

 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander		 <small>HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto</small>
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	



 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander			 <small>HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto</small>
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	Comunicación Interna	



INTRODUCCION

El clima organizacional es el ambiente que se genera en los puestos de trabajo, considerándose la expresión humana dentro de la estructura administrativa, técnica y operativa de una organización. La medición de los ambientes laborales no solo permite conocer los niveles de satisfacción o insatisfacción, también permite conocer todas las estrategias eficientes y optimizar las condiciones de las labores cotidianas.

El clima laboral se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo: la participación, la comunicación, el reconocimiento, el respeto y la competitividad. De acuerdo a las afirmaciones anteriores el enfoque con el que se analizó el ambiente laboral de la E.S.E HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO, se articularon seis dimensiones que permiten medir de manera integral y objetiva los niveles de participación de los funcionarios.

INFORME GENERAL

En el informe general, se evidencia la totalidad de respuestas brindadas por los servidores que desarrollaron la encuesta realizada en el periodo comprendido entre el 23 de junio del 2023 al 06 de julio del 2024. Donde se recibieron respuestas de 17 mujeres y 12 hombres para un total de 29 participantes, con edades comprendidas entre los 26 y 66 años. Para un porcentaje de participación de: 55,76%.

 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander			 <small>HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto</small>
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	Comunicación Interna	

EDAD	18 - 26 Años	23.80%
	27 - 37 Años	24.60%
	38 - 47 Años	16.66%
	48- 57 Años	26.98%
	> 58 años	7.93%



Genero	Femenino	71.23%
	Masculino	28.76%

Nivel del cargo	Directivo	2%
	Asesor	1%
	Profesional	30%
	Técnico	3%
	Asistencial	64%

Para el análisis de los resultados de la encuesta, la calificación fue definida de la siguiente manera:

Muy malo	(MM)
Malo	(M)
Regular	(R).
Bueno	(B)
Excelente	(E)

De acuerdo a cada dimensión se totalizó los resultados de acuerdo a cada tipo de respuesta y se analizó a cada porcentaje obtenido el nivel de satisfacción. Se considera que los rangos favorables de los análisis de 100% a 70% corresponde a buenos, entre 69% a 60% es de alerta y menor a 59% es necesario desarrollar una estrategia como acción de mejora para fortalecer la dimensión evaluada.

 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander			 <small>HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto</small>
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	Comunicación Interna	

DIMENSIONES

Dimensión Orientación Organizacional

Es el grado de conocimiento de la misión y visión de la entidad, conocimiento de los objetivos, aplicación de los valores de la entidad por parte de los funcionarios, articulación de la planeación de las actividades y de los procesos de la entidad. Claridad en las funciones en el puesto de trabajo así mismo en las competencias laborales respecto al proceso al que pertenece.



Dimensión Administración del Talento Humano

Es el grado o nivel de correspondencia entre conocimientos, habilidades y destrezas y el cargo que se desempeña, el grado de aplicación de las políticas de administración de talento humano, nivel de efectividad de la capacitación de la entidad, grado de satisfacción de las actividades de bienestar y participación en las mismas.

Dimensión Estilo de Dirección

Es el grado de conocimientos, habilidades y destrezas que tiene los jefes de cada área (Gerencia, Subgerencias, y Líderes de Procesos) grado de coherencia en los argumentos y planteamientos, trato que se recibe por parte de los jefes hacia los funcionarios, niveles de retroalimentación de aspectos positivos y negativos y nivel de autonomía de los funcionarios por parte de los jefes.

Dimensión Comunicación

 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander			 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	Comunicación Interna	

Es el grado de comunicación entre compañeros para facilitar el logro y cumplimiento de metas. Niveles de efectividad de la información suministrada para el cumplimiento de los compromisos laborales.

Dimensión trabajo en grupo

Es el nivel de participación grupal por dependencia o áreas, grado de aceptación de los objetivos por parte del equipo, grado de adecuación de mi carga de trabajo respecto al cargo que desempeño, nivel de motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos a cargo de la dependencia.

Dimensión medio ambiente físico

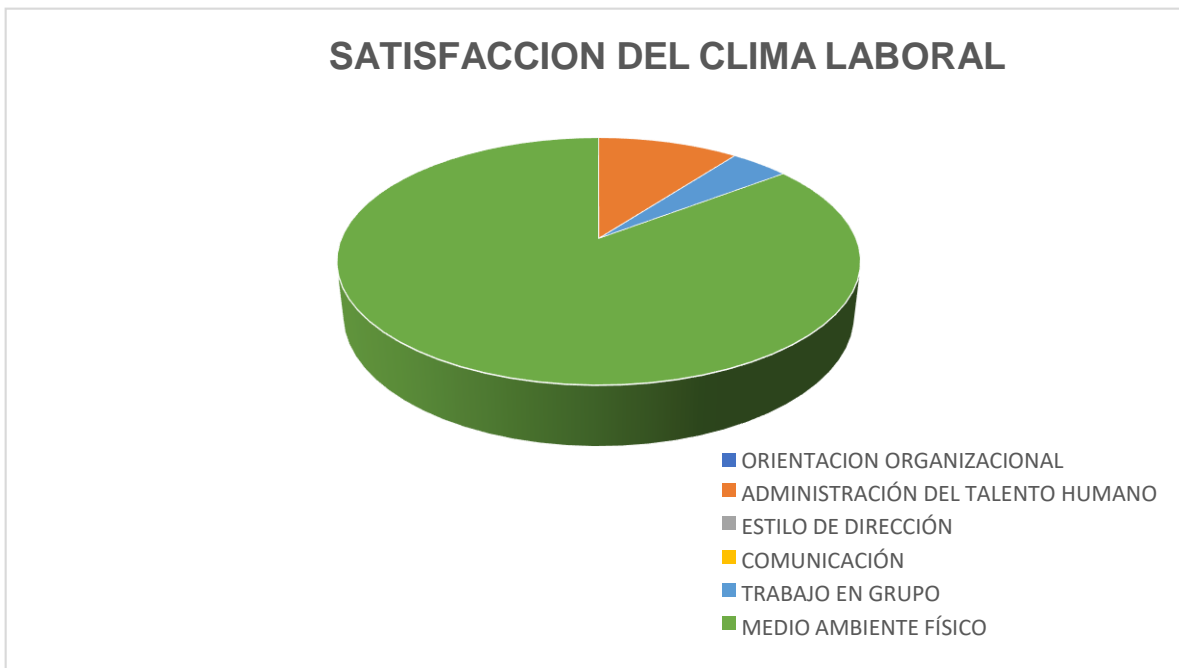
Es el grado de seguridad del ambiente físico, orden y limpieza en el espacio de trabajo, niveles de contaminación auditiva, grado de iluminación y niveles de ventilación.

CONCLUSIONES

El conjunto global de resultados muestra una tendencia favorable pues las seis dimensiones ocuparon un porcentaje superior al 83% de satisfacción de los funcionarios, sin embargo, la participación de los trabajadores en el desarrollo de las encuestas estuvo en un rango del 75,76% de participación.



La falta de interés, la apatía a participar y el desentendimiento por parte de los funcionarios son alguno de los factores que influyeron para no completar el 100% de participación. De acuerdo con lo anterior, es recomendable realizar intervenciones que fortalezcan y generen cambios, mostrando mayor interés por parte de los servidores a mejorar aspectos del clima laboral.

DIMENSION	MM	M	R	(B)-(E)
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	0%	2%	10%	88%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	1%	2%	18%	80%
ESTILO DE DIRECCION	0%	1%	12%	87%
COMUNICACIÓN	0%	4%	12%	84%
TRABAJO EN GRUPO	0%	4%	12%	84%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	5%	5%	16%	74%



DIMENSION ORIENTACION ORGANIZACIONAL

En esta dimensión los participantes muestran que tiene un nivel de adherencia satisfactorio a los conocimientos de misión, visión y objetivos de la entidad; de igual manera la claridad en sus funciones en cada área de trabajo sin embargo muestra que un 10% de la muestra encuestada tiene desconocimiento de los factores evaluados.

 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander			 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	Comunicación Interna	

Teniendo en cuenta este porcentaje es recomendable definir un programa de reinducción en el que se socialicen sus funciones y responsabilidades que se debe desarrollar, a quien debe reportar aquellos aspectos necesarios sobre el cargo se deba saber para sentirse parte del área de trabajo y así desarrollar sus funciones adecuadamente.

De igual manera tener una socialización del Plan Estratégico de Talento Humano, que todos los funcionarios sin importar el modelo de vinculación con la entidad conozcan de la plataforma estratégica, los principios y valores, y se tengan un mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos.

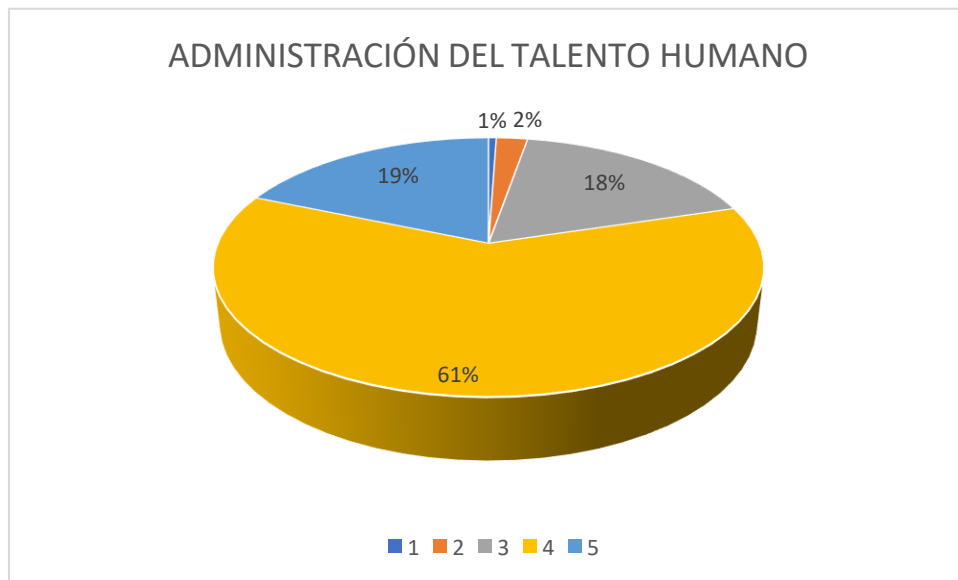


DIMENSION ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO



Los aspectos evaluados en esta dimensión muestran un nivel satisfactorio sin embargo en dos ítems, relacionadas con las actividades de bienestar el porcentaje no cumplió con la aceptación, el 26% de la muestra no se encuentra de acuerdo con las actividades de bienestar social; y el 32% indica que tiene una participación

regular en los procesos de bienestar social.

En este orden de ideas es recomendable un programa de reconocimientos e incentivos, articulado al Plan de Bienestar en Incentivos; en el que se le muestre al funcionario el mérito por haber cumplido con las funciones de su trabajo.



Para las Dimensiones de: Trabajo en equipo y estilos de dirección los porcentajes de satisfacción estuvieron en un rango superior al 85% lo que muestra que la entidad cuenta con un grado de conocimientos, habilidades y destrezas por parte de los líderes de procesos, jefes de servicios, equipo terapéutico, y directivos para dirigir las áreas de trabajo, de igual manera los niveles de retroalimentación muestra que tiene un porcentaje de participación significativa superando el 89%, que indique las observaciones que se hacen sin importar su connotación positiva o negativa es aceptada como una oportunidad de crecimiento.

 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander			 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	Comunicación Interna	

DIMENSION COMUNICACIÓN



De acuerdo con los resultados obtenidos a pesar de que se pondero la dimensión en un 84% de favorabilidad, se tiene una representación de un 15% en el que muestra regularidades con la información de la entidad direccionada a otras IPS o entras las diferentes áreas.

De esta manera es recomendable innovar en estrategias de comunicación organizacional o canales de comunicación, que permitan la fluidezde información para todos los servidores en el que se expongan las políticas, directrices o los cambios posibles que pueda tener la E.S.E HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO.

Es recomendable el fortalecimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC), este programa de capacitación debe integrar a todo el personal, es necesario que cada líder de proceso mensualmente revise la agenda de seminarios o capacitaciones que se tienen asignada con el propósito de que no se cancele a fechas inesperadas, que se convoque el personal o la representación por servicios y que se cuente con un seguimiento en la réplica de información de estos talleres, seminarios o capacitaciones.

DIMENSION AMBIENTE FISICO

Esta dimensión se encontraron debilidades en la que se recomienda buscar estrategias que fortalezcan a la entidad; el grado de ergonomía de las áreas de trabajo la muestra lo califico en un 40% regular, 26% malo y 11% muy malo lo que indica que los niveles de mobiliario deben estudiarse con análisis de puestos de trabajo. De esta manera es recomendable que la entidad desarrolle estrategias para garantizar la seguridad del ambiente físico (ergonomía) en las áreas de trabajo. Así

 Gobernación de Norte de Santander	HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO Cúcuta – Norte de Santander			 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto
	Direccionamiento Estratégico	Código DE - FCI - 02	Comunicación Interna	

mismo los niveles de iluminación, este ítem también tiene una calificación de la muestra de un 58% en regular, lo que hace pertinente evaluar los puestos de trabajo para intervenir en las condiciones inseguras.

Finalmente, la medición del clima laboral de la vigencia 2024 estuvo en rango del 88,76% de satisfacción por parte de los funcionarios en correlación a la vigencia 2023 tuvo un 88.49% de favorabilidad lo que muestra un mejoramiento progresivo, se recomienda a la alta dirección revisar la alternativas y estrategias que se indican en el presente informe con el propósito de optimizar y hacer eficientes las labores cotidianas de todos los servidores de la ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO.

Elaboró:

Ing. Shirley Marcela Duque Rangel
 Apoyo a la Coordinación del SG -SST
 Contratista
 E.S.E H.M.R.S