

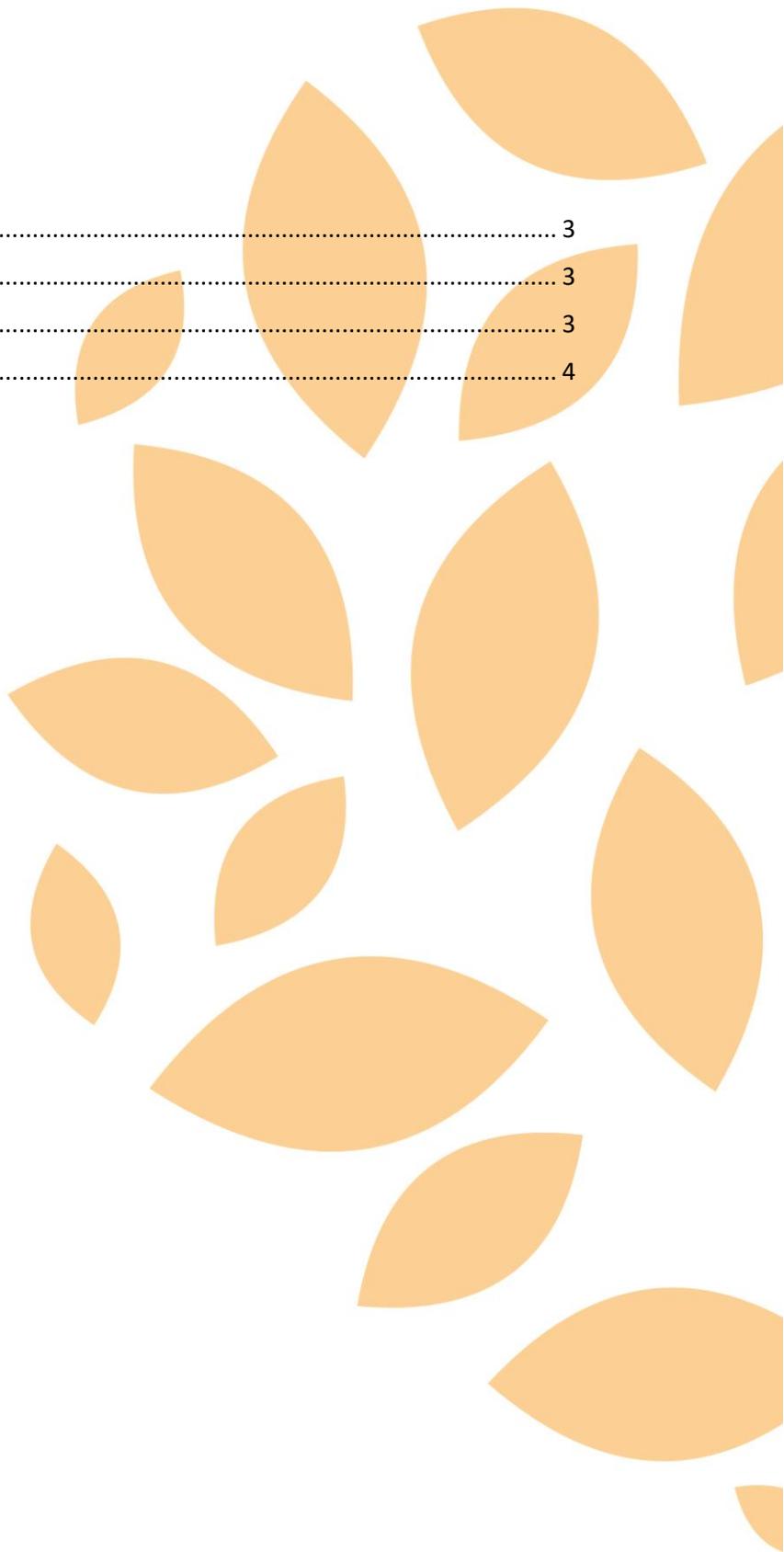
**EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
CENTRO INTERNACIONAL DE ESPECIALISTAS
DEL COMPLEJO MEDICO
HIC - PH**

PRAX ® 2011 – 2021
ARL SURAMERICANA

**CENTRO INTERNACIONAL DE ESPECIALISTAS
DEL COMPLEJO MEDICO HIC – PH
PIEDRECUESTA
JUNIO DE 2021**

Tabla de Contenido

OBJETIVO	3
ALCANCE	3
METODOLOGIA	3
RESULTADOS.....	4



OBJETIVO

Evaluar la percepción de Clima Organizacional de la empresa respecto a los eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan y comportamientos que observan son reforzados, apoyados y esperados. Esta evaluación es importante porque empresas con un mejor clima tienen mejores resultados organizacionales e individuales.

ALCANCE

Aplica para trabajadores del CIE que tengan antigüedad mayor a tres meses.

METODOLOGIA

Los instrumentos incluidos en esta evaluación pertenecen a la plataforma PRAX de la Administrador de Riesgos Laborales SURA y se encuentran en versión BETA, por lo cual es posible que el instrumento sea más extenso de lo que será su versión final.

- Aplicaciones: Aumento de la satisfacción, motivación y desempeño; mejora de las condiciones laborales
- Perfil profesional requerido: Ninguno particular
- Formas de evaluación: En computador, Tablet, teléfono móvil, papel o entrevista
- Duración promedio de la evaluación: 30 minutos por trabajador
- Cantidad de preguntas: 194
- Frecuencia recomendada / permitida: 1 vez por trimestre
- Muestra mínima: 10 evaluaciones en el periodo de tiempo a analizar y para cualquier filtro
- Nivel de análisis: Puede ver los resultados a nivel general y por variables sociodemográficas
- Restricciones: El trabajador debe llevar al menos 3 meses en la empresa

RESULTADOS

Se realiza la aplicación de la evaluación del Clima Organizacional de la plataforma PRAX de la administradora de riesgos laborales SURA. Su aplicación permite identificar oportunidades de mejora en cuanto al aumento de la satisfacción, motivación y desempeño, así como la mejora de las condiciones laborales. La prueba está comprendida por 194 preguntas y tiene una duración aproximada de 30 minutos por trabajador.

Dentro de los resultados sociodemográficos se identifica que, de las 19 personas evaluadas, 12 son hombres y 7 mujeres. En cuanto al grupo ocupacional esta dividido de la siguiente manera:

Tabla 1. Grupo Ocupacional

GRUPO OCUPACIONAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ocupaciones militares	6	31,58%
Profesionales científicos e intelectuales	5	26,32%
Personal de apoyo administrativo	4	21,05%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	2	10,53%
Técnicos y profesionales de nivel medio	1	5,26%
Directores y gerentes	1	5,26%

Fuente: PRAX © 2011 – 2021. Centro Internacional De Especialistas Del Complejo Medico HIC – PH

Se evidencia que la mayoría de los trabajadores del Centro Internacional de Especialistas corresponden a personal de apoyo, auxiliares y operativos siendo la relación de 13 a 6, siendo estos últimos trabajadores profesionales y/o administrativos.

Tabla 2. Cargo

CARGO	CANT.	PORCENTAJE
Administrador de red y comunicaciones	1	5,26%
Asistente de administración	1	5,26%
Asistente de operaciones	1	5,26%
Auxiliar de nómina y contable	1	5,26%
Auxiliar de recepción	1	5,26%
Controlador de cámaras	1	5,26%
Controlador de piso	4	21,05%
Coordinador de sistemas críticos	1	5,26%
Jefe administrativa y financiera	1	5,26%
Jefe de mercadeo	1	5,26%
Jefe de operaciones	1	5,26%
Líder de seguridad y salud en el trabajo	1	5,26%
Supervisor	1	5,26%
Técnico de electricidad	1	5,26%
Técnico de infraestructura	2	10,53%

Fuente: PRAX® 2011 – 2021. Centro Internacional De Especialistas Del Complejo Medico HIC - PH

En cuanto a los datos sociodemográficos, se tiene que la edad de 8 trabajadores encuestados se encuentra entre los 40 y 49 años, mientras que 6 se encuentran en 18 a 29 años y los 5 restantes entre 30 y 39 años. De lo anterior, predomina el género masculino con el 63.16%.

Tabla 3. Datos Sociodemográficos

GÉNERO	CANT.	PORCENTAJE
Masculino	12	63.16%
Femenino	7	36.84%

EDAD	CANT.	PORCENTAJE
18-29	6	31.58%
30-39	5	26.32%
40-49	8	42.11%

ESTRATO	CANT.	PORCENTAJE
Estrato 2	6	31.58%
Estrato 3	8	42.11%
Estrato 4	4	21.05%
Estrato 5	1	5.26%

ESTRATO	CANT.	PORCENTAJE
Separado (a)	1	5.26%
Soltero (a)	6	31.58%
Casado (a)	10	52.63%
Unión libre	2	10.53%

Fuente: PRAX © 2011 – 2021. Centro Internacional De Especialistas Del Complejo Medico HIC - PH

Según la tabla 3. Se evidencia que, del total de los encuestados 14 de los colaboradores del CIE viven en estrato 2 y 3. Adicional, sólo el 36.84% corresponde a trabajadores soltero o separados, siendo así que el resto de los trabajadores se encuentra casado o en unión libre.

Tabla 4. *Puntuaciones, porcentaje y nivel de la evaluación de clima organizacional*

VARIABLE	PUNTUACIÓN PROMEDIO	PORCENTAJE	NIVEL
Condiciones físicas	76	0	Muy Alto
Organización	92,26	0	Muy Alto
Participación	28,05	0	Alto
Autonomía en el trabajo	12,68	0	Alto
Innovación	28,68	0	Alto

Beneficios y recompensas	16,32	0	Muy Alto
Balance trabajo - vida	42,16	5,26	Alto
Relaciones sociales	84,95	0	Muy Alto
Unión y apoyo	18,89	0	Alto
Cooperación	61	0	Alto
Consideración de directivos	24,32	0	Muy Alto
Liderazgo de directivos	13,95	0	Alto
Identificación	120,26	5,26	Alto
Motivación	14,16	0	Alto
Satisfacción de los trabajadores	18,58	0	Alto

Fuente: PRAX ® 2011 – 2021. Centro Internacional De Especialistas Del Complejo Medico HIC - PH

Para la interpretación de los resultados de la evaluación de clima organizacional se tiene en cuenta que para la puntuación promedio, cada variable tiene un rango de puntuaciones diferentes. Lo deseable es obtener puntuaciones altas en todas las variables. En el valor del porcentaje, corresponde al porcentaje de personas que perciben la variable evaluada negativamente. Y el nivel es la calificación promedio cualitativa, está representada en "Muy bajo", "Bajo", "Medio", "Alto" y "Muy alto", son deseables los valores "Altos" o "Muy altos" en todos los casos.

Según los resultados anteriores, se obtuvo un nivel cualitativo Muy Alto para las **CONDICIONES FÍSICAS** del trabajo correspondientes al ambiente físico, temperatura, ruido, iluminación, diseño y distribución del mobiliario; la **ORGANIZACIÓN** como medida en que se pone el énfasis en reglas y procedimientos y en que los aspectos organizativos del puesto de trabajo resultan claros y transparentes; de igual forma **BENEFICIOS Y RECOMPENSAS** obtuvo calificación Muy Alto, y hace referencia al grado en que los trabajadores perciben

que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado.

Por su parte y guardando relación entré sí, se obtuvo resultado altamente favorable para RELACIONES SOCIALES y CONSIDERACION DE DIRECTIVOS, indicando la percepción positiva por parte de los trabajadores ante la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, en sentido horizontal (entre compañeros) o en vertical (hacia jefes o superiores), así como la percepción por parte de los trabajadores en el sentido en que su superior les otorga apoyo, se dirige y comunica con respeto y amabilidad.

Las variables que recibieron una evaluación negativa en un 5,26 por ciento, son BALANCE TRABAJO – VIDA e IDENTIFICACION, en donde la primera indica el grado de adecuación de las exigencias y horario laboral para cumplir con requerimientos de la vida personal y la segunda hace alusión a los sentimientos de satisfacción, realización y orgullo generados por el desempeño del puesto.

Las demás variables, recibieron una calificación cualitativa Alta, según lo anterior se puede deducir que en el Centro Internacional de Especialistas se observa un clima apropiado y no se requiere intervención prioritaria en variables específicas.

A continuación, se detalla la definición de cada una de las variables junto con la respectiva recomendación que genera el aplicativo de ARL SURA – PRAX.

Tabla 5. Definición de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	RECOMENDACIONES
Condiciones físicas	Condiciones físicas del trabajo como ambiente físico, temperatura, ruido, iluminación, diseño (distribución, mobiliario), etc. Se representa en una escala de 18.00 - 90.00.	Mejore las condiciones medio ambientales y ergonómicas de los puestos de trabajo. ej: temperatura, ruido, etc. Busque ayuda de un experto.
Organización	Medida en que la organización pone el énfasis en reglas y procedimientos; se	Trabaje en aclarar y especificar roles, responsabilidades,

	<p>ocupa de que los aspectos organizativos del puesto de trabajo resulten claros y transparentes (e.g. La relación entre la descripción, perfil del cargo y las tareas que realiza el trabajador). Se representa en una escala de 23.00 - 115.00.</p>	<p>procedimientos entre otros. Todos los aspectos relacionados con la forma en que el trabajo se organiza pueden influir en una mejor o peor percepción sobre la organización del trabajo.</p>
Participación	<p>Grado en que los trabajadores pueden participar y opinar en las decisiones que se toman en la empresa, especialmente las relacionadas con su trabajo. Se representa en una escala de 7.00 - 35.00.</p>	<p>Invite a participar a los trabajadores de las decisiones que su empresa toma y tenga en cuenta sus opiniones e ideas para gestionar el trabajo</p>
Autonomía en el trabajo	<p>Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo. Se representa en una escala de 3.00 - 15.00</p>	<p>Proporcione más libertad al trabajador, empodere a sus colaboradores, permita que ellos mismos diseñen las formas de trabajo y sean lo más autónomos posibles en la toma de decisiones</p>
Innovación	<p>Grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades de mercado de la organización y, además, se valora si se estimula a los trabajadores para que generen innovación. Se representa en una escala de 7.00 - 35.00</p>	<p>Facilite tiempo de sus colaboradores para que salgan de la operación y re-imaginen el trabajo, divulgue los retos y problemas de su organización e incentive que los trabajadores busquen soluciones diferentes para estos, recompense y reconozca las ideas y el desarrollo de formas diferentes de hacer el trabajo.</p>
Beneficios y recompensas	<p>Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado. Se representa en una escala de 4.00 - 20.00</p>	<p>Revise su tabla salarial y garantice que el trabajador se encuentra bien pago, identifique que es motivante para sus trabajadores y diseñe estrategias para suministrar a los trabajadores lo que les motiva.</p>
Balance trabajo - vida	<p>Indica el grado de adecuación de las exigencias y horario laboral para cumplir con requerimientos de la vida</p>	<p>Procure reducir la jornada laboral, intente que sea lo más flexible posible de tal manera que el</p>

	personal. Se representa en una escala de 10.00 - 50.00	trabajador pueda conciliar mejor su vida laboral con la personal.
Relaciones sociales	Mide la percepción por parte de los trabajadores de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, en sentido horizontal (compañeros) o en vertical (jefes o superiores). Se representa en una escala de 19.00 - 95.00	Mejore las habilidades comunicativas, sociales y de solución de conflictos de sus trabajadores, promueva un ambiente relajado y de confianza entre compañeros.
Unión y apoyo	Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización, así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo. Se representa en una escala de 4.00 - 20.0	Mejore las habilidades de comunicación y sociales de los trabajadores, reconozca el trabajo bien hecho y promueva e incentive el apoyo entre personas.
Cooperación	Medida en que los trabajadores perciben apoyo y cooperación parte de sus pares y directivos. Se representa en una escala de 14.00 - 70.00	Promueva y premie los resultados de equipo más que los resultados individuales, reconozca y valore las personas que apoyan y ayuda a sus compañeros.
Consideración de directivos	Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados. Se representa en una escala de 5.00 - 25.00	Desarrolle o busque directivos con alto nivel de empatía, habilidades sociales y comunicación.
Liderazgo de directivos	Grado en que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores. Se representa en una escala de 3.00 - 15.00	Desarrolle o busque directivos con altos niveles de alto control, capacidad de planeación, ejecución, habilidades comunicativas y sociales.
Identificación	Se refiere a los sentimientos de satisfacción, realización y orgullo generados por el desempeño del puesto. Se representa en una escala de 28.00 - 140.00	Esta variable se interviene mejorando las otras variables del clima laboral.



Motivación	Medida en que el trabajador siente deseo por estar en la organización y su puesto de trabajo, los trabajadores motivados se sienten responsables de realizar su trabajo, comprometidos y se preocupan por la calidad de sus actividades. Se representa en una escala de 3.00 - 15.00	Esta variable se interviene mejorando las otras variables del clima laboral.
Satisfacción de los trabajadores	Grado en que los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo, condiciones laborales y la empresa en general. Se representa en una escala de 4.00 - 20.00	Esta variable se interviene mejorando las otras variables del clima laboral.

Fuente: PRAX® 2011 – 2021. Centro Internacional De Especialistas Del Complejo Medico HIC - PH