

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL DEL HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA PRIMER SEMESTRE 2017

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene por objeto revisar uno de los aspectos fundamentales del sistema Integrado de Gestión Institucional del Hospital Salazar de Villeta por parte de la alta Gerencia; la satisfacción del cliente interno.

La encuesta (Anexo1.) realizada permite medir y analizar aspectos básicos y fundamentales del clima laboral del Hospital Salazar de Villeta.

2. DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN:

La población objeto de este estudio son 162 empleados del Hospital Salazar de Villeta de los cuales, 100 contestaron la encuesta.

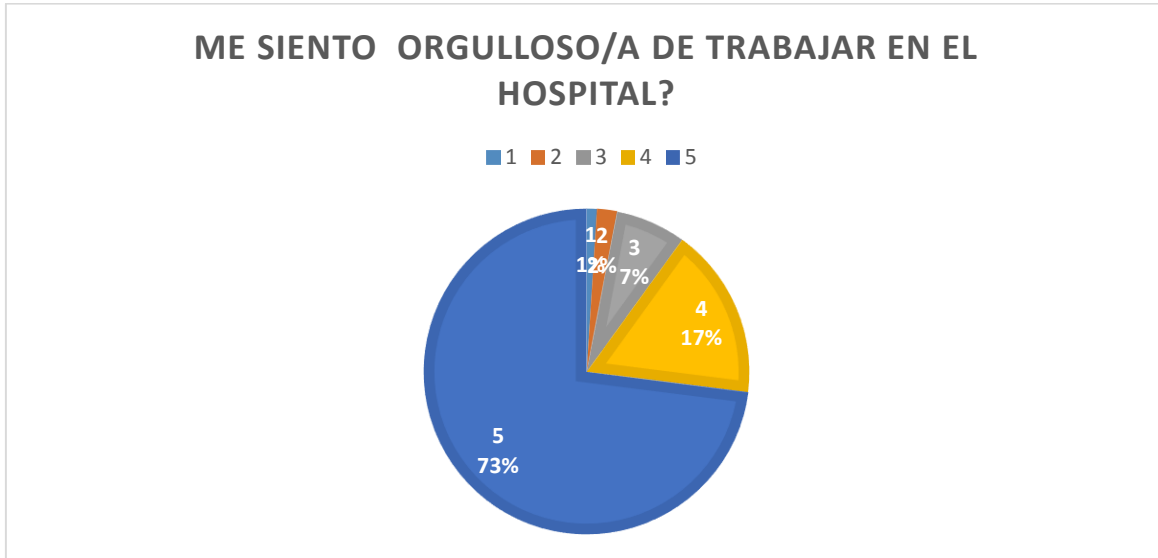
3. METODOLOGIA:

En el periodo comprendido en el mes de agosto, fueron realizadas 100 encuestas a los clientes internos, personal con orden de prestación de servicios y de planta de todas áreas tanto asistenciales como administrativos, y unidades funcionales, por parte de la oficina de Talento Humano del Hospital Salazar de Villeta, con el fin de obtener datos que permitan conocer la percepción del clima laboral dentro de la institución.

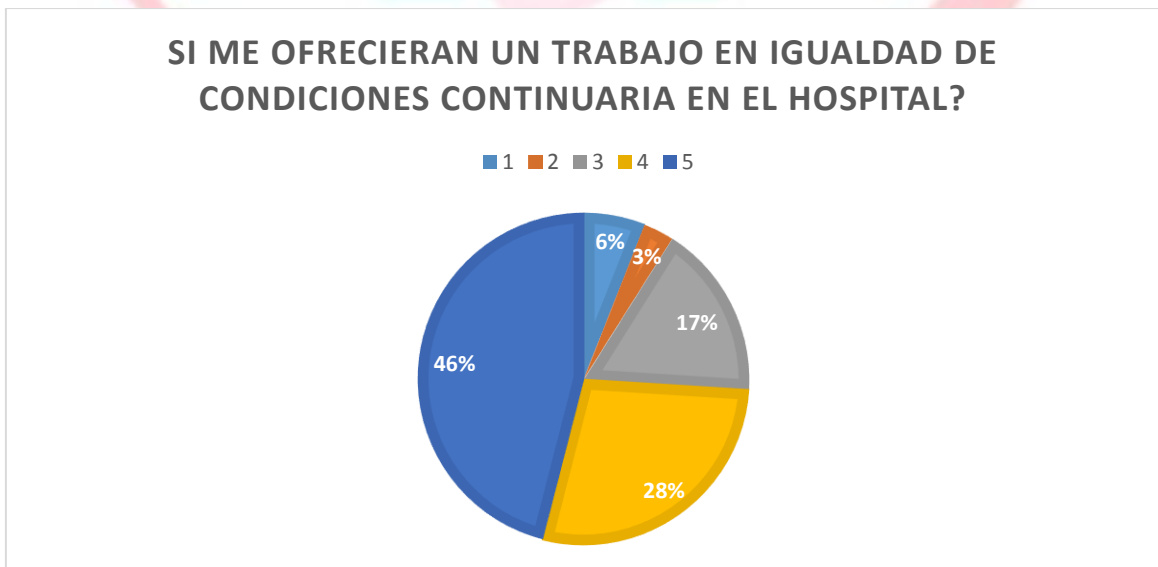
Para lo anterior se aplicó una encuesta (Anexo 1.) realizada por Talento Humano en donde se tienen en cuenta 5 categorías necesarias para la evaluación, cada categoría cuenta con 2 preguntas base, para un total de 10 preguntas. Todas estas preguntas son puntuables en una escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 la más baja calificación y 5 la más alta.

4. RESULTADOS:

PERTENENCIA Y COMPROMISO



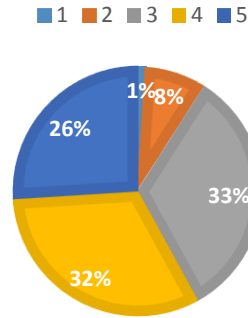
En la Grafica se observa que de las 100 personas que contestaron la encuesta, el 90% del personal se siente orgulloso de pertenecer al Hospital como institución de salud, el 7% no está muy seguro de sentirse tan orgulloso, y el 3% del personal considera que no se siente orgulloso de pertenecer al Hospital Salazar.



En la Grafica se observa que de las 100 encuestas realizadas el 74% del personal del Hospital tiene sentido de fidelidad con la institución, el 17% no se sienten seguros en continuar o no en el Hospital, y el 9% refieren que se irían de la institución o que en ocasiones tienen esos sentimientos.

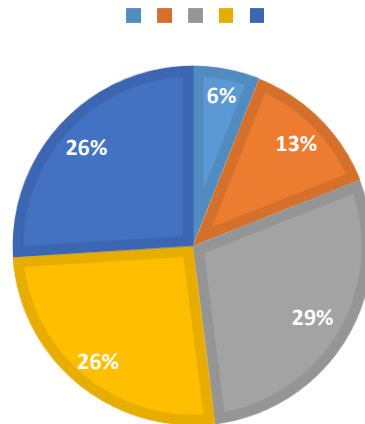
CONDICIONES LABORALES

LA TEMPERATURA AMBIENTE EN EN MI OFICINA O
CONSULTORIO ES LA CONVENIENTE PARA EL
DESARROLLO DE MIS ACTIVIDADES?



Se observa en la Grafica que el 58% del personal del Hospital están satisfechos con la temperatura que manejan en su lugar de trabajo, el 33% del personal no están muy satisfechos con la temperatura ambiente y el 9% no está conforme con la temperatura ambiente en su lugar de trabajo.

MI ESPACIO EN MI LUGAR DE TRABAJO ES EL
ADECUADO?

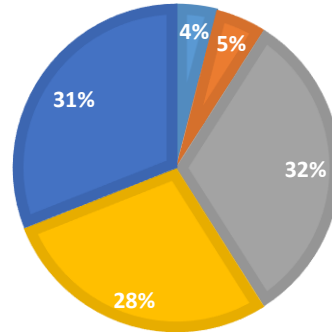


En cuanto a la Grafica se observa que el 52% del personal está satisfecho con el espacio que le brinda la institución para su puesto de trabajo, mientras que 29% no está muy conforme con el espacio de su lugar de trabajo, y el 19% del personal opinan que el espacio no es suficiente.

CREATIVIDAD E INICIATIVA

MIS PLANTEAMIENTOS SON ESCUCHADOS POR EL GESTOR DE MI PROCESO?

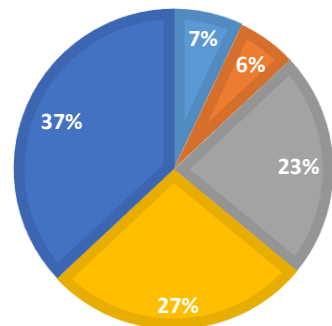
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Observando la Grafica el 59% del personal manifiesta que sus ideas son escuchadas por su gestor de proceso, el 32% manifiesta que solo en ocasiones, pero no siempre sus ideas son escuchadas y se tienen en cuenta, y el 9% manifiesta que sus ideas no son escuchadas ni tenidas en cuenta por parte de su gestor del proceso.

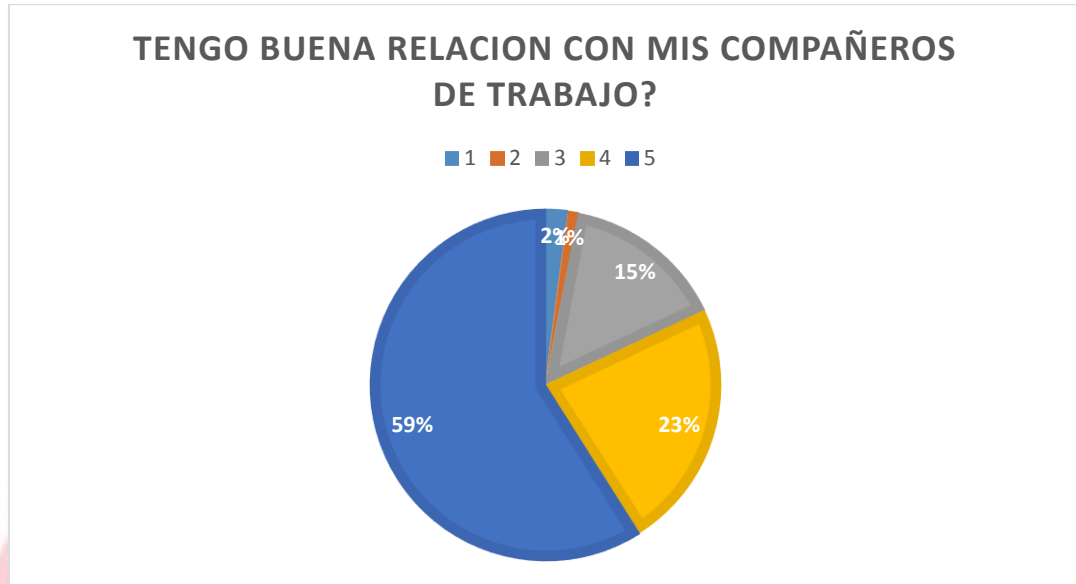
TENGO LA SUFICIENTE AUTONOMIA EN MI LUGAR DE TRABAJO

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

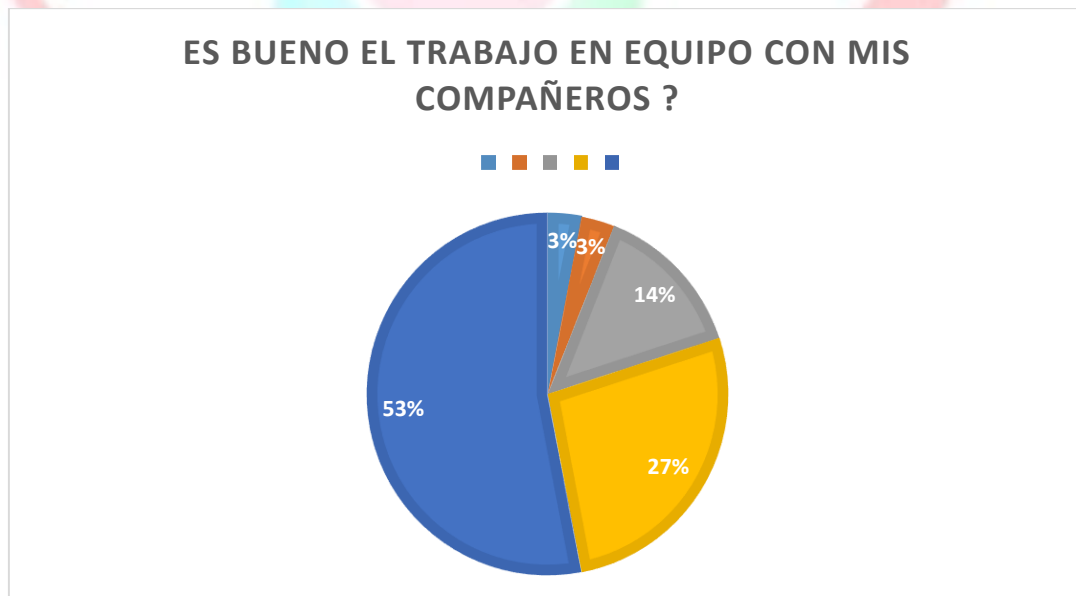


Como se observa en la Grafica el 64% del personal opinan que dentro de su trabajo tienen la suficiente autonomía, el 23% del personal piensan que en ocasiones tienen esa libertad o autonomía en el trabajo y 13% cree que no tiene en lo absoluto autonomía dentro de su ejercicio o labor en el Hospital.

COMPAÑEROS DE TRABAJO



Así como se puede ver en la Grafica existen buenas relaciones entre el personal del Hospital ya que un 82% manifiesta tener buena relación con sus compañeros de trabajo, un 15% manifiesta tener ocasionalmente algunas diferencias con sus compañeros, y un 3% del personal no tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.

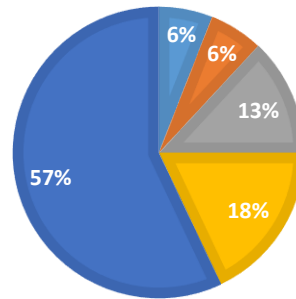


Tal como se observa en la Grafica un 80% del personal trabaja en equipo con sus compañeros de trabajo, un 14% manifiesta que su trabajo en equipo no es el ideal, que solo en ocasiones se logra trabajar en equipo y solo un 6% manifiesta que no puede trabajar el equipo con sus compañeros de trabajo.

GESTOR DE PROCESOS

CONSIDERO QUE MI GESTOR ME TRATA CON AMABILIDAD Y RESPETO?

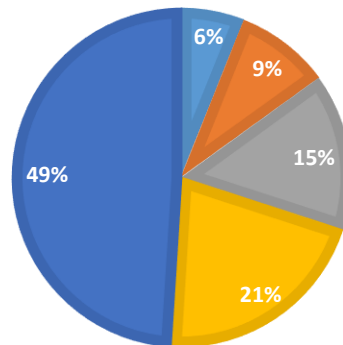
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Tal como se observa en la Grafica el 75% del personal manifiesta que su gestor de proceso trata con amabilidad y respeto a todo su equipo de trabajo, el 13% manifiesta que solo en ocasiones es tratado con amabilidad y respeto por parte de su gestor de proceso, y 12% del personal opina que no son tratados con amabilidad y respeto por parte de su gestor.

SIENTO RESPALDO Y APOYO POR PARTE DE MI GESTOR?

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Según la gráfica se manifiesta que el 70% del personal del Hospital se siente respaldado y apoyado por parte de los gestores de procesos, un 15% solo en ocasiones sienten apoyo y respaldo y el 15% no sienten ningún tipo de respaldo y apoyo.

La encuesta permite medir y analizar aspectos básicos como sentido de pertenencia con el Hospital, condiciones laborales, creatividad e iniciativa, relación con los

compañeros y gestores de cada proceso. Cuenta con cinco categorías de evaluación, cada una de ellas con dos preguntas para un total de 10 preguntas. En una escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 la más baja calificación y 5 la más alta.

La población objeto de este estudio fue de 162 funcionarios y colaboradores del Hospital Salazar de Villeta, del área Asistencial y Administrativa para lograr un cubrimiento del 62% del personal del Hospital.

Según los resultados de la encuesta, el cliente interno del Hospital manifiesta que un 70% de los funcionarios y colaboradores del Hospital se sienten satisfechos con un clima laboral favorable para la institución.

Debilidades:

- No contar con el espacio suficiente en el lugar de trabajo en algunas dependencias.
- No se cuenta con aire acondicionado, en todas las dependencias de la ESE
- Algunos planteamientos o ideas de los colaboradores no son escuchados por el Gestor de cada proceso.

Fortalezas:

- El 90% del personal del Hospital entre funcionarios y colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer y trabajar en nuestra institución.
- El 82% del personal del Hospital llevan una muy buena relación de trabajo con sus compañeros. Esto favorece el clima laboral del cliente interno del Hospital.
- El 80% del personal del Hospital manifiesta que se trabaja muy bien en equipo con sus compañeros de trabajo, lo cual también favorece el clima laboral del Hospital.

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---------------------------------------|--|
| 1- Alto sentido de pertenencia con la | 1- Poco menos del 50% considera que los espacios de trabajo deben ser más grandes. |

| | |
|--|---|
| <p>ESE Hospital Salazar de Villeta.</p> <ul style="list-style-type: none"> 2- Relaciones laborales cordiales entre compañeros y directivos. 3- Sentido de trabajo en Equipo. 4- Trato amable por parte de los líderes con sus subordinados. 5- Respaldo de los líderes de proceso para con sus subordinados. | <ul style="list-style-type: none"> 2- Poco menos del 50% no se siente cómodo en su lugar de trabajo por altas temperaturas. 3- La autonomía para la toma de decisiones se percibe solo con un 69%, lo cual evidencia falta de la misma. |
| <p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Aprovechamiento del alto sentido de pertenencia para crear equipos de trabajo eficientes. 2- Identificar líderes positivos que generen acciones de mejora en los procesos. 3- Generar comunicación asertiva con el personal del Hospital que redunde en procesos con significado y sentido empresarial. | <p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Un 26% del personal contrataría con otra institución si tuviera la oportunidad. 2- Ofertas laborales atractivas por parte de otras instituciones prestadoras de servicios de salud. 3- Empleados insatisfechos que podrían generar lentitud e ineficiencia en los procesos. |