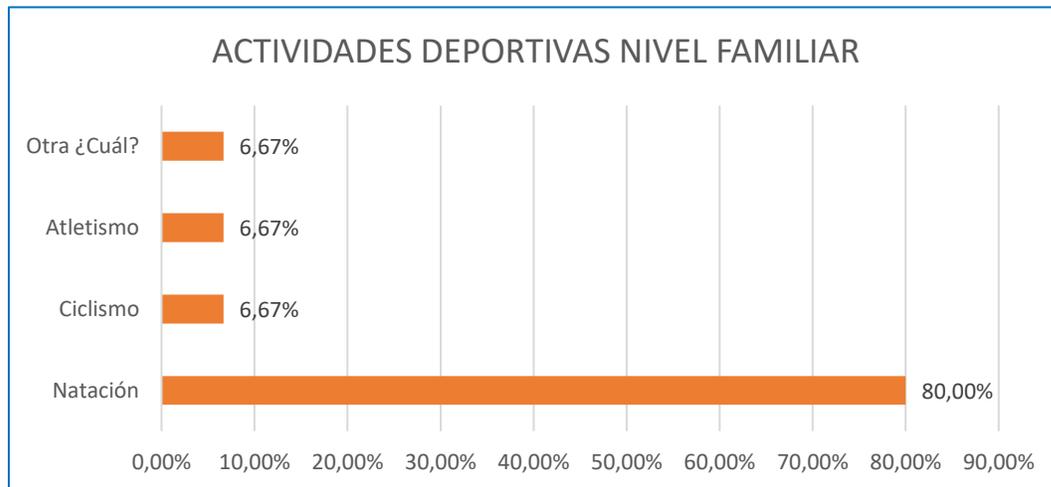
Gráfico No 38 PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE PYP



De la población encuestada, el 20,75% prefiere el apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo como actividades de promoción y prevención, el 18,87% salud visual y auditiva, el 16,98% la semana de la salud, el 16,98% higiene oral, 15,09% la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias y el 11,32% jornadas de vacunación.

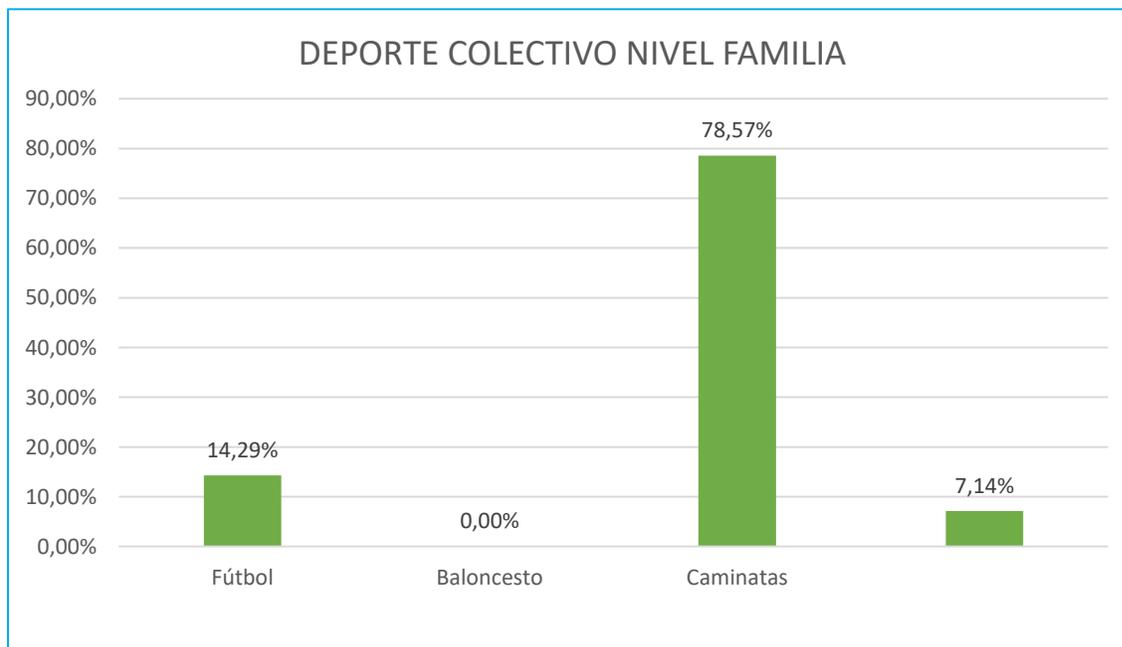


Gráfico No 39 ACTIVIDADES DEPORTIVAS A NIVEL FAMILIAR



De la población encuestada, el 80% prefieren la natación como actividades deportivas individuales al nivel familiar, el 6,67% el ciclismo, el 6,67% el atletismo y el 6,67% prefieren otro tipo de actividades deportivas a nivel familiar.

Gráfico No 40 ACTIVIDADES DE DEPORTE COLECTIVO A NIVEL FAMILIAR



De la población encuestada, el 78,57% prefieren las caminatas como actividades deportivas colectivas al nivel familiar, el 14,29% el fútbol y el 7,14% prefieren otro tipo de actividades deportivas colectivas a nivel familiar.



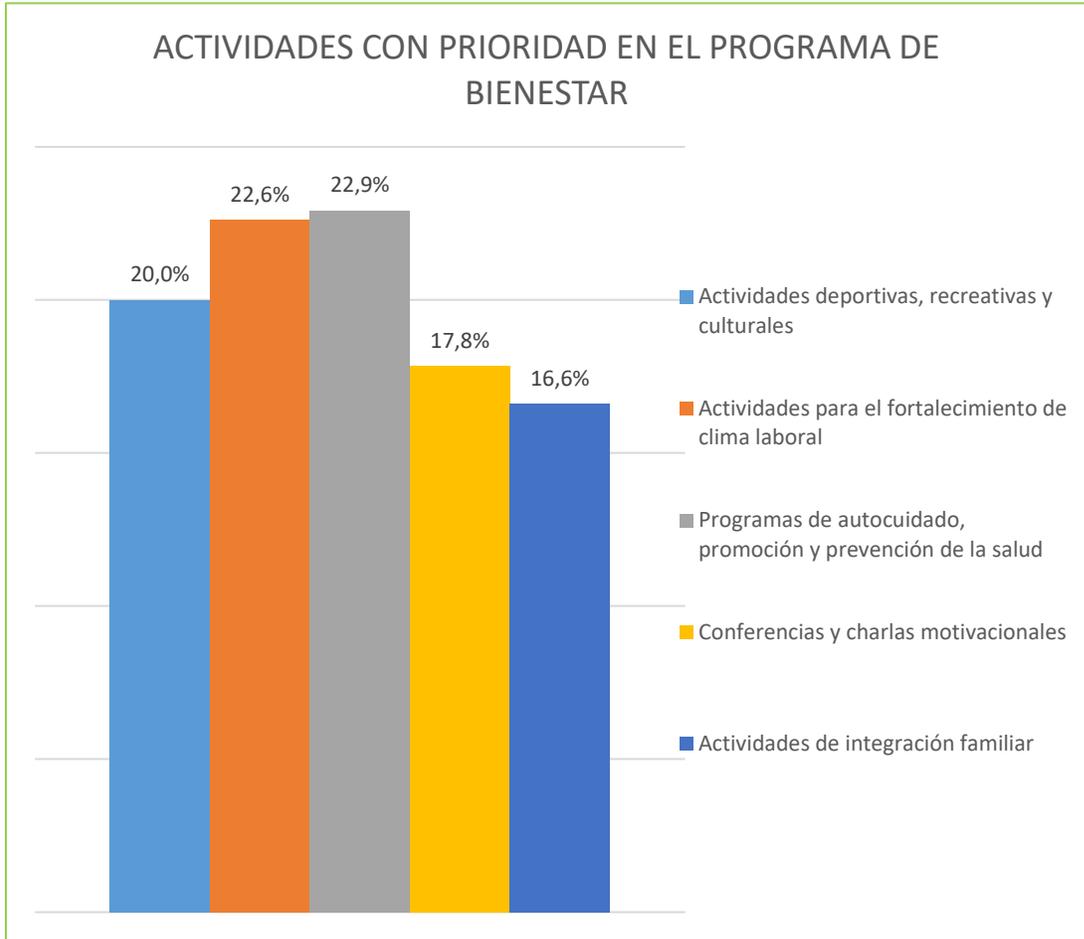
Gráfico No 41 ACTIVIDADES RECREATIVAS A NIVEL FAMILIAR



De la población encuestada, el 17,91% prefieren las novenas de navidad como actividades recreativas a nivel de la familia, el 16,42% vacaciones recreativas, el 16,42% el día de la familia, el 13,43% Halloween, el 13,43% el día del niño, el 11,94% aprendiendo a ser padres y el 10,45% prefieren los festivales de verano como actividades recreativas a nivel familiar.



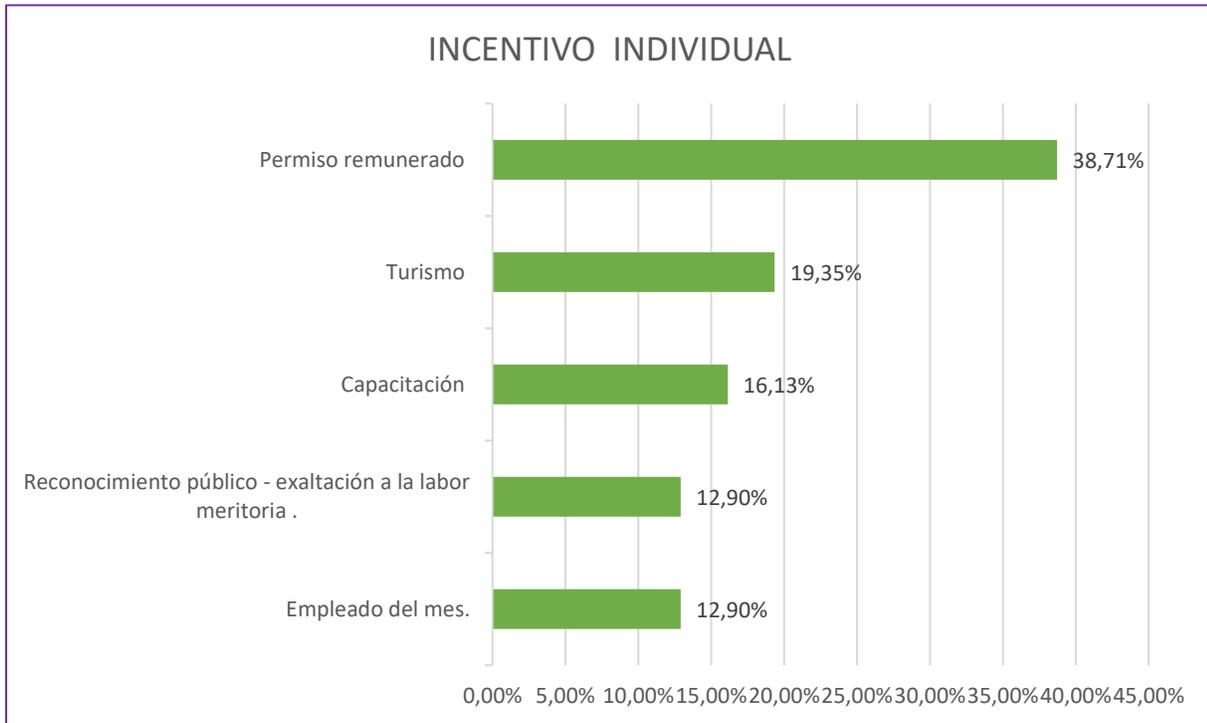
Gráfico No 42 ACTIVIDADES CON PRIORIDAD EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR



De la población encuestada, el 22,9% prefieren los programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud, el 22,6% actividades para el fortalecimiento de clima laboral, el 20% actividades deportivas, recreativas y culturales, el 17,8% conferencias y charlas motivacionales y el 16,6% actividades de integración familiar.



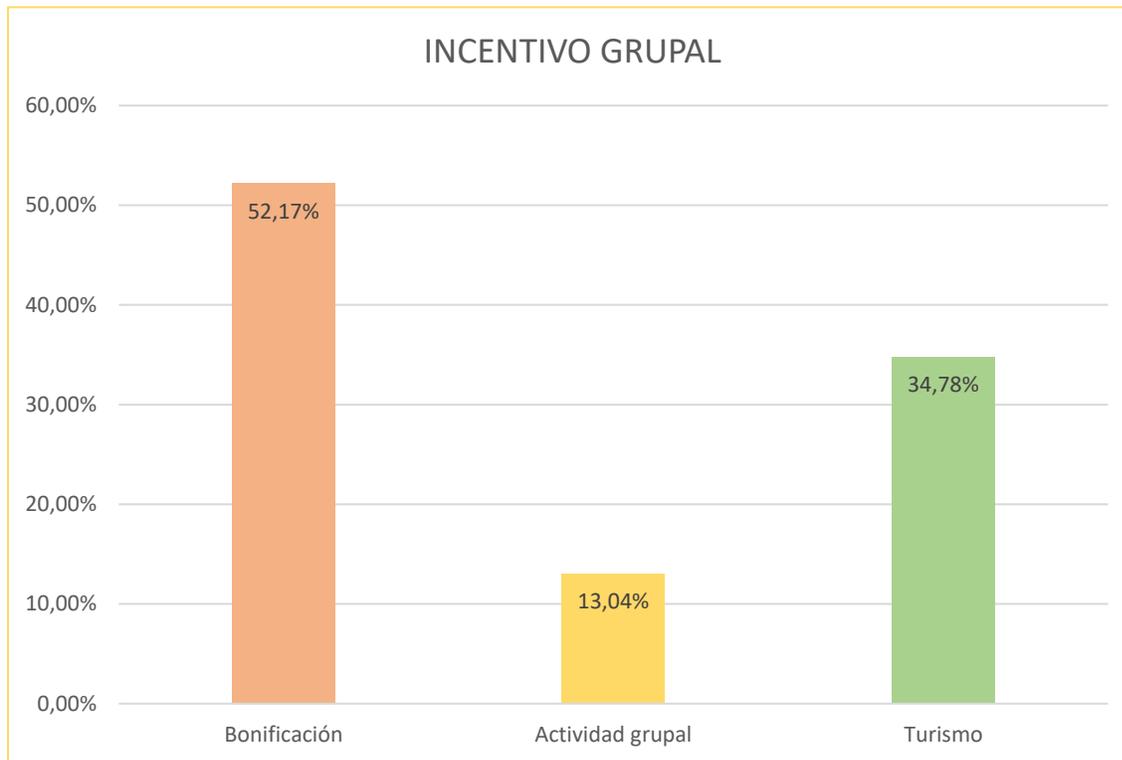
Gráfico No 43 RECONOCIMIENTO E INCENTIVO INDIVIDUAL



De la población encuestada, el 38,71% de hacerse merecedor de un estímulo por buen desempeño al nivel individual prefieren un permiso remunerado, el 19,35% turismo, el 16,13% capacitaciones, el 12,90% reconocimiento público, exaltación a la labor meritoria y el 12,90% ser declarado empleado del mes.



Gráfico No 44 RECONOCIMIENTO E INCENTIVO GRUPAL



De la población encuestada, el 52,17% de hacerse merecedor de un estímulo por buen desempeño al nivel grupal prefieren una bonificación, el 34,78% turismo y el 13,04% una actividad grupal.

7. CONCLUSIONES.

Dado que el estado actual del clima organizacional en **DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO** no cuenta con porcentajes óptimos y que existen aspectos que se podrían mejorar, se formulan las siguientes recomendaciones:

Establecer objetivos que sirvan de instrumentos que impulsen la competitividad, a su vez generar mecanismos y espacios para la divulgación de la información, tales como reuniones, carteleras, folletos, etc., donde se especifique lo que busca **DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO**, hacia donde se dirige y lo que quiere alcanzar en el mercado. Todo esto con la finalidad de forjar un espíritu de pertenencia en cada uno de los empleados que les permita conocer, describir y distinguir los objetivos y metas de la organización.



Con el objetivo de aumentar la motivación personal de los empleados, es importante alentar su participación y colaboración, haciendo interesante el trabajo relacionando recompensas con el rendimiento. Creando condiciones favorables para su desempeño.

Teniendo en cuenta que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza cuando hay libertad se sugiere, se establezcan metas que estimulen el sentido de cooperación entre los empleados y permitan la medición y logro.

Se recomienda involucrar al personal, en la toma de decisiones mediante la recolección de información, con el fin de concebir planes de acción en el que ambas partes se encuentren identificadas.

Se sugiere incluir en el plan de capacitación temática que ayude a desarrollar e incrementar las habilidades socio-culturales de cada uno de los empleados con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

Podemos deducir que el Clima Organizacional influye mucho en la vida laboral de todos los colaboradores, si damos buenas pausas activas, si escuchamos a nuestros colaboradores y trabajamos en equipo, el trabajo se ve reflejado en los buenos resultados y en la satisfacción de los clientes externos.

DIAGNOSTICAR IPS S.A.S LABORATORIO CLINICO determina que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes.

8. RECOMENDACIONES

Es importante que cada colaborador conozca con claridad cuáles son sus objetivos a cumplir para que generen en ellos un grado de autonomía que ayude a la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.

Desarrollar un clima laboral positivo, con aspectos propicios para generar un grado de confianza de los colaboradores hacia sus líderes, capacitaciones constantes sobre la realización de su trabajo para el perfeccionamiento del mismo y la comunicación fluida de arriba hacia abajo.

Fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones con el objetivo de crear un plan de mejoramiento en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

Después de haber detectado los aspectos propicios es necesario fortalecer las capacitaciones que obtengan los colaboradores sobre ciertas tareas que son esenciales en su puesto de trabajo para que así se desenvuelvan con mayor facilidad.

Crear un grupo de colaboradores voluntarios para que informen a su jefe inmediato sobre cualquier anomalía o que se pueda presentar tener criterios a calificar sobre la limpieza, higiene, salubridad,



espacio, ruido, temperatura, iluminación, para que crear un ambiente adecuado en donde se puede desenvolver con eficiencia en su lugar de trabajo.

Que los jefes puedan ser evaluados constantemente según su desempeño y trato con el personal generar en ellos un grado de conciencia sobre los beneficios que tiene sobre el clima organización el buen trato y liderazgo que se tiene con los subordinados.

Mantener reuniones periódicas en donde se hable sobre temas de relevancia con cada área de trabajo, plantear metas a corto plazo las cuales ayudaran a el crecimiento del equipo y evaluar si estas se pudieron cumplirse y si no se cumplieron ver el por qué no

9. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	1				2				3				4				5				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Revisión Bibliográfica			x	x																	
Elaboración de propuesta					x	x															
Revisión y análisis documental							x	x	x												
Recolección de datos y aplicación del ejercicio									x	x	X	x	x	x	x	x					
Elaboración de documento																	x	x	x		
SOCIALIZACIÓN																				x	

10. RECURSOS.

La elaboración del presente documento fue con recursos propios.

11. BIBLIOGRAFIA.

DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

Bibliografía
/ Infografía

Bibliografía: autor, título, editorial, edición y/o año.



	<ul style="list-style-type: none">• Guía Fundamental para optimizar su clima laboral. Disponible en URL: file:///C:/Users/acer/Desktop/trabajo%20de%20grado%20sandra/1520451107Ebook_Gua_fundamental_para_optimizar_su_clima_laboral.pdf• <i>TORO, Alvarez, Fernando.</i> Gestion del Clima Organizacional Intervencion Basada en la Evidencia: L. Vieco e Hijas LTDA. Medellin. 2013 disponible en URL: file:///C:/Users/acer/Desktop/trabajo%20de%20grado%20sandra/Gestion%20del%20clima%20organizaconal%20-CINCEL.pdf• Trabajo en Equipo y clima organizacional, Hector Humberto Aguilar; Disponible en URL: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf• Sistema de Comportamiento Organizacional URL: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcias_ac/capitulo2.pdf• Clima Organizacional URL: http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html	
ANEXOS	<p style="text-align: center;">12. ANEXOS.</p> <p>17 encuesta de Bienestar Social e Incentivos.</p> <p>17 encuesta Sociodemográfica.</p> <p>17 encuesta Clima Organizacional.</p> <p>Fotografías</p>	



Fotografía N°1 Presentación



Fotografía N°2 Informe y motivo del tema a trabajar





Fotografía N°3 Entrega de Formatos (encuestas) a Diligenciar



Fotografía N°4 Diligenciamiento de Encuestas





Fotografía N° 5 Diligenciamiento de Encuestas

