

Propuesta de mejora para el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa
IPS Mundo Radiológico S.A.S.

Astrid Carolina Herrera Fuentes

Claudia Stella Tarache Adames

Deisy Liliana Acevedo Galavis

Diana Marcela Hernández Martínez

Katherine Alexandra Hernández Ortiz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Propuesta de mejora para el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa

IPS Mundo Radiológico S.A.S

Astrid Carolina Herrera Fuentes

Claudia Stella Tarache Adames

Deisy Liliana Acevedo Galavis

Diana Marcela Hernández Martínez

Katherine Alexandra Hernández Ortiz

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Asesora

Jemima Ríos Vargas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de grado está dedicado a nuestros seres queridos por ser nuestra guía y soporte para poder seguir avanzando y lograr nuestros objetivos y metas propuestas a lo largo de nuestras vidas, son nuestra motivación que hace que hoy estemos aquí a punto de obtener nuestro título profesional.

Agradecimientos

Queremos agradecer primeramente a Dios por permitirnos seguir al lado de nuestra familia, a las compañeras de grupo que con su esfuerzo y dedicación hicieron posible realizar este trabajo de grado y a la tutora Jemima Ríos por estar siempre atenta y guiarnos en el desarrollo de las actividades académicas del presente diplomado.

Resumen

En este documento se evidencia un estudio frente a las dificultades presentadas en la empresa Mundo Radiológico S.A.S., su actividad se basa en la prestación de servicios de Salud en Yopal Casanare, su objetivo principal es fortalecer el clima organizacional de la empresa a través un análisis interno que permita la identificación de los problemas que afectan el ambiente de trabajo para el planteamiento de una propuesta de mejora que beneficie a la organización.

El método empleado para llevar a cabo este estudio es el deductivo, el cual consiste en la recopilación de información a través de la realización de una encuesta diseñada con diez ítems claves para la búsqueda de respuestas, determinados en base al ambiente y desempeño laboral, condiciones físicas , rotación de puestos de trabajo, motivación y capacitación, comunicación e integración, para la ejecución de esta actividad se contó con la participación de veinte funcionarios de la misma institución prestadora de salud, tanto del área administrativa como operativa de la institución .

La herramienta usada para la recolección de la información se obtuvo mediante el software Google Drive, la cual facilito la visualización y análisis de resultados, estos fueron presentados mediante graficas con porcentaje, dado en opción múltiple de respuesta como: si, no, no tanto, siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. Con esta información se permitió identificar de manera cercana la situación actual de la empresa, donde se realizó el análisis a cada una de ítems, diseño de una propuesta de mejora, recomendaciones y conclusiones de la actividad elaborada, lo anterior con el fin de afianzar en los aspectos estables y mejorar los semblantes con mayor grado de dificultad encontrados dentro de la organización.

Palabras claves: investigación, motivación, comunicación, incentivo, labor.

Abstract

This document shows a face of the difficulties presented in the company Mundo Radiológico SAS, its activity is based on the provision of Health services in Yopal, Casanare, its main objective is to strengthen the organizational climate of the company through an internal analysis that allows the identification of the problems to see the work environment for the proposal of an improvement proposal that benefits the organization.

The method used to carry out a study of this is the deductive one, which consists of the collection of information through the completion of a survey designed with ten key items for the search for answers, determined based on the environment and performance work, physical conditions, job rotation, motivation and training, communication and integration, for the execution of this activity, twenty officials from the same health provider institution participated, both from the administrative and operational areas of the institution .

The tool used to collect the information was obtained through the Google Drive software, which facilitated the visualization and analysis of results, these were using graphs with percentage, given in the multiple choice of answer as: yes, no, not so much, always, sometimes, almost never, never. With this information, the current situation of the company will be identified in a close way, where the analysis of each item was carried out, design of an improvement proposal, recommendations and conclusions of the activity carried out, the above in order to consolidate in the stable aspects and improve the faces with a greater degree of difficulty found within the organization.

Keywords: investigation, motivation, communication, incentive, work.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Planteamiento del Problema	13
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Antecedentes	17
Marco Teórico.....	23
Marco Legal	24
Constitución Política	24
Otra legislación nacional	24
Metodología de la Investigación.....	28
Marco teórico de la metodología.....	28
Justificación de la metodología.....	28
Hipótesis.....	29
Objetivos de la metodología.....	29
Selección de la metodología.....	30
Técnicas de recolección de datos	30
Selección de la muestra	30
Conclusión basada en la hipótesis de la metodología	30
Resultados	32
Análisis de la Encuesta.....	32
Factores críticos según resultados de la encuesta.....	41
Total de resultados	41
Conclusiones	44
Recomendaciones	45
Referencias Bibliográficas	49

Lista de Figuras

Figura 1	32
Figura 2	33
Figura 3	33
Figura 4	34
Figura 5	35
Figura 6	36
Figura 7	37
Figura 8	38
Figura 9	39
Figura 10	40

Lista de Tablas

Tabla 1	41
Tabla 2	41
Tabla 3	42
Tabla 4	42
Tabla 5	42
Tabla 6	42
Tabla 7	42
Tabla 8	43
Tabla 9	43
Tabla 10	43

Lista de Anexos

Anexo A. Formulario de la encuesta.....	53
---	----

Introducción

Mantener de manera activa y constructiva un buen ambiente laboral es la principal clave para hacer que una empresa aumente su máxima utilidad dando paso al crecimiento de su productividad y calidad de sus productos o servicios; para eso es fundamental contar con colaboradores eficientes, leales y capaces de desarrollar sus actividades con actitudes optimistas, participando en las mejoras y proyectos que propone y aplica la empresa para el alcance de sus objetivos, de esta manera se permitirá el fortaleciendo hacia una buena comunicación y coordinación laboral independientemente de las áreas en que se desempeñe cada empleado, entendiéndose que todos son indispensables y valiosos para la empresa, es por ello que en la actualidad las empresas se están preocupando en los diferente factores que evitan que la empresa sea más eficiente y dinámica, debido a que el clima organizacional tiene principal influencia en el comportamiento de los trabajadores, lo que permite estar en constantes formulaciones de metodologías y estrategias para tener un excelente desempeño laboral a corto y largo plazo en las diferentes áreas que conforman la empresa, evaluando así cada resultado para aplicar acciones correctivas frente al clima organizacional.

En su “Teoría del Campo”, Lewin (1936), citado por Chiavenato (2000), explica el entorno del ser humano que puede ser influenciado dentro y fuera de su ambiente, en donde influye y puede ser influenciado, conformado por la familia y los grupos sociales, ambiente y lugar donde desempeña sus actividades.

El clima organizacional siempre será un factor determinante para cualquier empresa, ya sea de carácter privada o pública, el ambiente generado por las prácticas de los roles laborales en la empresa se manifiesta por las actitudes y comportamiento que toma cada trabajador para expresarse ante sus compañeros de trabajo y el empeño que fomenta en el cumplimiento de sus

funciones, todo esto va ligado al nivel de desempeño del personal que causa un gran impacto en la producción de un bien o servicio, que puede resultar positivo o negativo de acuerdo con la manera en que la empresa esté gestionando su clima organizacional.

Dentro del Clima organizacional existen diferentes causas que provocan este tipo de problema, entre los más comunes tenemos la falta de motivación y reconocimiento de su labor, la capacitación, el liderazgo, la comunicación asertiva, el respeto y la empatía hacia los demás; A estos aspectos hay que prestar mayor atención para mantener buenas relaciones interpersonales entre los directivos, jefes y subordinados, ya que los colaboradores son el componente principal para la existencia de una empresa y para alcanzar los objetivos y metas . El clima organizacional abarca todo el sector en el que se encuentre cada miembro de la organización sin importar jerarquizaciones y está directamente ligado al nivel de motivación encontrado entre los empleados, donde se sientan seguros, sin presión o estrés y puedan aprovechar al máximo su trabajo para continuar adquiriendo conocimientos, experiencia e ir mejorando su desarrollo personal y profesional, para que el trabajador siempre quiera permanecer y ayudar a la empresa que entiende cómo valorarlo satisfacer sus necesidades.

Planteamiento del Problema

Actualmente en la empresa Mundo Radiológico S.A.S., se ha podido evidenciar que presentan diferentes factores que afectan el clima organizacional, iniciando con una alta rotación de personal, lo cual ha generado que la gran mayoría de los trabajadores presenten faltas reiteradas con un elevado número de errores en el trabajo con relación al desarrollo de sus funciones las cuales afectan los demás procesos que desde el inicio dependen de una buena ejecución, adicional a ello, demuestran actitudes profesionales no tan positivas tanto para la empresa como para ellos, puesto que, se observa diferencias al momento de que establecen comunicación para informar las dificultades que estas fallas interfieren en el desarrollo de las actividades que afectan los procesos de la empresa y obteniendo como resultado un clima laboral inadecuado, y una atención deficiente por parte de la empresa hacia los usuarios.

En este orden de ideas y al identificar que existe insatisfacción laboral en los colaboradores de la organización, se ha visto la necesidad de realizar el presente proyecto con el fin de mejorar las estrategias para establecer un buen clima organizacional.

Justificación

El presente proyecto surge con base en la necesidad de poder contar con un satisfactorio clima organizacional en la empresa Mundo Radiológico S.A.S., debido a las falencias que en la actualidad presenta y que realizando un análisis con relación a las empresas que no cuentan con un buen clima organizacional y que desde un principio no se enfocan en estas adversidades, se puede identificar que es un factor realmente negativo tanto personal como empresarialmente, puesto que esto, al ser directamente interno, todo lo que suceda se refleja con el cliente externo, por más que se trate de indicar que no, en verdad puede obstruir la ejecución de procesos y procedimientos que componen la empresa.

Es por esto, que se desea poder realizar un completo diagnóstico a la organización de servicios de salud para encontrar el origen del problema, las causas y consecuencias que se están presentando en la empresa para así poder realizar un mejoramiento en el clima organizacional, que realmente beneficie en todos los aspectos, como económicos, humanos, sociales a cada uno de los trabajadores, empresa y clientes externos. Cabe resaltar que cuando se refleja un buen ambiente en una organización todo fluye de una manera inexplicable, tanto así que la empresa se vuelve una parte fundamental en la vida de cada colaborador porque no ve su trabajo como una forma de obligación, con problemas, sino una oportunidad y alegría de poder compartir con personas que aportan en todos los sentidos.

Según Chiavenato (2011) el clima organizacional se define de la siguiente manera: “El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades”.

Se puede decir que el clima organizacional es el autor de provocar variabilidad de estados emocionales en la persona, garantizando la motivación del personal y su éxito o por el contrario

la desmotivación y bajo rendimiento, afectando a toda la empresa. Una empresa que satisface las necesidades de sus empleados, tiene el capital humano motivado para la obtención de sus logros y objetivos misionales.

El clima organizacional es un elemento importante para una empresa y su productividad ya que el capital humano ha tomado el valor que se merece en la económica por esto y de acuerdo al diagnóstico que se obtenga de la empresa seleccionada, se le brindará una propuesta de mejora de clima organizacional, toda vez que de acuerdo a las preguntas realizadas a algunos de los empleados refieren presentar problemas de comunicación, falta de compromiso y discusiones constantes en el desempeño de sus tareas.

Actualmente las empresas necesitan personas motivadas, empoderadas con excelente desempeño y creatividad, que faciliten los procesos cuya necesidad es atender a las personas que llega a adquirir los servicios, por esto es necesario realizar el diagnóstico organizacional y elaborar la propuesta de mejora acorde con las necesidades y prioridades de los empleados que permita la creación de huellas positivas en los diferentes actores y por ende se vea mejoras de la productividad de la empresa, para que su posicionamiento en el mercado se eleve junto con la satisfacción de tener empleados y clientes felices.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer el clima organizacional de la empresa Mundo Radiológico S.A., a través un análisis interno que permita la identificación de los problemas que afectan el ambiente de trabajo y el planteamiento de una propuesta de mejora que beneficie a la organización.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa Mundo Radiológico S.A.S. mediante una encuesta aplicada a todos los integrantes que conforman la empresa.

Analizar los resultados reflejados en la encuesta para conocer el diagnóstico actual de la empresa Mundo Radiológico S.A.S.

Plantear una propuesta de mejora que permita fomentar cambios positivos referente al clima organización en la empresa Mundo Radiológico S.A.S.

Antecedentes

Daza Corredor, Beltrán García y Silva Rodríguez (2021), en su artículo científico “Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe Colombiana”, realizaron un estudio investigativo sobre la importancia del clima organizacional para las empresas del sector palmero, donde priorizan al talento humano como el activo más valioso que deben cuidar y estar fortaleciendo para tener siempre un personal satisfecho que día a día contribuya al mejoramiento de la empresa, ya que se deben mantener los pilares fundamentales que son la motivación, desempeño y productividad.

Para realización del estudio tomaron cuatro empresas distintas del sector palmero en la región del Caribe, Tequendama, Palmed, Palmatra y Oleoyuma, ejecutaron una investigación de carácter descriptivo y corte transversal para 1234 empleados, aplicaron el muestreo aleatorio estratificado y se evaluó mediante el instrumento usado para medir el clima organizacional IMCOE que es un cuestionario de veinticuatro ítems realizados bajo el software Quick, en la que se evalúa las condiciones de trabajo, caracterización, entorno laboral y comportamiento organizacional; la muestra de estudio fue de 301 trabajadores entre técnicos y administrativos.

Los resultados mostraron que en general las empresas contaban con un buen clima organizacional y lo que más motivaba al personal era el buen trato que les daban, las condiciones de poderse superar, un buen salario y trabajo en equipo que los hacía rendir como se esperaba. Esta investigación se acerca a nuestro objetivo de investigación para la empresa a estudiar Mundo Radiológicos S.A.S, ya que muestra aspectos claves que se deben tener en cuenta al momento de realizar un diagnóstico y encontrar los factores que se deben pulir para poder hacer que los trabajadores se sientan felices en el ambiente de trabajo, todos puedan sentir y decir que

están en igual condición y merecen el mismo trato y gratificación por la prestación de sus servicios dentro de la empresa.

Una investigación clave para continuar identificando problemáticas muy comunes dentro del clima organizacional y poder satisfacer al cliente, corresponde al artículo “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad”, estudio realizado por Vera Campuzano y Suárez Caicheb (2018), donde resaltan que el trabajador siempre debe sentirse cómodo en el lugar donde labora, ya que de esto depende el ánimo con el que atienda, transmita a sus compañeros de trabajo y a los clientes que frecuentan la organización, de ello también depende que el producto o servicio ofrecido en una organización sea de calidad garantizada. En la investigación realizada a los empleados de la CNT-EP en la provincia de Santa Elena, se encontraron falencias en la falta de capacitación para alcanzar el conocimiento técnico requerido, carencia de comunicación y buena relación entre el personal interno y externo, mucha rotación del personal que se desvía de las funciones de su cargo específico, bajo rendimiento del desempeño y estado de ánimo de los trabajadores, todo esto provocado por las diferencias entre el personal que conforma el equipo de trabajo, el estrés causado por la modalidad de trabajo bajo alta presión y la constante falla de estar desvalorando su trabajo sin tener en cuenta el estado en que se encuentra el empleado, porque los directivos de la empresa han puesto primeramente la ganancias y el crecimiento económico, dejando en un segundo plano al talento humano.

En el estudio de investigación abordado, nos describe las dimensiones que se deben tener presentes al momento del diagnóstico del clima organizacional, estas comprenden el liderazgo, responsabilidad, motivación, estándares, cooperación, comunicación, identidad y organización, con base a ello, se podrá medir el estado de la organización. Dicho estudio desarrollado a la

Corporación Nacional De Telecomunicaciones CNT - EP, ubicada en el cantón la Libertad, provincia de Santa Elena, se hizo posible mediante la metodología de investigación descriptiva con enfoque científico teniendo como soporte varias teorías, inicialmente se elaboraron 20 preguntas de respuesta abiertas, cerradas y por categorías, de las cuales se revisaron y se aprobaron 15 preguntas donde 7 de ellas aportaron al estudio y análisis del clima organizacional, así fue posible descubrir las problemáticas mencionadas anteriormente y realizar estrategias de solución, como lo es la implementación de capacitaciones frecuentes y reconocimiento del trabajador, ya que el 80% manifestó desmotivación por no tener incentivos, vacaciones, bonificaciones que recompensen su labor; la empresa debe mejorar en las políticas, los objetivos y normas para que integren al trabajador y demuestren que son valiosos, haciendo así posible el éxito de la organización, innovando y permitiendo que el trabajador aporte su creatividad, se sienta seguro y satisfecho con libertad de incluirse y participar en la toma de decisiones de la empresa que favorezca a todo el personal para lograr que el ambiente de trabajo se considere el segundo hogar de los empleados.

Nelsy Marien Cortés Jiménez (2009) en su tesis “Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social”, utiliza tres técnicas de investigación: observación, período de un año, archivo mensual, que registra los principales eventos relacionados con los recursos humanos del Ministerio de Desarrollo y Coordinación Social. La entrevista prevista es aplicable a cinco expertos senior con talento humanístico y experiencia de largo plazo en la institución; así como un relevamiento de elementos de clima laboral y cultura organizacional aplicable a toda la persona y en todos los niveles.

Los Resultados encontrados en la Observación fueron:

1. Unirse al servidor como un servicio profesional, la recopilación de información del registro social (opinador) ha llevado mucho tiempo desde la selección, y muchos se han quedado fuera.

2. La agencia opera en dos edificios distantes.

3. Las instituciones, especialmente los superiores de algunas unidades, recomiendan a sus candidatos favoritos para el empleo.

4. Salvo excepciones, el gerente está abierto a las opiniones de los miembros del equipo.

5. Parte de los ingresos proviene de amigos personales.

6. Incertidumbre en los contratos temporales entre servidores

7. Renuncia por falta de seguridad, alta tasa de rotación

8. El menos seguro. Salvo el bajo rendimiento de algunos directores de unidad, se han renovado casi todos los contratos.

9. Proponer varios contratos para cubrir reuniones y vacantes causadas por la no renovación.

10. Los miembros de la organización se sienten incómodos con los servicios de catering pausa.

11. La agencia mantiene procedimientos burocráticos, no existe un manual de procesos ni un proceso establecido.

12. La organización tiene que generar una serie de documentos legales, tales como: la actualización de los estatutos, la emisión de reglamentos internos, manuales de trabajo, etc. 13. Hay un problema con la distribución de la carga de trabajo, obviamente estamos asignando trabajo a personas que son más eficientes y / o tienen los conocimientos necesarios para realizar tareas urgentes.

14. La tasa de morosidad es alta, especialmente en términos de talento, no Se requiere cumplimiento.

15. La agencia inició el proceso de reorganización, que se originó en la Orden Ejecutiva No. 339, que estandarizó la estructura de los ministerios de coordinación.

16. Algunas incertidumbres comienzan a aparecer en los servidores de la unidad que desaparecen o se reorganizarán.

17. El contrato de algunos servidores no se puede renovar porque según la ley su tiempo de servicio es de hasta 24 meses.

18. Con el proceso de reorganización de la actualización documental: modelo de gestión y normativa, el avance es rápido.

19. Se ha aprobado la reestructuración institucional y el documento está oficialmente finalizado y publicado a la espera de su aprobación.

20. Debido a la finalización del proyecto, los funcionarios con contrato civil (investigadores de opinión) han recibido atención antes de que expire el contrato.

21. Varios servidores con contrato civil han finalizado su trabajo y existen desacuerdos por demoras en el pago en algunos casos, o descuentos por tabletas dañadas o perdidas.

22. La organización se reorganiza oficialmente (implementando una nueva estructura), cuidando de no afectar la estabilidad del trabajo. Los servidores de la unidad desaparecidos fueron reubicados; algunos gerentes renunciaron.

23. Debido al terremoto en la ciudad, uno de los edificios tiene un problema estructural, por lo que la organización está unificada.

El trabajo relacionado anteriormente nos ayuda en la formulación de nuestra propuesta con relación a la mejora del clima organizacional en la empresa seleccionada, a centrar nuestros

ideales enfocados siempre a la problemática identificada esto con el fin de lograr un éxito en lo planteado.

Para la presente Investigación se utilizó una metodología mixta derivada de la "Investigación - Acción Participativa" (Ander-Egg, 2003), que consiste en una indagación y aprehensión colectiva de la realidad, basado en un análisis cualitativo y cuantitativo aplicado a la población objetiva para lograr la identificación de las causas.

En el análisis psicosocial desarrollado por Guillén del Campo, Mónica (2013), frente al clima organizacional en instituciones de la salud, se tuvieron en cuenta cuatro dimensiones esenciales correspondientes a motivación, liderazgo, reciprocidad y participación, cada una de ellas permite evaluar las reacciones naturales que asume cada individuo para asumir su propio comportamiento teniendo en cuenta los factores que lo rodea, la capacidad que tiene una persona para dirigir un proceso e influenciar en las demás buscando realizar las tareas impuestas en la organización en busca del cumplimiento de los objetivos, el nivel de compromiso que cada persona posee para desempeñarse dentro del ambiente laboral, la equidad, intercambio de conocimientos e información entre el mismo personal, la organización de actividades primordiales y los cuidados de los bienes que posee la organización; cada uno de estos factores inciden en la productividad y el crecimiento personal de los individuos que lo componen. Tomando estos factores y las respuestas del cuestionario realizado sobre el trabajo, se logró verificar que el personal necesita recibir estímulos como el reconocimiento laboral, fortalecer la comunicación dentro del ambiente de trabajo, modificar las condiciones de los puestos de trabajo, mejorar el trabajo en equipo, realizar periódicamente entrenamiento y capacitación para superación personal, laboral y profesional.

Marco Teórico

Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; el concepto que se tiene del hombre y sus relaciones humanas dentro de la organización y el desarrollo de sus actividades y la partición dentro del sistema social.

En este artículo el autor enfatiza en el papel que desempeña el hombre en una organización, así como la importancia de la inclusión con su grupo de trabajo.

Schneider (1970), este autor refiere el termino climas, en plural dentro de unas organizaciones, “Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente morales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema. Se genera varios climas porque las percepciones morales funcionan como marco de referencia para conseguir una congruencia entre la conducta y las prácticas y procedimientos de sistemas”

Según Hall (1996), el clima organizacional es una agrupación de características de un determinado lugar, apreciadas por los empleados que influyen en la conducta del personal.

En el marco de la revisión objeto de este estudio, se evidenció que autores como Chiavenato (1990), entre otros han planteado diferentes conceptos acerca del clima organizacional, revelando la apremiante relación del hombre con la organización; generando un gran impacto en el modelo de gestión del talento humano.

Por otro lado, autores como Noguera (2000) y Chiavenato (2002), han hecho referencia a la importancia y el gran impacto que tiene la comunicación organizacional en el clima laboral, destacando las barreras que impiden el desarrollo de una buena comunicación y el flujo de la misma en varias direcciones.

Marco Legal

Constitución Política

De acuerdo al capítulo 2, artículo 53 de la constitución política de Colombia de 1991, referente al estatuto de trabajo expedido por el congreso, las entidades deberán ofrecer igualdad de oportunidades a los trabajadores, remuneración digna para cada colaborador de acuerdo a la calidad de su cargo, ofrecerles una estabilidad laboral, ofrecer los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, permitirle al empleado opinar y llegar a un acuerdo sobre sus derechos, buscar siempre la manera de poder favorecer al trabajador, garantizar su seguridad social, ayudarlo a adaptarse a la organización, brindarle la adecuada capacitación, garantizar el descanso necesario bajo los derechos del trabajador, teniendo en cuenta cada una de las especificaciones que contempla la ley para el pago oportuno, reajustar las pensiones legales, brindar protección a la población vulnerable de mujeres y menores de edad que laboran.

El artículo 54 de la constitución política, describe la obligación que tienen los empleadores en garantizar a su personal la educación formal y técnica que favorezca a su crecimiento personal, profesional y laboral; en el artículo 55, se avala el derecho a las negociaciones colectivas para poder solucionar pacíficamente los problemas colectivos en el trabajo, así mismo el artículo 57, permite que la ley establezca estímulos y medios que motiven a que el personal participe en la gestión de las organizaciones.

Otra legislación nacional

Según la ley 9 de 1979, explica que se crearon las obligaciones los deberes de las empresas “para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones” por lo que se establecieron ciertas reglas que buscan:

Prevenir cualquier daño para la salud de las personas, originado por las condiciones de laborales.

Salvaguardar al colaborador de los peligros concernientes con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Excluir o inspeccionar los agentes peligrosos para la salud en las zonas de trabajo.

Preservar la salud de los colaboradores y de la comunidad contra los peligros ocasionados por las emisiones.

Resguardar a los colaboradores y a las demás personas que puedan estar en peligro su integridad física derivados de la elaboración, existencias y/o stocks, carga, distribución, uso o practica de sustancias toxicas o delicadas para la salud pública’.

Adicionalmente la legislación dice lo siguiente: “Que la integridad y bienestar de los colaboradores es necesaria para el progreso económico- social de la nación; su garantía y cumplimiento son acciones de interés social y de salubridad donde interviene el estado y la población”.

De igual manera, manifiesta “Las normas y prácticas de la ley son adaptables en cualquier sitio o área de trabajo y cualquier representación legal de las empresas que reglamentan las operaciones propuestas a originar y resguardar la salud de las personas”.

La ley 909 del 2004, determina como cargo de la comisión de personal: “Plantear en la entidad el desarrollo de eventos para el análisis y cálculo del Clima Organizacional” (artículo 16, i) manifiesta que: “Con el fin de activar la eficiencia, bienestar y desarrollo de los colaboradores en su cargo y de apoyar al observancia segura de los resultados institucionales, las

organizaciones deben crear programas de bienestar para ellos para que se incentiven, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.” (Artículo 16, párrafo).

La Ley 1010 de 2006 establece y adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, creando el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

En el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.8, correspondiente a los Planes de Incentivos, describe que las organizaciones deben otorgar al trabajador el reconocimiento por su buen desempeño y calidad del cumplimiento de sus funciones para incentivar a que asuma mayor compromiso por contribuir a lograr los objetivos de la empresa, lo cual influye en el mejoramiento del clima organizacional.

El Artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, referenciado en el Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública, Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, menciona que las entidades deben asegurar un buen clima laboral que permita tener al personal satisfecho y para ello deben aplicar programas adecuados para mantener la calidad de la vida laboral en el personal, en la que debe tener en cuenta lo siguiente:

Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.

Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

Fortalecer el trabajo en equipo.

Adelantar programas de incentivos.

En el Artículo 24, Área de calidad de vida profesional, será atendida por medio de eventos que se encarguen de situaciones o circunstancias de la vida laboral de los colaboradores, esto con el fin de permitir satisfacer los requerimiento o necesidades para su buen desempeño, individual, profesional y organizacional. Estos programas están priorizados por instituciones y necesitan, para su funcionamiento, la masiva participación por parte de gerencia.”

La resolución 2646 del 17 de julio de 2008, perteneciente al ministerio de protección social por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta resolución incluye empleadores públicos y privados y define características del grupo social de trabajo que comprende el clima de relaciones, trabajo en equipo, y relaciones interpersonales esta, es una norma de orden público por lo tanto se espera que la empresa la adopte y la aplique, realizando todas las gestiones necesarias para prevenir y determinar los factores de riesgo psicosocial a los que pudieran estar expuestos los colaboradores.

Metodología de la Investigación

Marco teórico de la metodología

Con el paso de los años, varios investigadores han demostrado la importancia y la relación que tiene el comportamiento de un individuo con el ambiente en el que convive y se relaciona, mostrando una perspectiva distinta en cada persona al momento de entender y adaptarse al espacio para buscar satisfacer sus necesidades y auto realizarse, en ese trance, en 1943, Maslow propone una pirámide jerárquica donde explica las necesidades que el ser humano necesita satisfacer y llegar a la cima de ésta para ser plenamente feliz, partiendo de las necesidades fisiológicas, de seguridad, integración social, autoestima, y realización personal.

Lawrence, Lorsch y Schein (1970), describieron al individuo como un ser compuesto de conocimientos, valores, percepciones y motivaciones que varían de acuerdo al momento y el entorno vivido en ese preciso momento; con base a ello, la persona jerarquiza sus necesidades, explicándonos que sus motivaciones hacia una organización van de acuerdo a la satisfacción de sus intereses y la experiencia que ha encontrado con la organización asumiendo un rol para su comportamiento psicológico, razón en la que influye de manera constructiva o dañina, dándole paso al éxito o fracaso de la organización. Por consiguiente, el ser humano se debe sentir importante y feliz con la empresa en la que ha decidido prestar sus servicios, de esta manera ayudará a su desarrollo personal constructivo mostrando que el activo más valioso para la prosperidad de una organización es contar con un personal altamente motivado.

Justificación de la metodología

Las empresas día a día van adaptando nuevas modalidades acordes con el bienestar y eficiencia del desarrollo de sus procesos administrativos y técnicos para reflejar resultados positivos en la prestación de servicios y elaboración de sus productos para obtener clientes

satisfechos que ayuden a elevar su nivel competitivo y de calidad en el mercado objetivo, para hacer posible esa meta, cada empresa debe invertir en el capital humano, logrando tener personal altamente capacitado, competitivo y feliz.

Haciendo énfasis en valorar el talento humano, se decide abarcar el clima organizacional, ya que es un pilar fundamental para alcanzar el desempeño y la productividad deseada en el personal que conforma la empresa, dicha investigación se realizará al personal de la empresa IPS Mundo Radiológico S.A.S ubicada en Yopal Casanare, Colombia, con la finalidad de poder contribuir a la mejoría del ambiente laboral, estudiando factores que influyen en la desmotivación del personal interno para lograr formular estrategias que permitan tener el clima organizacional deseado.

Hipótesis

El clima organizacional influye de manera directa en la motivación del personal, por esta razón, el personal de la empresa prestadora de servicios de salud, Mundo Radiológicos S.A.S, carece de un adecuado clima organizacional que fortalezca la motivación e influya en el cambio de actitud.

Objetivos de la metodología

Realizar un estudio investigativo que permita la identificación de los factores variables que inciden en el clima organizacional y la desmotivación del personal en la empresa Mundo Radiológico S.A.S.

Conocer el nivel de satisfacción y punto de vista de cada uno de los trabajadores que se encuentra laborando activamente en la empresa Mundo Radiológico S.A.S.

Establecer acciones correctivas que permitan mejorar el clima organizacional y aumentar la motivación de los trabajadores de Mundo Radiológico S.A.S.

Selección de la metodología

La presente investigación se realizará mediante el método deductivo; partiremos de la recopilación de información documental general frente al clima organizacional y con base a ello nos adentraremos específicamente a conocer los motivos por los cuales el clima organizacional de la empresa Mundo Radiológico S.A.S. ha provocado desmotivación y pérdida en el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa.

Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar para desarrollar la presente investigación de carácter cualitativa y encontrar resultados concretos, corresponde a la aplicación de un cuestionario conformado por una serie de preguntas estructuradas con respuestas cerradas que permitirán saber el nivel de satisfacción y motivación que siente cada uno de los empleados de la empresa al momento de laborar y compartir con los compañeros, jefes y directivos que conforman la organización.

Selección de la muestra

Para la recolección de la información emplearemos una encuesta aplicada a 20 trabajadores correspondiente al 50% de los 41 empleados que laboran en dicha empresa localizada en Yopal, el cuestionario contará con 10 preguntas relacionadas a los temas de políticas administrativas de la empresa, desempeño laboral, condiciones físicas de trabajo, planes de capacitación, planes de bienestar e incentivos, relación de empleado jefe y entre empleado del mismo rango, teniendo en cuenta las siguientes variables: Políticas de empresa, relaciones sociales, el desempeño y el desarrollo personal en la empresa.

Conclusión basada en la hipótesis de la metodología

El clima organizacional va estrechamente ligado a la motivación y comportamiento del personal que lo conforma, los cambios positivos o negativos se deben a las características y

prioridades que conforman a una determinada empresa, como la reestructuración de políticas y cultura que las organizaciones han acogido y que de una manera u otra han influenciado en las emociones de las personas que laboran allí, así como las instalaciones del lugar en el que labora, las relaciones entre el personal que se encuentra en la misma área o espacio, la comunicación entre el empleado y el jefe, las responsabilidades y funciones compartidas, realización de tareas ajenas al cargo, falta de capacitación e incentivos al personal son principales variables que provocan el origen de la problemática.

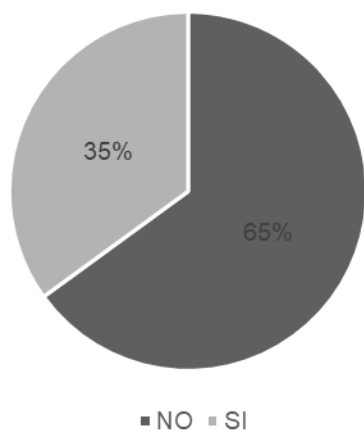
Resultados

El presente estudio de investigación se realizó por medio de una Encuesta diseñada y aplicada a través de Google Drive, donde se contó con la participación de 20 trabajadores de la empresa Mundo Radiológico S.A.S.

Análisis de la Encuesta

¿Cree usted que el ambiente de trabajo en el que labora afecta su rendimiento laboral?

Figura 1

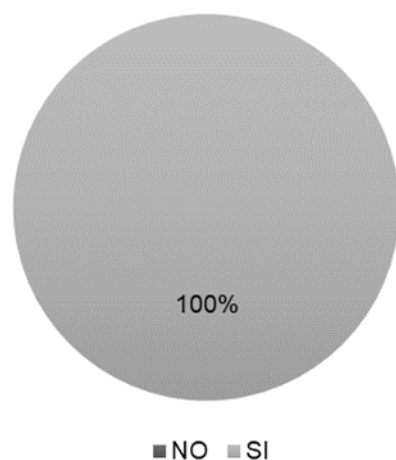


Fuente: elaboración propia

Según los resultados obtenidos, en la figura 1, el 65% de los trabajadores no creen que el ambiente de trabajo interfiere en su rendimiento laboral, esto nos indica que la gran mayoría consideran que en su actividad laboral no se está viendo afectada porque consideran que el lugar donde desempeñan sus labores es adecuado, así mismo se identificó que el 35% de los encuestados consideran que si presentan afectación en su ejercicio laboral, por esta razón sería importante realizar actividades que permitan mejorar las condiciones en el ambiente laboral para continuar mejorando el entorno laboral.

¿Cree usted que las condiciones físicas de la empresa, instalación, equipos, iluminación son adecuadas para desarrollar las labores diarias encomendadas?

Figura 2

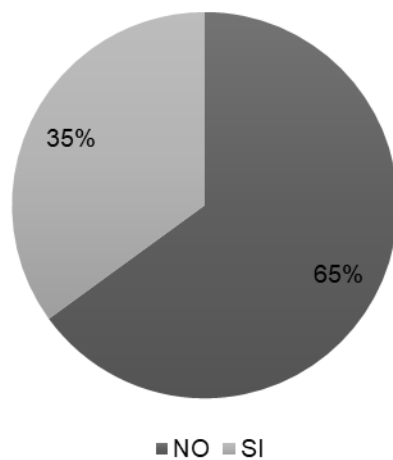


Fuente: elaboración propia

Según la información obtenida en la figura 2, se evidencia que la totalidad de los trabajadores de la empresa se encuentran satisfechos en su área de trabajo ya que cuentan con sus equipos, espacios e instalaciones en condiciones que permiten su buen desarrollo laboral.

¿Ha sentido el deseo de renunciar por alguna eventualidad en el ambiente laboral?

Figura 3

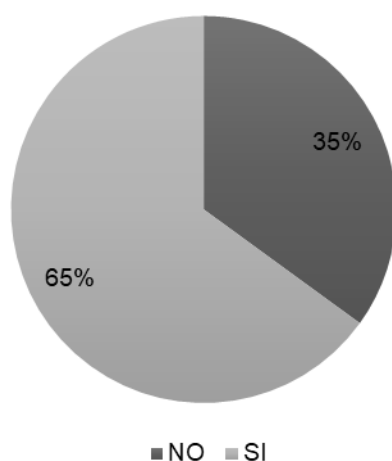


Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la figura 3, de las 20 personas encuestadas el 65 % respondieron que no han sentido la necesidad de renunciar por alguna eventualidad en el ambiente laboral mientras que el 35 % si vio la necesidad de hacerlo, este es un alto porcentaje que considera tener problemas en el clima laboral, se puede visualizar un problema de fondo, que podría ser de convivencia o falta de comunicación ente los compañeros de trabajo.

¿Considera que el ambiente de amistad, cordialidad y agradabilidad entre compañeros de trabajo es bueno?

Figura 4



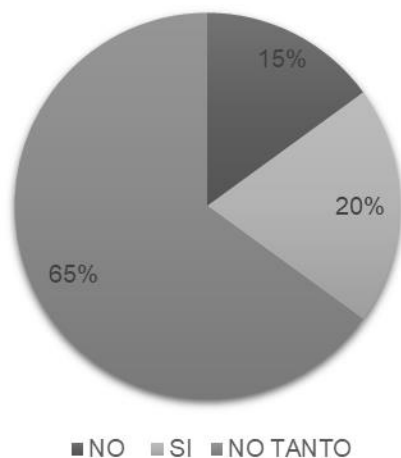
Fuente: elaboración propia

Pese a que el 65 % consideró que el ambiente laboral es bueno, el 35% no lo considera así y de acuerdo a la figura 4 es un alto porcentaje para el total de los empleados encuestados.

Claramente se puede visualizar que existen problemas en el ambiente laboral, ya que el 35 % de empleados consideran que el ambiente no es cordial cuestión que podría repercutir en su desempeño laboral y buena ejecución de sus actividades.

¿Se siente a gusto con la actitud que toman sus compañeros al indicarle que cometió un error en algún proceso?

Figura 5

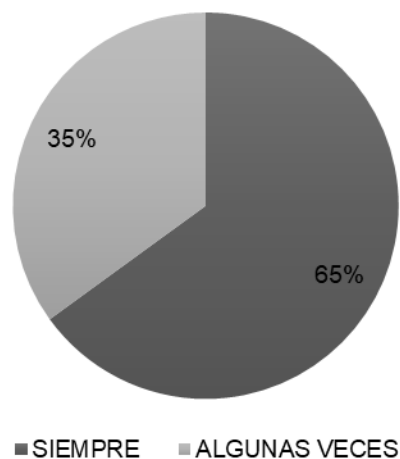


Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la figura 5, podemos apreciar las respuestas de los 20 trabajadores, donde se evidencia que el 65% de ellos no se siente tan a gusto con la actitud que toman sus compañeros al indicarle que cometió un error en algún proceso, seguido de este encontramos el 25% que indica que si se siente a gusto y el 10% que no se siente a gusto, lo cual nos da a entender que algo está fallando en este proceso, que tal vez la comunicación entre los trabajadores no está siendo tan efectiva, puede ser que no es lo que se dice sino la actitud en que se dicen las cosas, sería bueno realizar un seguimiento a este hallazgo debido a que esto genera así mismo un desmejoramiento en el clima organizacional afectando directamente a los trabajadores y empresa.

¿La empresa realiza actividades de integración?

Figura 6

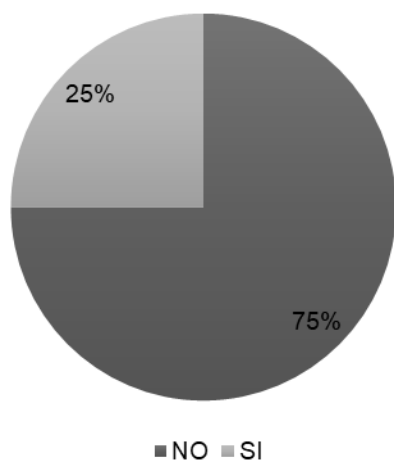


Fuente: elaboración propia

En la figura 6 podemos evidenciar que el 65% de los trabajadores indican que la empresa siempre realiza actividades de integración y el 35% restante indica que algunas veces. Con esto podemos decir que la empresa realiza continuamente integraciones para los trabajadores con el fin de poder crear buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de diferentes áreas. Con estos porcentajes podemos deducir que la empresa demuestra interés por sus colaboradores para así fortalecer sus vínculos sociales.

¿Considera que la rotación de personal administrativo afecta los procesos de la empresa generando un mal clima laboral?

Figura 7

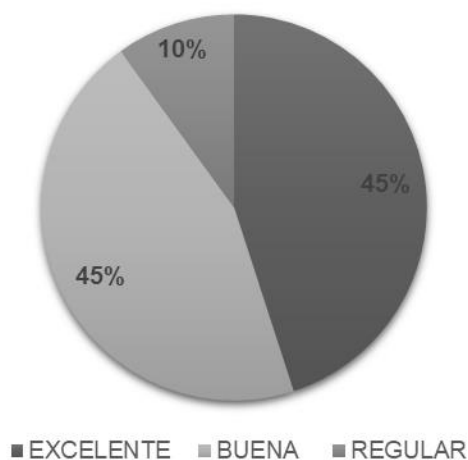


Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos, en la figura 7 se puede evidenciar que la mayoría de los 20 empleados encuestados han considerado que la rotación de personal administrativo les permite adquirir experiencias en diferentes campos y áreas que constituyen a la empresa prestadora de servicios de salud, debido a que le ayudan a cambiar la rutina habitual y pueden adquirir nuevas habilidades y conocimientos, por lo que, desde esa perspectiva, el 75% considera que la rotación de personal no afecta los procesos de la empresa y el 25% responde a que estos cambios regulares en el personal si están afectando los procesos dentro de la empresa, ya que genera demoras porque los empleados no son igual de competentes a sus funciones originales y esto produce descontento en algunos trabajadores que terminan pensando que lo mejor es renunciar y así mismo, la rotación de personal termina afectando la atención y servicio al cliente.

Desde su experiencia con la empresa, ¿Cómo es la comunicación por parte de los jefes y directivos hacia los empleados?

Figura 8

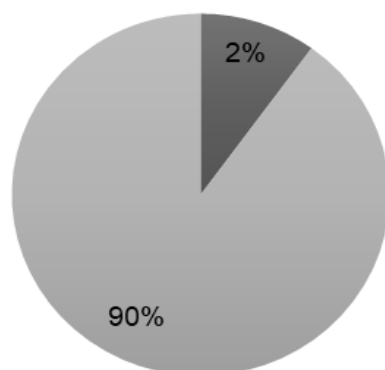


Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos arrojados, en la figura 8 observamos que los empleados de Mundo Radiológico S.A.S, consideran que si existe una comunicación constante entre sus jefes y directivos, que les permite poder progresar significativamente en la productividad de la empresa; dentro de la gráfica existe una igualdad en las respuestas, donde el 45% afirma que la comunicación es excelente y el otro 45% consideran que es buena, por lo tanto, a nivel general están contentos con la comunicación y la relación existente entre el personal que compone el nivel jerárquico superior, mientras que solo el 10% considera que ha sido regular, sin embargo dichos resultados deben de mejorarse para llegar a que la totalidad de los empleados coincidan en que la comunicación entre sus jefes y directivos realmente es excelente y que por ello consideren muy satisfactorio seguir laborando para la empresa.

¿La empresa le ha brindado oportunidades que le permitan fortalecer sus conocimientos para continuar creciendo profesionalmente?

Figura 9

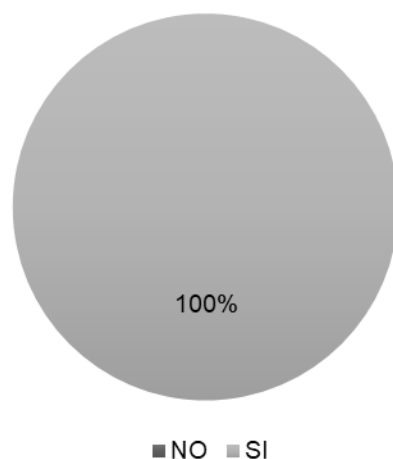


Fuente: elaboración propia

La figura 9 permite constatar que el 90% de los colaboradores manifestaron que la empresa les ha brindado oportunidades para fortalecer sus conocimientos permitiendo así continuar creciendo profesionalmente y solo un 10% cree que la empresa no le está brindando esta oportunidad. De lo anterior cabe destacar que sí, existe una recepción de opiniones e ideas entre los directivos que se esfuerzan por que sus colaboradores puedan tener acceso a las oportunidades que le permiten crecer día a día de manera profesional en sus ámbitos laborales.

¿Se encuentra satisfecho con las metas y objetivos que desde dirección le exigen en su cargo?

Figura 10



Fuente: elaboración propia

La figura 10 representa una significativa respuesta por parte de los colaboradores de Mundo Radiológico, puesto que el 100% de los encuestados, manifestaron que se encuentran satisfechos con las metas y objetivos que desde dirección les exige en sus cargos. Lo que quiere decir que cada colaborador que respondió esta pregunta se siente a gusto con sus ocupaciones y tareas encomendadas por direcciones en cada uno de sus puestos, esta pregunta se elaboró para medir la conformidad de los colaboradores en lo que corresponde a sus tareas diarias dentro de cada rol en su área, puesto que muchas veces la mayoría de colaboradores en las empresas no se sienten satisfechos o de acuerdo con las tareas o metas exigidas por dirección, porque a veces son metas u objetivos muy altos que no siempre se logran cumplir con los indicadores que exigen los directivos, aquí cabe resaltar que no sucede esto, y que todos los colaboradores que respondieron se encuentran conformes y dispuestos con los resultados obtenidos en sus cargos.

Factores críticos según resultados de la encuesta

Al analizar detalladamente cada una de las preguntas con sus respectivas respuestas se encuentra que el problema crítico que está afectando el clima organizacional se basa en la mala relación que existe entre los compañeros de trabajo que hacen que no puedan convivir en armonía y por consiguiente los trabajos colectivos no obtienen los resultados esperados por la organización, al no poder interactuar sanamente con los compañeros originan barreras que provocan la apatía y esto hace que varios trabajadores estén pensando en renunciar y buscar un nuevo empleo, ya que no logran compaginar en el ambiente laboral.

Total de resultados

Las siguientes tablas muestran el resumen de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los 20 trabajadores de la empresa Mundo Radiológico SAS.

Tabla 1

Pregunta 1 ¿Cree usted que el ambiente de trabajo en el que labora afecta su rendimiento laboral?		
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas	
	Si	No
20	7	13

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Pregunta 2 ¿Cree usted que las condiciones físicas de la empresa, instalación, equipos, iluminación son adecuadas para desarrollar las labores diarias encomendadas?		
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas	
	Si	No
20	20	0

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Pregunta 3 ¿Ha sentido el deseo de renunciar por alguna eventualidad en el ambiente laboral?		
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas	
	Si	No
20	7	13

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Pregunta 4 ¿Considera que el ambiente de amistad, cordialidad y agradabilidad entre compañeros de trabajo es bueno?		
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas	
	Si	No
20	13	7

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 5

Pregunta 5 ¿Se siente a gusto con la actitud que toman sus compañeros al indicarle que cometió un error en algún proceso?			
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas		
	Si	No	No Tanto
20	5	2	13

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 6

Pregunta 6 ¿La empresa realiza actividades de integración?				
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas			
	Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
20	13	7	0	0

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 7

Pregunta 7 ¿Considera que la rotación de personal administrativo afecta los procesos de la empresa generando un mal clima laboral?		
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas	
	Si	No
20	5	15

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 8

Pregunta 8 Desde su experiencia con la empresa, ¿Cómo es la comunicación por parte de los jefes y directivos hacia los empleados?				
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas			
	Excelente	Buena	Regular	Mala
20	9	9	2	0

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 9

Pregunta 9 ¿La empresa le ha brindado oportunidades que le permitan fortalecer sus conocimientos para continuar creciendo profesionalmente?		
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas	
	Si	No
20	18	2

Nota. Fuente: elaboración propia

Tabla 10

Pregunta 10 ¿Se encuentra satisfecho con las metas y objetivos que desde dirección le exigen en su cargo?		
Total de Trabajadores Encuestados	Total de Respuestas	
	Si	No
20	20	0

Nota. Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Mediante el desarrollo de este estudio realizado a la empresa Mundo Radiológico S.A.S., en cuanto a las dificultades encontradas referente al clima organizacional, se evidencio que este factor influye de manera negativa en la convivencia laboral de los empleados, lo anterior se refleja en el entorno de trabajo creando ambientes poco agradables tanto en el personal de trabajo de la empresa como en los clientes, por ello actualmente se considera que el clima organizacional es un factor importante que defina el éxito de una empresa.

Por ello se considera muy importante contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional a través de instrumentos que les permitan las empresas evaluar y analizar sus falencias para la creación de estrategias que permitan mitigación de estas.

La Salud Mental es de interés, prioridad y es un derecho fundamental para la República de Colombia, por esto es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.

El área de talento humano debe estar evaluando el nivel de desempeño de los empleados y de satisfacción, para así poder implementar programas que permitan fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo en grupo, fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas mediante talleres y capacitaciones que contribuyan al crecimiento y desarrollo personal, profesional y laboral, aplicando el merecido reconocimiento e incentivos al personal por su buen desempeño y responsabilidad con el desarrollo de sus funciones.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada, como propuesta de mejora del clima organizacional se recomienda diseñar una política de gestión del talento humano incluyente, con el fin de fortalecer el clima organizacional, generando espacios que fomenten la comunicación, implementar un plan de bienestar e incentivos que contemple una variedad amplia de acciones que contribuyan al bienestar de los empleados en contraprestación de los servicios, que servirá como motivación, pues el reconocer la eficiencia individualmente o resaltar su labor de manera personal incrementa la satisfacción personal.

Por otra parte, se deben diseñar estrategias motivacionales que mejoren las relaciones personales y que fortalezcan la comunicación, talleres sobre la felicidad laboral, o felicidad en el trabajo, compromiso laboral, ética profesional y sentido de pertenencia por la empresa, por otro lado, implementar los planes de capacitación para mejorar el desempeño en las diferentes áreas de la empresa, con charlas de liderazgo, comunicación asertiva y de fondo en cada cargo.

Es importante mencionar que los cambios que se realizan con el personal respecto a los puestos o cargos que desempeñan deben de ser programados con antelación, las actividades pendientes se deben notificar al empleado entrante, se deben dejar claro y documentados los procesos y procedimientos y ser entregados a cada empleado además de estar disponible en los puestos de trabajo.

Se debe implementar una estrategia de comunicación asertiva que mejore la calidad de vida laboral para los empleados y que mida su efectividad en los planes de desempeño institucional.

Como propuesta a implementar en la empresa Mundo Radiológico S.A.S se plantea elaborar un plan de bienestar e integración que fomente la interacción y empatía entre los

trabajadores de la empresa Mundo Radiológico S.A.S, dentro del plan se tendrá en cuenta una serie de actividades, dinámicas y capacitaciones que aporten al crecimiento personal, profesional y por ende a la economía de los colaboradores, estas actividades deben promover la participación y destreza de los colaboradores con el fin de crear lazos de compañerismo, estas actividades consisten en realizar eventos deportivos, celebraciones de fechas especiales, encuentros de integración y diálogo directo entre el personal en espacios campestres con buena ventilación y vegetación que generen paz y tranquilidad, actividades de relajación, autorreflexión y dinámicas que permitan conocer más a fondo los gustos, personalidades e intereses de cada uno de los trabajadores donde de manera respetuosa se permita decir lo que cada empleado siente y piensa sobre su compañero, generando así críticas constructivas que faciliten que cada trabajador logre comprender como se siente sus compañeros cuando se relacionan entre sí para que se genere una visión diferente y se pueda mejorar la forma de expresarse y comunicarse con los demás, de tal manera que se rompan barreras y pueda dejar atrás las diferencias y mal entendidos para conformar el clima organizacional deseado en el que entre compañeros se ayuden satisfactoriamente y creen lazos de hermandad.

Dentro de este plan también es importante realizar capacitaciones que permitan afianzar sus conocimientos en cada área de trabajo con el fin de mejorar cada día en las metas propuestas por la empresa, adicionalmente se propone realizar mediciones por medio de encuestas cada año para que puedan ser comparables con el tiempo y que está permitan evaluar los resultados alcanzados, estableciendo medidas correctivas para lograr mejorar y avanzar, basadas en un mejor diseño organizacional, potencial humano, compañerismo y generando buena comunicación entre jefes y colaboradores.

También se puede generar algunos cambios en su estructura interna, reasignación de funciones en algunas áreas que lo requieran, asensos, reubicaciones; esto sería un punto clave para la organización porque de esta manera analizando el clima organizacional, se podrán observar causas y consecuencias que están interfiriendo, esto con el fin de mejorarlo y que así pueda existir un buen y eficiente clima laboral entre todos los colaboradores de la empresa, teniendo en cuenta que esto también afianza la relación entre jefes y empleados repercutiendo esto en el buen desempeño de sus funciones.

Adicionalmente es satisfactorio aplicar las siguientes acciones estratégicas en el interior de la empresa Mundo Radiológico S.A.S:

Fortalecer los espacios donde se desarrollen actividades recreativas realizadas cada dos meses, en un ambiente diferente a la empresa, con el objetivo que haya mayor comunicación entre los funcionarios sin necesidad que sus actividades laborales interfieran en estos espacios.

Generar reflexiones en torno a las actividades realizadas a diario con el propósito de promover un entorno agradable para mejorar la comunicación y relaciones interpersonales, donde los funcionarios expresen de manera abierta sus gustos e inconformidades esto se genera mediante reuniones, autoevaluaciones, actividades lúdicas para mejorar la comunicación y relaciones personales de los funcionarios de la empresa.

Realizar mediciones del clima laboral mediante un sistema de evolución mensual que permita visualizar la evolución de la problemática y así determinar la solución de los aspectos negativos encontrados.

Es importante mencionar que la empresa cuenta con un comité de convivencia laboral quienes son apoyo con el área de talento humano con el fin de promover como su nombre lo indica, una mejor convivencia entre todo el personal de la empresa, adicional a ello se propone

que ellos puedan plantear estas actividades en conjunto de manera trimestralmente con el fin de que se pueda llevar un seguimiento al cumplimiento de las actividades y capacitaciones programadas y así mismo no queden solo en propuestas.

Al aplicar las estrategias mencionadas se logrará obtener una comunicación mucho más fluida y sincera permitiendo que ya los empleados no quieran renunciar porque se sienten a gusto con la convivencia y el trato otorgado por el personal que conforma la empresa.

Referencias Bibliográficas

- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista educación en valores, 1(25), 3-18
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Arroyave Ospina, C, Ospina Nieto, Y. (2019) *Factores de clima organizacional y satisfacción de los colaboradores en relación con los objetivos organizacionales*. Colección Académica de ciencias estratégicas Universidad pontificia Bolivariana Seccional Palmira.
<https://revistas.upb.edu.co>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 29(1), 65-76. Scielo.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065
- Vera Campuzano, N., Suárez Caicheb, A.M. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad*. Revista Universidad y Sociedad vol.10 no.1 Cienfuegos. Scielo.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180

- López, S., Domínguez, M., & Machado, I. (2014). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo chorrillo*. <http://www.ucp.ac.pa/wpcontent/uploads/2015/04/INVESTIGACION-INES-MACHADO-16-2014.pdf>.
- Hernández.V, Rojas.M.F.(2011) *Tesis Clima Organizacional*
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf
- Amoròs, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque - Perú: Escuela de Economía USAT.
- Ander-Egg, E. (2003). *Repensando la Investigación - Acción Participativa*. Buenos Aires. República Argentina.: Grupo Editorial Lumen Hvmanitas.
- Angélica del Carmen Cújar Vertel, C. D. (2013). *Universidad ICESI*. Estudios Gerenciales:
http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1720/HTML
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabi, Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Palma Carrillo.S. (2017), *Clima Laboral Municipal José Leonardo Ortiz de Chiclayo entre el período de Mayo - Agosto del 2016*. SRIBD. Obtenido de
<https://www.scribd.com/doc/225712653/Cuestionario-Tesis-Clima-Laboral-Sonia-Palma-Carrillo>
- Palma Carrillo, Balkar Betül. (2015). *The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers*. International Online Journal of Educational. Sciences, págs. 81 - 92. Bernal. (2010).
- Bittel S. (2000). *Metodología de la Investigación. Administración de Personal*. México. Campbell P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.

- Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. Estudios Generales 30.
- Chiang, M. y Nuñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid. Universidad Pontificia Comillas España.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración 42. gestiopolis. (2018). gestiopolis.com.
<https://www.gestiopolis.com>: <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>
- Guillén del Campo, M. (2013), *Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones*. Revista Cubana de Salud Pública, vol. 39, núm. 2, 2013, pp. 242-252. Sociedad Cubana de Administración de Salud, La Habana, Cuba
<https://www.redalyc.org/pdf/214/21430556006.pdf>
- Ley 9 de 1979 (enero 24), *Diario oficial No. 35308, del 16 de julio de 1979*.
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
- Constitución Política de Colombia (1991), *Capítulo 2 artículo-53: De los derechos sociales, económicos y culturales*. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2articulo-53>
- Ley 909 del 2004 (septiembre 23), *Congreso de Colombia*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Decreto 1227 de 2005 (abril 21), *Derogado por el Decreto 1083 de 2015*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Ceballos Arroyave, J. F. (2019), *Concepto 71951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública*. Radicado No.: 20196000071951.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94960>

Caballero Durán. L. (2015), *Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Última fecha de actualización: 19 de agosto de 2021.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866#2.2.10.7>

Función Pública (2006), *Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial 46.160 de enero 23 de 2006.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Méndez, A (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Marín, S. P., & Pereda Marín, S. (1993). *Análisis y estudio del trabajo*. Eud

[http://www.sidalc.net/cgi-](http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=uninat.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=001372)

[bin/wxis.exe/?IsisScript=uninat.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=001372](http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=uninat.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=001372)

Anexos

Anexo A. Formulario de la encuesta



ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MUNDO RADIOLOGICO S.A.S

La presente encuesta esta creada con el fin de realizar un análisis con relación al clima organizacional actual de la empresa para así mismo generar propuestas de mejora.

Agradecemos por favor la diligencia con veracidad.

1 ¿Cree usted que el ambiente de trabajo en el que labora afecta su rendimiento laboral? *

Si

No

2 ¿Cree usted que las condiciones físicas de la empresa, instalación, equipos, iluminación son adecuadas para desarrollar las labores diarias encomendadas? *

Si

No

3 ¿Ha sentido el deseo de renunciar por alguna eventualidad en el ambiente laboral? *

Si

No

4 ¿Considera que el ambiente de amistad, cordialidad y agradabilidad entre compañeros de trabajo es bueno? *

- Sí
- No

5 ¿Se siente a gusto con la actitud que toman sus compañeros al indicarle que cometió un error en algún proceso? *

- Sí
- No
- No tanto

6 ¿La empresa realiza actividades de integración? *

- Siempre
- Algunas veces

7 ¿Considera que la rotación de personal administrativo afecta los procesos de la empresa generando un mal clima laboral? *

- Si
- No

8 Desde su experiencia con la empresa, ¿Cómo es la comunicación por parte de los jefes y directivos hacia los empleados?. *

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

9 ¿La empresa le ha brindado oportunidades que le permitan fortalecer sus conocimientos para continuar creciendo profesionalmente? *

Sí

No

10 ¿Se encuentra satisfecho con las metas y objetivos que desde dirección le exigen en su cargo? *

Sí

No

Enviar

Borrar formulario