

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

**DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL
DEL INSTITUTO DEL CORAZÓN DE BUCARAMANGA
SEDE BOGOTÁ.**

KARINA MARCELA MANCILLA AYALA

MARIA PATRICIA MARENGO OTERO



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

JULIO DE 2012

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

**DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL
DEL INSTITUTO DEL CORAZÓN DE BUCARAMANGA
SEDE BOGOTÁ.**

**KARINA MARCELA MANCILLA AYALA
MARIA PATRICIA MARENGO OTERO**

**TRABAJO DE GRADO:
EN LA MODALIDAD DE PROYECTO DE GRADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR AL TITULO DE PSICOLOGA**

**DIRECTOR:
Ps. MONICA PARADA BUTNARU**



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
JULIO DE 2012**

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

AGRADECIMIENTOS

Ahora que se culmina este proyecto, agradecemos al cuerpo académico de esta institución, quienes con su entrega y permanente disposición transmitieron para nosotras sus conocimientos, haciendo posible la formación de unas nuevas profesionales competentes para ejecutar este proyecto, indistintamente agradecemos al instituto del corazón quien abrió sus puertas respaldó y confió en el proceso, de igual manera debemos mencionar a nuestros compañeros, amigos y padres quienes con su apoyo incondicional aportaron tiempo, esfuerzo y dedicación para hacer posible este designio de manera eficaz, así mismo y sin restarle importancia al ser el último en mencionar expresamos nuestras más sinceras gratitudes con el padre Creador quien nos fortaleció y guio en cada paso.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

DEDICATORIAS

KARINA MANCILLA:

Sin duda alguna son mis padres los seres merecedores de esta dedicación por confiar en mis proyectos y anhelos, cultivando en mí un ser constante en reciprocidad a sus esfuerzos.

MARIA PATRICIA MARENGO:

Para mi padre que me protege y me fortalece cada día desde el cielo, mi madre y hermanos que son mi motor de vida y el impulso que me lleva a culminar cada uno de mis proyectos.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

NOTA DE ACEPTACIÓN: _____

PRESIDENTE DEL JURADO:

JURADO 1: _____

JURADO 2: _____

FECHA: _____

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	12
CONTEXTUALIZACION INSTITUCIONAL.....	14
JUSTIFICACION.....	16
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	19
OBJETIVOS.....	19
OBJETIVO GENERAL.....	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
REFERENTE CONCEPTUAL.....	20
METODOLOGIA.....	33
PARTICIPANTES.....	32
INSTRUMENTOS.....	34
PROCEDIMIENTO.....	34

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

RESULTADOS.....	38
DISCUSION.....	61
DIFUCULTADES PRESENTADAS Y RESOLUCIÓN.....	70
CONCLUSIONES.....	72
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS.....	76
ANEXO.....	85

RESUMEN GENERAL TRABAJO DE GRADO

TITULO: DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL INSTITUTO DEL CORAZÓN DE BUCARAMANGA SEDE BOGOTÁ.

AUTORES: KARINA MARCELA MANCILLA AYALA

MARIA PATRICIA MARENGO OTERO

FACULTAD: PSICOLOGIA

DIRECTOR: Ps. MONICA PARADA BUTNARU

La presente investigación contiene los resultados del diagnóstico organizacional del clima laboral del instituto del Corazón de Bucaramanga, sede Bogotá. El proyecto es descriptivo, transaccional y usó la prueba EDCO reducida que consta de 20 ítems que exploran 6 factores del clima laboral.

Los participantes fueron 45 profesionales de la salud, que laboran en el Instituto quienes de manera individual y auto diligenciada participaron.

En general la organización muestra en todos los datos de las dimensiones y del ítem, un comportamiento estadístico

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

similar, hay una tendencia a las evaluaciones positivas aunque no se encuentran los niveles de excelencia y calidad que la empresa desea forjar.

EL clima laboral es un factor fundamental dentro de las variables de productividad, satisfacción y crecimiento de las empresas por ello, es fundamental que la empresa continúe el fortalecimiento del personal dando posibilidad de brindar espacios de información e innovación para sus empleados.

Palabras Clave: Instituto del Corazón, Clima organizacional, Diagnostico organizacional y EDCO

GENERAL GRADUATION TASK'S SUMMARY

TITLE: STAFF AND ASSISTANCE WORK CLIMATE'S DIAGNOSIS IN THE
HEART INSTITUTE OF BUCARAMANGA (Bogotá - Office)

*AUTHORS: KARINA MARCELA MANCILLA AYALA *

* MARENGO MARIA OTERO PATRICIA *

* SCHOOL (FACULTY): PSYCHOLOGY *

* DIRECTOR: Ps. MONICA Butnaru

* This research contains the diagnostic organizational work
climate's results of the Heart Institute of Bucaramanga,
Bogotá. The project is descriptive, transactional, and uses
the test EDCO Guests consisting of 20 items which explore six
climate organizational factors.

The participants were 45 health professionals who work in
the institute, and participated in an individually and filled
out self-involved way.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

In general, the organization shows in all data dimensions and items (see results section) behavior statistically similar, that there is a positive tendency evaluation, but there aren't any kind of excellence and quality standards that the company wants to develop.

Organizational climate is a key factor in the productivity variables, satisfaction, and business growth; so it's essential that the company continues its staff workshops strengthening and their ability to provide space full of information and complete innovation to all the employees.

Keywords: Heart Institute, organizational climate, organizational diagnosis and EDCO

INTRODUCCIÓN

La globalización, las nuevas modificaciones del mercado, la variación en las demandas y las exigencias de los consumidores, plantean cambios cada vez más inconmensurables a las empresas en su productividad, calidad, reducción de costos, innovación, distribución, comercialización y otros aspectos relevantes (Gutiérrez & Piedrahita, 2005).

De igual forma, durante las últimas décadas las organizaciones han sufrido cambios sustanciales debido a las innovaciones tecnológicas, los sistemas económicos adoptados por los países, las diferentes contribuciones hechas desde la ciencia, la ingeniería y la implementación de nuevas formas de organizar el trabajo (Gutiérrez & Piedrahita, 2005).

Por lo anterior, hoy en día se fortalece cada vez más, la psicología aplicada al campo de las relaciones humanas, la cual se ocupa del cómo realizar adecuadamente la actividad laboral, de manera que se pueda crear un estilo eficaz para desarrollar las funciones (Carbó, 1999, pág. 23), esto exige que dentro de la organización haya una coherencia y una documentación de los procesos que facilite su ejecución.

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Para ello se requiere de un manejo estratégico de los recursos humanos, para agregar valor a la empresa, la tarea del psicólogo consiste "básicamente en diagnosticar las necesidades y mejorar a partir de allí su función para aportar servicios a la organización" (p. 30-31, Alles, 2000). Estas exigencias requieren observar la conducta de los individuos que permita entender la complejidad de las nuevas formas de laborar para organizar el trabajo y las actividades que lo configuran (Blanch, 2008).

Todo ello, llevó a los profesionales y a la dirección a mejorar el sistema de trabajo utilizando diversas estrategias (Furnhan, 2005). Una de las más frecuentes es la medición de tres variables fundamentales en una empresa: Productividad, Desempeño y clima laboral.

Con el tiempo las dos primeras medidas, que han propuesto las teorías clásicas de la administración, se vieron cada vez más asociadas al clima laboral. Este se ha convertido hoy en el factor principal en las organizaciones.

Por ello este proyecto se ha centrado en el clima laboral como su eje, pues la observación en las organizaciones que prestan servicios de salud, muestra la falta del manejo de recursos humanos en pro de un buen

ambiente laboral. Alrededor de un concepto de bienestar del trabajador y productividad de la organización se construye este trabajo en el Instituto del Corazón de Bucaramanga S.A. sede Bogotá.

CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL

El instituto del corazón de Bucaramanga es una entidad privada fundada, por un reconocido grupo de médicos cardiólogos quienes vieron la necesidad de crear una institución especializada en el manejo y atención de pacientes adultos y pediátricos con enfermedades cardiovasculares. Su deseo era brindar una nueva alternativa de salud a la región con un servicio personalizado, oportuno e integral durante las 24 horas del día.

Su planta física cuenta con equipos de tecnología avanzada y la experiencia del personal médico, pionero en cardiología moderna en Santander y actualmente con el cubrimiento de la región andina; inicio actividades asistenciales el 5 de agosto de 2003 en el segundo piso de la clínica Bucaramanga y a partir de eso fue creciendo para consolidarse como una organización prestadora de servicios de salud en crecimiento.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Cuenta con una alianza estratégica con las clínicas Materno Infantil, San Luis y Foscal.

El 9 de septiembre del 2009 fue fundada la sede Bogotá, como una estrategia de mercados que deseaba proyectos de mayor cobertura en prestación de servicios de cardiología a la región andina. Actualmente la institución se encuentra situada en la Avenida Caracas - 34 47 en el barrio Teusaquillo, la cual se encuentra en un constante crecimiento brindando servicios de UCI coronaria, hemodinamia, métodos diagnósticos no invasivos, imágenes diagnósticas, cirugía general y laboratorio clínico; con la finalidad de brindar un servicio integral al usuario de la región.

Para el año 2018 El instituto del Corazón se proyecta como una organización con centros de excelencia en la prestación de servicios de cardiología con proyección internacional, desarrollando nuevos servicios y unidades de negocio, fortaleciendo la investigación y la gestión de conocimiento dentro de una moderna infraestructura garantizando un servicio integral, manteniendo las alianzas estratégicas, basados en principios de responsabilidad social.

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Con el empeño en conseguirlo a decidido apostarle al crecimiento de sus trabajadores y por ende a la gestión de talento humano como una estrategia para lograrlo.

JUSTIFICACIÓN

La gestión integral para el desarrollo operativo y funcional del plan nacional de Salud pública, compromete a las instituciones prestadoras de servicios de salud con la calidad de los servicios y el bienestar de sus trabajadores.

El instituto del Corazón es una organización de servicios de salud, que tiene el compromiso interno de prevenir factores de riesgo en el clima laboral.

Desde lo observado a lo largo de las 16 visitas realizadas, en las cuales se comunicó cada una de ellas con la anterioridad suficiente, de tal forma que la asistencia fuera óptima, se encontraron antecedentes de un trabajo o diagnóstico de clima laboral, que al tiempo ya no era válido, pues se aplicó cuando la institución contaba con 9 personas y al momento de aplicar el instrumento sugerido, el personal era de 100 personas, intensificando a esto la ausencia de la formación del área de recursos humanos.

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Esto último ha entorpecido los procesos de selección, puesto que ningún miembro intervino en procesos óptimos, ya que no existía en los momentos de contratación de la mayor parte del personal. Por ello reconociendo las necesidades de una institución de servicios clínicos, la cual hasta hace cuatro años se encuentra fundada en la ciudad de Bogotá, se insta la importancia de realizar un diagnóstico de clima laboral en los empleados del área asistencial.

Sumando a lo anterior, los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto el personal que labora en el área asistencial, como lo son las largas jornadas de trabajo, realizando turnos de 8, 12 y en ocasiones hasta 18 horas consecutivas, con cargas laborales pesadas y con demanda de competencias, como lo son la atención constante al paciente, el trabajo en equipo, agilidad en el desarrollo de trabajo y comunicación asertiva; generan la necesidad de identificar factores críticos que pueden estar afectando el clima en el cual se están desempeñando.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, nace la importancia de la aplicación de un instrumento de medición de clima organizacional, del personal asistencial con el fin de contribuir a su mejoramiento, por medio de la identificación

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

de aspectos perturbadores al ambiente laboral en el que se desempeñan.

Cabe resaltar que el Instituto del Corazón S.A, Se rige por unas políticas institucionales como lo son el respeto, la solidaridad y el compromiso, de igual forma consta de competencias tanto institucionales, como específicas para cada cargo establecido en la institución y valores que contribuyen a buscar y establecer un capital humano en pro de la productividad, calidad y desarrollo basados en la satisfacción laboral y quehacer de los empleados. Por esto una vez identificado el clima laboral, se espera que el instituto considere la creación de un plan de intervención para aquellas inconstantes que merezcan ser tratadas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuál es el clima laboral que presenta el personal asistencial, en una clínica especializada en cardiología (Instituto del Corazón de Bucaramanga, sede Bogotá S. A.)?

OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Diagnosticar el clima laboral en el personal asistencial de una clínica especializada en cardiología (Instituto del Corazón de Bucaramanga Sede Bogotá S. A.).

4.2 Objetivos Específicos

- Evaluar el clima laboral en el personal asistencial de una clínica especializada en cardiología (Instituto del Corazón de Bucaramanga sede Bogotá S. A.)
- Describir las principales *características del clima organizacional en el personal asistencial de una clínica especializada en cardiología (Instituto del Corazón de Bucaramanga sede Bogotá S. A.)*.
- **REFERENTE CONCEPTUAL**

Las organizaciones son unos de los núcleos fundamentales de nuestra sociedad. Según Luhman (citado por Rodríguez, 2004, p.27) "Las organizaciones son el resultado de la racionalidad a la actividad humana que surgen cuando es posible generalizar la motivación, es decir, son sistemas sociales que se caracterizan por la capacidad de unir una motivación generalizada". Si bien el aspecto técnico se resalta en la organización empresarial, varios autores (Adizes, 1994; Chiavenato, 1994; Gonçalves, 1998; Porter, Lawler, Hackman, 1975; Peiró, 1990; Peiró, 1993; Ramió & Ballart, 1993; Rivas, 2006) concuerdan con Luhaman en que la conformación de las organizaciones alrededor de un objetivo da lugar a un complejo entramado de relaciones sociales.

La organización lucrativa y empresarial está orientada a la productividad, al éxito y al crecimiento. Si una organización pretende conseguirlo de forma eficaz y eficiente, ha de desarrollar los componentes básicos que permiten configurarla como un sistema integrado. Para Moreira y Álvarez (2002) estos componentes son el ambiente, la estrategia, la estructura, la tecnología, el sistema de trabajo, las funciones directivas, políticas, prácticas de dirección y los recursos humanos. Robbins (1998) añade a los

ya mencionados, otros elementos como el conflicto, la percepción del trabajo, la comunicación, el aprendizaje y los procesos de cambio.

Así mismo, en el difícil entorno laboral de hoy se hace cada vez más pertinente conocer las necesidades de la gente: qué los motiva y los moviliza (González, 2009). Para ello el diagnóstico organizacional es sin duda el proceso ideal, porque constituye una forma de conocer los procesos y las fuerzas de la organización, al igual que es un medio de potenciación de los recursos y la capacidad estratégica de la misma (Vidal, 1994; Rodríguez, 1999).

Es por eso que la preocupación de los psicólogos por determinar la salud organizacional de las empresas ha generado un volumen de investigación amplio, en el clima laboral y en la cultura organizacional (Chiavenato, 1994).

Esta última es frecuentemente confundida con el clima organizacional, pero la permanencia es quizás la diferencia más marcada entre ambos conceptos (Chiavenato, 1994). La Cultura organizacional define en gran medida la forma en que las empresas realizan sus procesos internos y sus relaciones con el mundo exterior, lo cual incide a largo plazo en el desempeño y en la diferencia con las organizaciones altamente

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

competitivas, es decir, engloba factores estructurales que afectan el rendimiento de las organizaciones (Arango y Urrea, 2000; Gordon & Di Tomaso, 1992; Jeuchter, Fisher & Alford, 1998; Kotter y Heskett, 1992; Sonrensen, 2002)

Mientras que el clima tiene una connotación de continuidad, pero no tan duradera como la cultura, al clima lo determinan fundamentalmente las características de comportamiento, actitudes y expectativas de otros y la realidad sociológica y cultural de cada institución (Robbins, 1998).

Según Moreira y Álvarez (2002) existen diez características primarias que en términos generales concentran la esencia de la cultura organizacional: 1. Implicación, 2. Cohesión, 3. Apoyo, 4. Autonomía, 5. Organización, 6. Presión, 7. Claridad, 8. Control, 9. Innovación 10. Comodidad. Conteniendo un panorama más amplio y duradero que lo que expresa el clima laboral.

De igual forma se definen como factores que determinan el clima laboral las siguientes subescalas conforme lo precisa la prueba EDCO, Relaciones interpersonales: grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas 2. Estilo de dirección: grado en que los jefes

apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores. 3. Sentido de pertenencia: grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas. 4. Retribución: grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo 5. Disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo. 6. Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo. 7. Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia. 8. Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto (Quevedo, 2006).

Por el contrario según los autores (Cornell 1955, Forehand & Gilmer, 1964; Friedlander & Margulies, 1969; Ivancevich & Lyon, 1972; Moos, 1986; Rivas, 1992) las definiciones que se elaboran entorno al concepto de clima organizacional, se realizan desde dos perspectivas, la

primera es por medio de las propiedades y características percibidas de la organización al hablar de Clima organizacional se hace referencia a la percepción que los integrantes de una organización, tienen de las características que describen y diferencian de la organización y del ambiente interno de la misma; todo lo cual repercute en el comportamiento de los individuos. (Noriega, 2009, con respecto a la segunda perspectiva de clima laboral, se basa a partir de las representaciones e interpretaciones cognoscitivas, en el que los factores individuales son los determinantes (James & Jones, 1974; James&Sells, 198; Schneider, 1975). Ambas corresponden a distintas concepciones de empresa y de modelo organizacional. Las propiedades y características percibidas de la organización, discutidas por Forehand & Gilmer (1964) y Friedlander & Margulies (1969), las representaciones e interpretaciones cognoscitivas de James & Jones (1974), de James & Sells (1981) y de Schneider (1975), a las percepciones generales o sumarias de Schneider & Reichers (1983). El concepto recoge entonces, desde las características de la organización determinadas percepciones (donde se presume dominan los factores de organización o circunstanciales) y los esquemas cognoscitivos (donde los factores individuales son primarios determinantes) Sin

embargo, aparentemente, no existe investigación que trate si alguna de estas conceptualizaciones tiene un apoyo empírico mayor.

En cuanto al enfoque propuesto por Chiavenato (1994), Sandoval (2004), Halpin y Crofts (1963) y Cornell (1955) para el clima organizacional es de tipo subjetivo pues se encuentra centrado en las percepciones de los trabajadores, mientras que Brunet (1997) Forehand y Gilmer (1984) y Denison (1991) proponen una visión más objetiva del concepto partiendo de las características de la organización.

Autores clásicos en el tema de administración de recursos como Chiavenato (1994) definen el clima organizacional como "la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta" (p.87).

En coherencia con ello Sandoval (2004) refiere que "el ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional" (p.83). Siguiendo esta línea García Vargas & Ochoa (2004) consideran que el concepto se desarrolla entre la percepción individual de la empresa y su

entorno, convirtiéndose en mediador positivo de los procesos creativos e innovadores.

Otros autores como Brunet (1997) plantean un sentido opuesto a las anteriores considerando que el clima no describe la organización si no las necesidades y valores de los individuos que la componen.

Algunos Investigadores llevan el concepto al plano socioconstruccionista, planteando que el ambiente de trabajo o clima organizacional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo - grupo - condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individuales y grupales, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo (Pérez de Maldonado, 1997; 2000; 2004).

Según Goncalvez (1997):

“Es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la institución, tales como la productividad, la satisfacción, rotación, conducta de las personas, particularmente en cada situación”(p.2).

Sin embargo la literatura es abundante, los conceptos de clima organizacional y satisfacción laboral aún se debaten, pues el acuerdo de los autores sobre el contenido de ambos constructos dista de ser completo (Brunet, 1983).

La integración de estas dos visiones da lugar a un enfoque integrado que Según Pérez de Maldonado, Maldonado y Bustamante (2006) es el más adecuado para abordar el tema. Al respecto concuerda Álvarez (1992) quien apunta a la integración de distintos aspectos de la organización y los trabajadores.

Por ello la presente investigación tomara la idea de la complementariedad de Álvarez (1992) y el concepto de Goncalvez (1997).

Igualmente, cabe resaltar que el clima laboral se determina y esta integrado por factores que interactúan con el mismo, los principales de ellos son: Fuerzas externas, mercado, políticas sociales, historia organizacional, la cultura, los valores y los modelos de comportamiento (Sandoval, 2004; Volpato&Evilancio, 1998). Por último se encuentra la administración y los modelos de liderazgo (Furnham, 2008).

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

De igual modo, el clima laboral conlleva a optimizar la productividad, la calidad, identificación y el desarrollo pleno de las organizaciones. En este sentido y teniendo en cuenta los factores anteriormente mencionados, que intervienen en el clima organizacional cabe fundamentarse en la teoría contingente ya que juega un papel fundamental, porque refiere específicamente a la cultura y clima laboral de cada empresa y el comportamiento particular (Soldevilla, 1972)

El enfoque de contingencia marca una nueva etapa en la teoría general de la administración, debido a que nació a partir de una serie de investigaciones hechas para verificar cuales son los modelos de estructuras organizacionales más eficaces en determinados tipos de industrias (Martínez& Castañeda, 2006).

Los investigadores, cada cual aisladamente, buscaron confirmar si las organizaciones eficaces de determinados tipos de industrias seguían los supuestos de la teoría clásica como: la división del trabajo, la amplitud del control, la jerarquía de autoridad, etc. Los resultados sorprendentemente condujeron a una nueva concepción de la organización, "la estructura de una organización y su

funcionamiento son dependientes de la interface con el ambiente externo, en otros términos, no hay una única y mejor forma de organizar" (p.40, Chiavenato; 1994)

Por lo tanto, la teoría de la contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa. Entonces se refiere a que el clima laboral es una configuración particular de las variables situacionales, no obstante, los elementos que lo integran pueden variar, mientras que es posible que el clima se mantenga constante (Chiavenato, 1994).

También una de las principales razones para estudiar el clima laboral y la satisfacción laboral es que están relacionados con la productividad y la motivación de los trabajadores (Chiavenato, 1994). Así, se han realizado estudios diversos alrededor del tema, por ejemplo, la investigación de Schein (1985) sobre las relaciones del clima y la conducta de liderazgo y otros como la satisfacción y el compromiso con la organización (Mathieu,1991;Mathieu &Zajac , 1990) la satisfacción , el absentismo y la rotación del personal (Porter, Steer, Mowday&Boulian, 1974).

Es importante resaltar que el poder del clima organizacional sobre la empresa es un elemento fundamental

para abordar estas investigaciones a profundidad. Para Arias (2004) el clima laboral determina la productividad de las empresas, ya que afecta la marcha eficaz de las actividades y el bienestar del personal en todos los niveles. A lo anterior se le añade su mediación en los proceso de creatividad, desarrollo e innovación (García, Ochoa & Vargas, 2004).

De igual manera, el clima organizacional o laboral afecta el grado de compromiso de los empleados con la empresa y su trabajo (Chian, Núñez, Martin & Salazar, 2010; Rodríguez, 1999)

Es por ello que el diagnóstico del clima laboral en las entidades, posibilita oportunas intervenciones que solidifiquen la cultura de la organización, ofreciendo independencia en los procesos por la satisfacción y responsabilidad que la identidad con la empresa favorece, estimulando así procesos eficaces y efectivos para todos los miembros de la organización.

Por otro lado la investigación y la literatura que se puede encontrar de clima laboral en el personal que trabaja en el área de la salud, es poco aunque es uno de los grupos ocupacionales en los que se han descrito riesgos significativos de estrés ocupacional (Trucco, Valenzuela

&Trucco, 1999). Se rescata el estudio de Boada, Vallejo y Agullo (2004) donde se analizan el burnout, el clima laboral y las manifestaciones psicósomáticas en una provincia de España, cuyos resultados apuntan a que el clima laboral incide en el estrés.

Morería y Álvarez (2002) estudiaron la relación entre el estrés y el clima laboral en una unidad de alto riesgo, encontraron que un buen clima laboral favorece la utilización de estrategias múltiples para el afrontamiento del Estrés.

Finalmente, otros estudios en organizaciones de servicios hospitalarios como el Estudio de Clima Organizacional En La E.S.E Hospital San Jorge De Pereira (Arandia & Díaz, 2010) han encontrado que en esta institución la forma de dirección autoritaria y las deficiencias comunicacionales y de las relaciones laborales son grandes obstáculos para un ambiente de trabajo saludable.

Todo lo anterior conlleva a que las mediciones de clima laboral en organizaciones dedicadas a los servicios de salud requieran un monitoreo constante del clima laboral y en general de todos los procesos organizacionales, por ello, la investigación pretende brindar un diagnóstico del clima laboral en una institución dedicada a prestar servicios de

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

salud en la ciudad de Bogotá siendo esta una de las sedes del
denominado Instituto del Corazón de Bucaramanga S.A.

6. METODOLOGIA

6.1. Tipo de investigación

La presente es una investigación cuantitativa de tipo no experimental (Sampieri&Fernández, 1998).

6.2. Diseño

Es un estudio descriptivo transeccional. Su propósito es describir variables recolectando datos en un solo momento, en un tiempo único (Sampieri&Fernández, 1998).

6.3 Muestra

Los participantes fueron 45 profesionales de la salud, que laboran en el Instituto del Corazón de Bucaramanga S.A - sede Bogotá (Ver Anexo 1 y 2), en el área de Unidades Intensivas Coronaria, hemodinamia, laboratorio clínico y servicio farmacéutico, en la sede de la ciudad de Bogotá.

Se tuvieron en cuenta como criterios de inclusión de los participantes, el registro en la nómina de la organización y el tiempo de vinculación, teniendo en cuenta un periodo mínimo de 6 meses. El cual se estableció por el alto numero de ingresos a la institución y el tiempo optimo en el cual este personal lograra tener una significación del clima laboral en el cual se desempeñaba.

6.6. Instrumentos

Escala de clima organizacional (EDCO)

Autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María, lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Procedencia: Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Propósito: se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Significación: una puntuación se considera alta baja según el número de ítems o afirmaciones. La puntuación mínima posible es de 20 y la máxima es de 100.

Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización.

Extensión: la prueba consta de 40 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 40 minutos.

Material a utilizar: Formato de respuesta de la prueba, un computador, el instrumento.

Escalas: para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- Nivel Bajo: De 20 a 46 puntos.
- Promedio: De 47 a 73 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100.

Subescalas: EDCO cuenta con subescalas que valoran características específicas del clima organizacional como son:

- Relaciones interpersonales
- Estilo de dirección

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

- Sentido de pertenencia
- Retribución
- Disponibilidad de recursos.
- Estabilidad.
- Claridad y coherencia en la dirección.
- Valores colectivos.

La escala ha demostrado ser altamente confiable; en promedio los cinco factores han mostrado un índice promedio de confiabilidad alfa de Cronbach de 84.4 (Francoise, Juárez, Uribe & Mejía, 2009).

Todos los datos recolectados durante la investigación fueron analizados con SPSS 18.

Procedimientos

Fase 1: Conocimiento de la institución, revisión de la literatura y presentación de propuesta de trabajo.

Fase 2: Autorización por parte del Instituto del Corazón S.A. para la ejecución del proyecto.

Fase 3: Aplicación del Instrumento de medición de clima laboral. La evaluación duraba alrededor de 40 minutos en los

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

cuales se presentaba el estudio a la persona se le resolvían dudas y se procedía a la aplicación individual y auto administrada del EDCO

Fase 4: Analizar los datos arrojados por la evaluación y con ello escribir el libro del proyecto de grado y un informe ejecutivo para la Institución.

Fase 5: Socialización y Retroalimentación de la propuesta de trabajo con el personal asistencial de la institución.

Resultados

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Se evaluaron 45 participantes que cumplían con los criterios de inclusión y que laboraban en el instituto del Corazón en la sede Bogotá. El grafico 1 muestra la distribución de los evaluados según el cargo profesional o técnico que desempeñan en la organización. El 55,6% del personal se desempeña como auxiliar de enfermería, el 20% es enfermero, 4,4% Auxiliares de farmacia, el 2,2% Bacteriólogos y el 8,9% son fisioterapeutas y en la misma proporción se encuentran médicos.



Gráfico 1. Distribución de los cargos de los participantes.

En este apartado se analizarán cada uno de los ítems del instrumento aplicado y posteriormente las dimensiones para así poder cumplir con el objetivo del presente trabajo de grado.

La Gráfica 2 presenta la percepción de los empleados del Instituto del Corazón sede Bogotá como un buen lugar de trabajo. El 93,3% de los empleados considera que la institución es una de las mejores o mejor que la mayoría mientras que solo el 6,7% la considera un poco peor que las otras.

¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

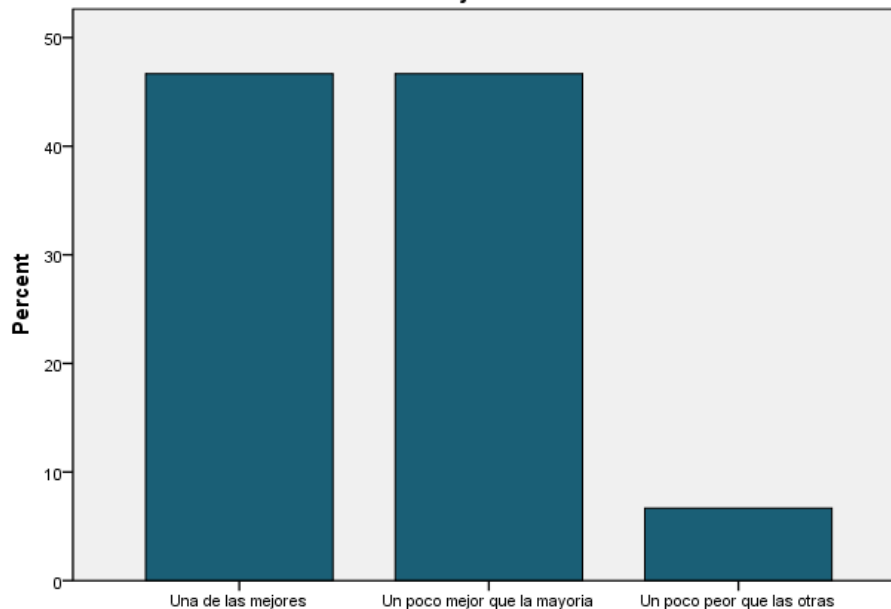


Gráfico 2. Distribución de las respuestas de los participantes en el ítem 1.1 (ambiente general del trabajo).

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

De igual manera, los participantes en un 66,7% evalúan positivamente la colaboración de sus compañeros ya sea muy buena (24,4%) o buena (42,2%). No obstante debe considerarse que el 22,2% la percibe como regular (Ver Gráfico 3)

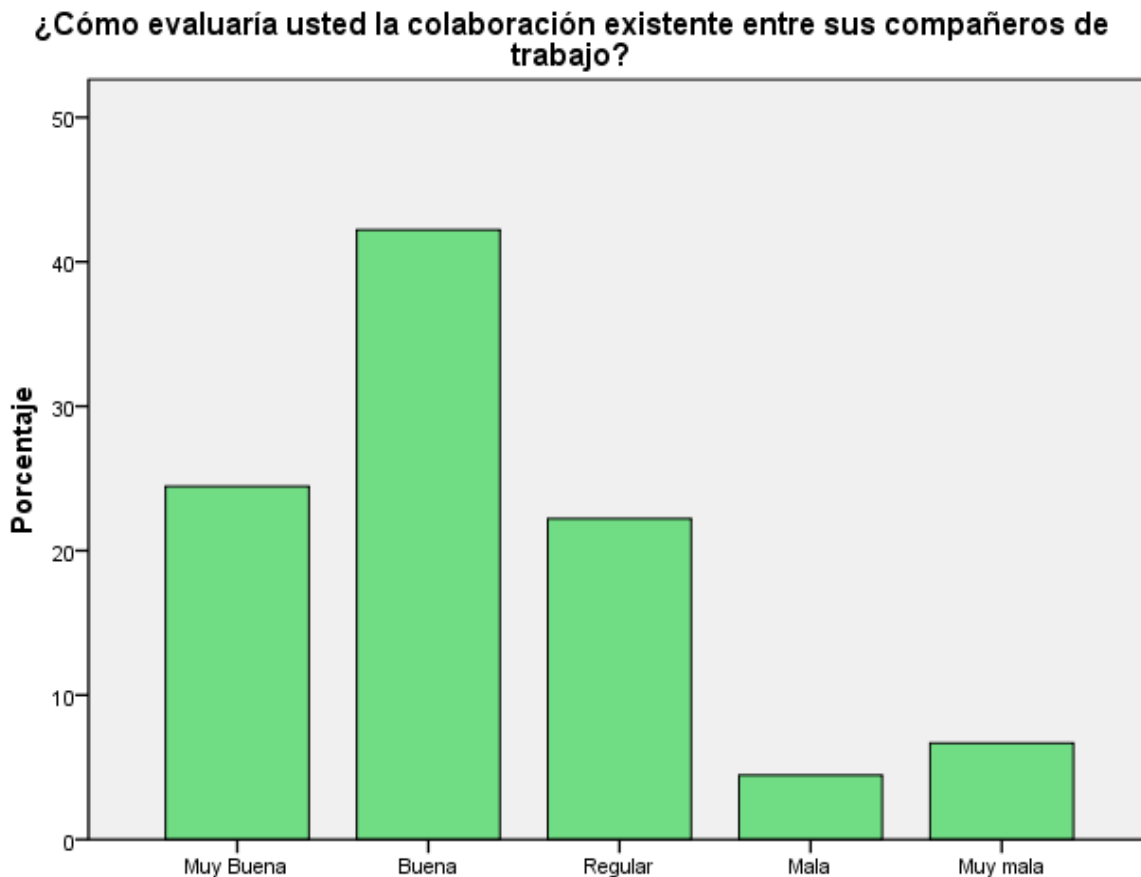


Gráfico 3. Distribución de las respuestas de los participantes en el ítem 1.2

En la misma dirección parece orientarse el ítem 1.3 que muestra al 77,8% de los participantes muy agradables (28,9%)

o agradables (48,9%). Sin embargo, un (20%) de los evaluados considera desagradable el trabajar con sus compañeros (Ver Gráfico 4)

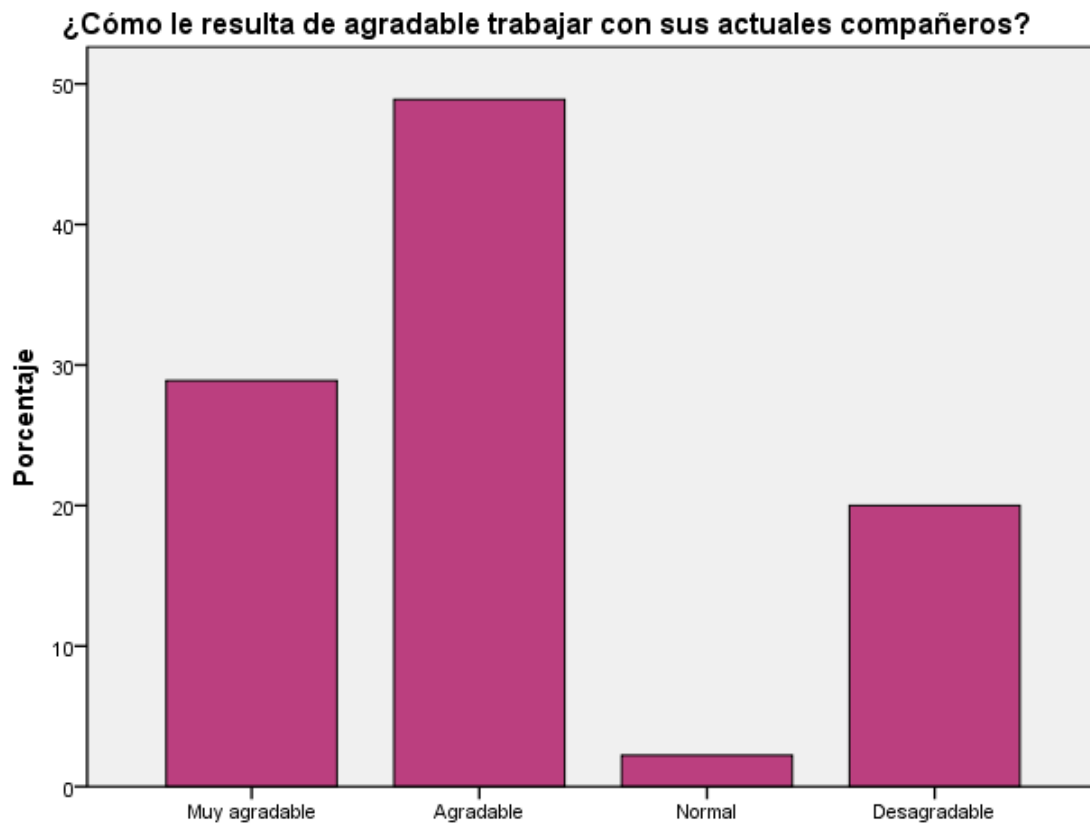


Gráfico 4. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 1.3

En resumen la dimensión de Relaciones interpersonales y valores colectivos tiende a ser buena, el Grafico 5 así lo demuestra con más del 79% de la población que considera este aspecto muy bueno o bueno en su entorno laboral.

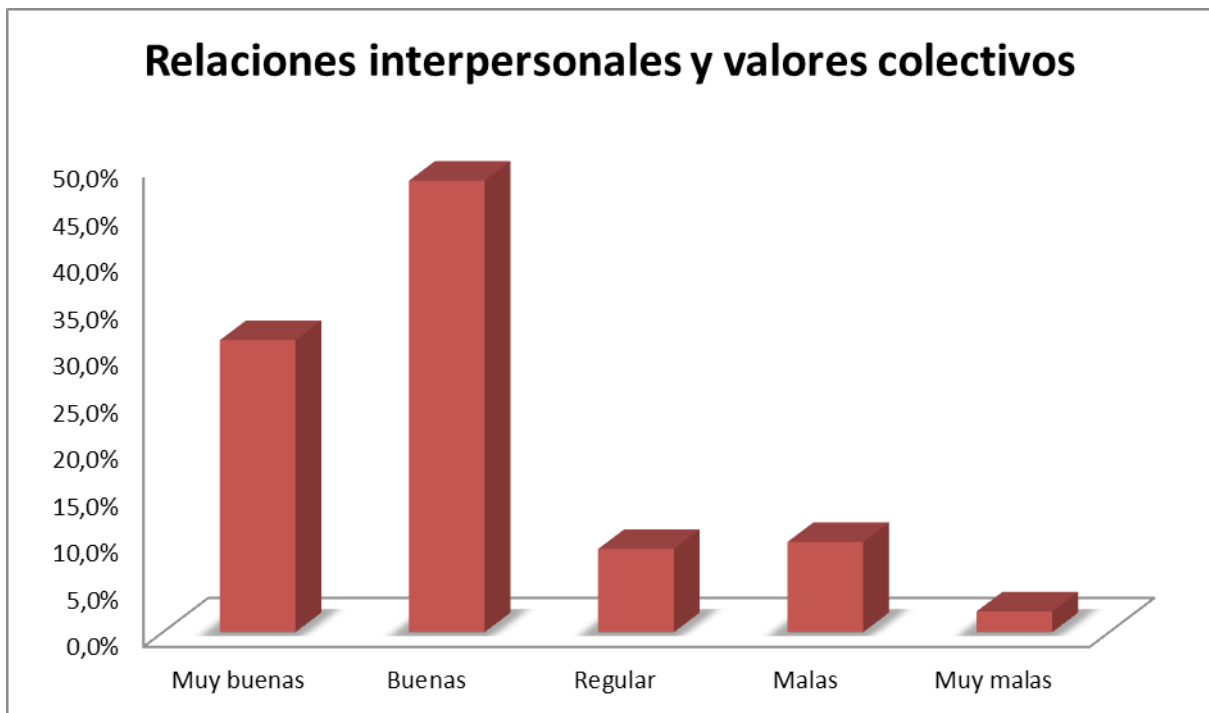


Gráfico 5. Dimensión de Relaciones Interpersonales y valores colectivos.

En lo que refiere a las condiciones físicas generales del trabajo, el personal considera en un 82,2% que son Buenas (57,8%) o Muy Buenas (24,4%) tal como se observa en el gráfico 6.

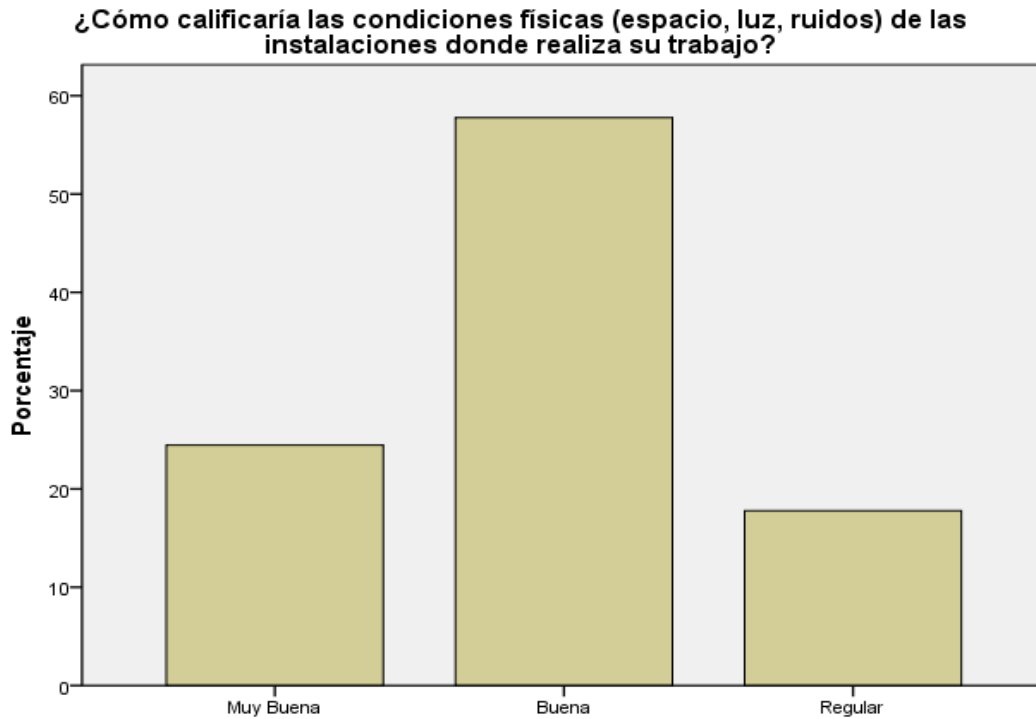


Gráfico 6. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 2.1. (Puesto de trabajo)

Adicionalmente se indagó por la cualidad que hace atractivo el trabajo que desempeñan, encontrándose en una proporción igual de (22,2%) tener la seguridad de que no faltara, Tener buenas relaciones con los compañeros y adquirir prestigio en mi especialidad. A pesar de lo anterior "Poder crear algo nuevo" (28,9%) es lo que se identifica como el principal factor que hace atractivo su trabajo.

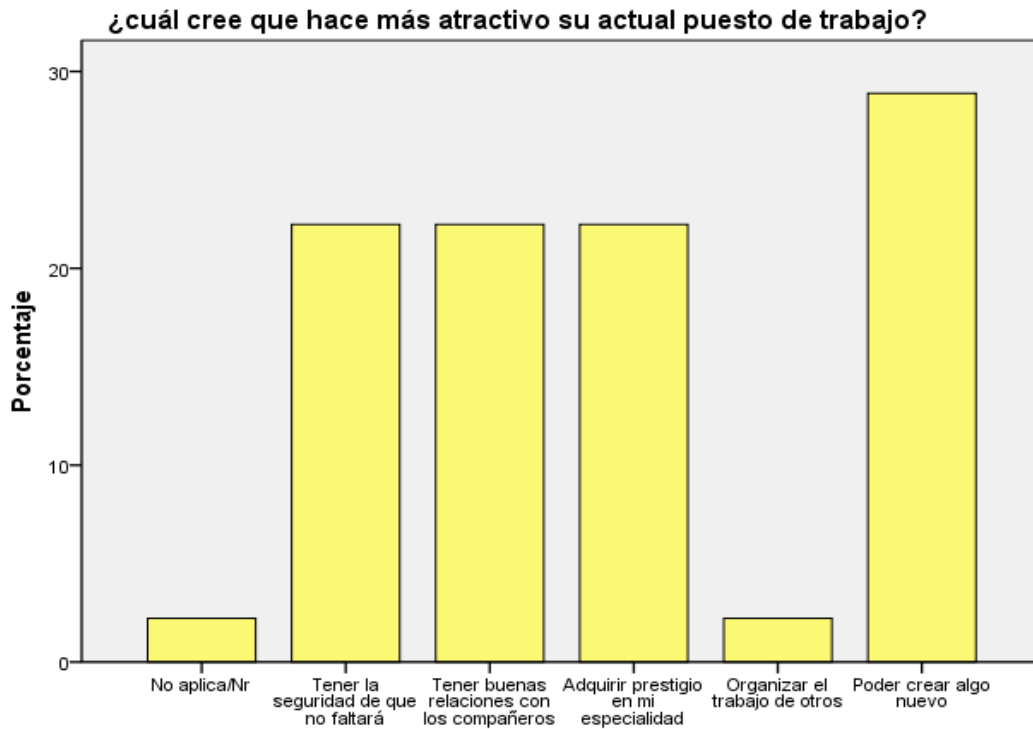


Gráfico 7. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 2.2

Respecto a la situación de higiene el gráfico 8 muestra una tendencia clara a considerar como buena (53,3%) o excelente (26,7%), sin embargo se presenta que un 15,6% de la población la considera regular y un 2,2% mala.

¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

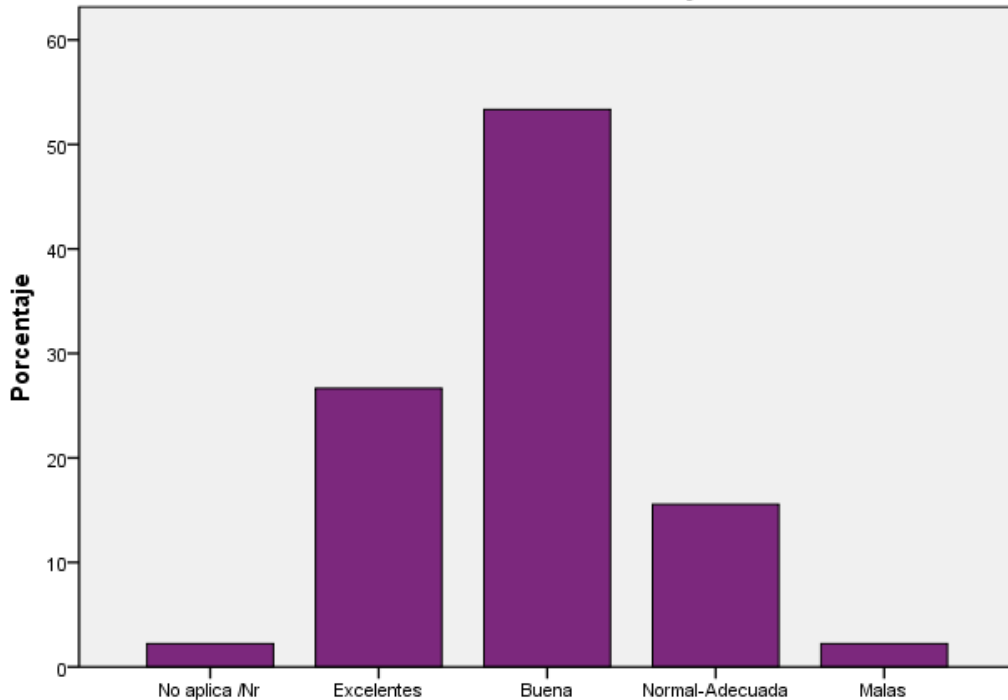


Gráfico 8. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 2.3

El Gráfico 9 muestra la percepción sobre la organización del área de trabajo donde 82,2% de las personas la consideran adecuada, buena o excelente. Al respecto solo un 6,7% considera que la organización es muy mala.



Gráfico 9. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 2.3

Por otro lado los ítems referidos a la remuneración económica se encuentran en los gráficos 10,11 y 12. La tendencia general es a considerar su salario como normal o bajo en relación a sus funciones, a su trabajo y a otras empresas prestadoras de salud.

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

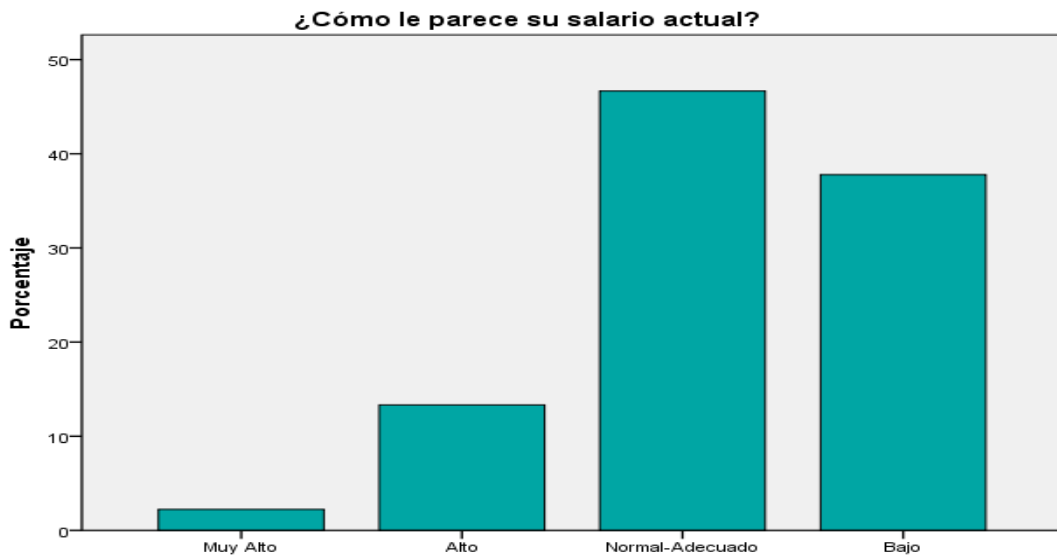


Gráfico 10. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 3.1 (remuneración)

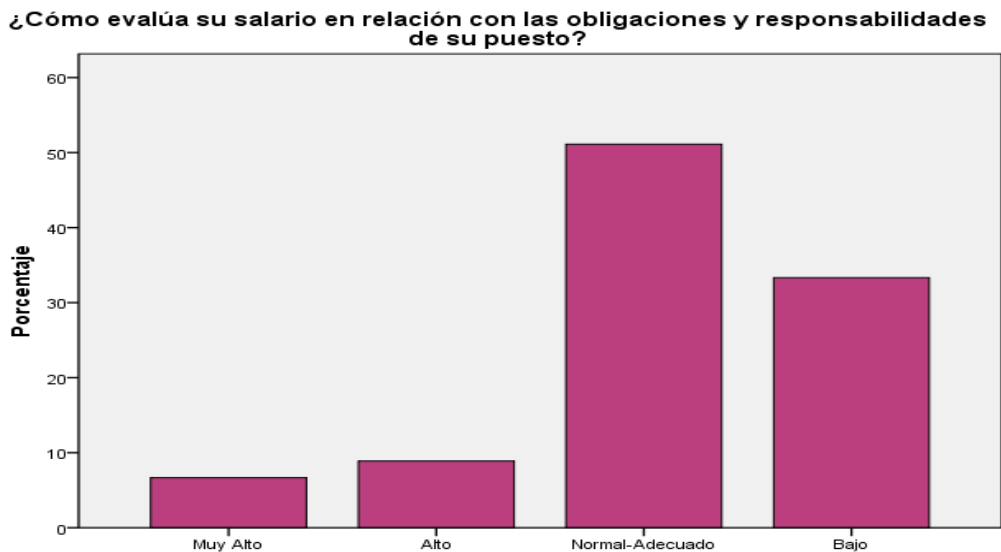


Gráfico 11. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 3.2

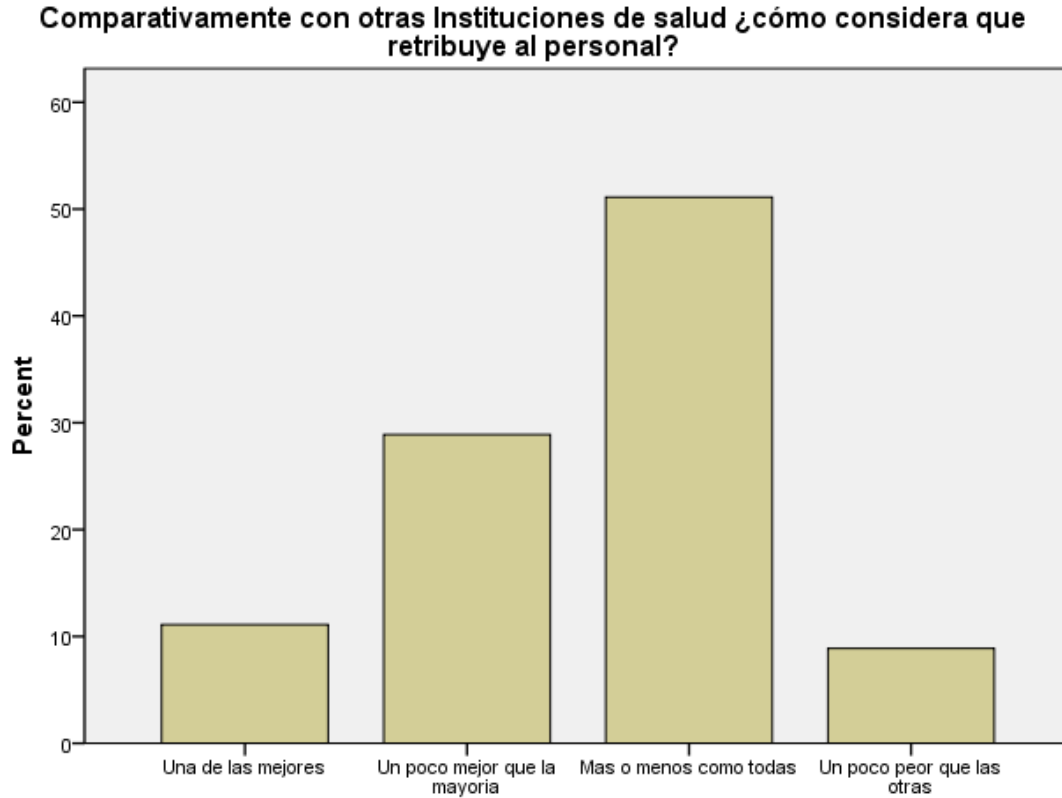


Gráfico 12. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 3.3

La dimensión de Retribución salarial y pertenencia retrata esas tendencias y constituye un aspecto por mejorar en la organización ya que según lo muestra el grafico 13, el 80,78% de los participantes consideran que esta dimensión se encuentra en un estado regular (53,33%) o malo (27,45%).

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

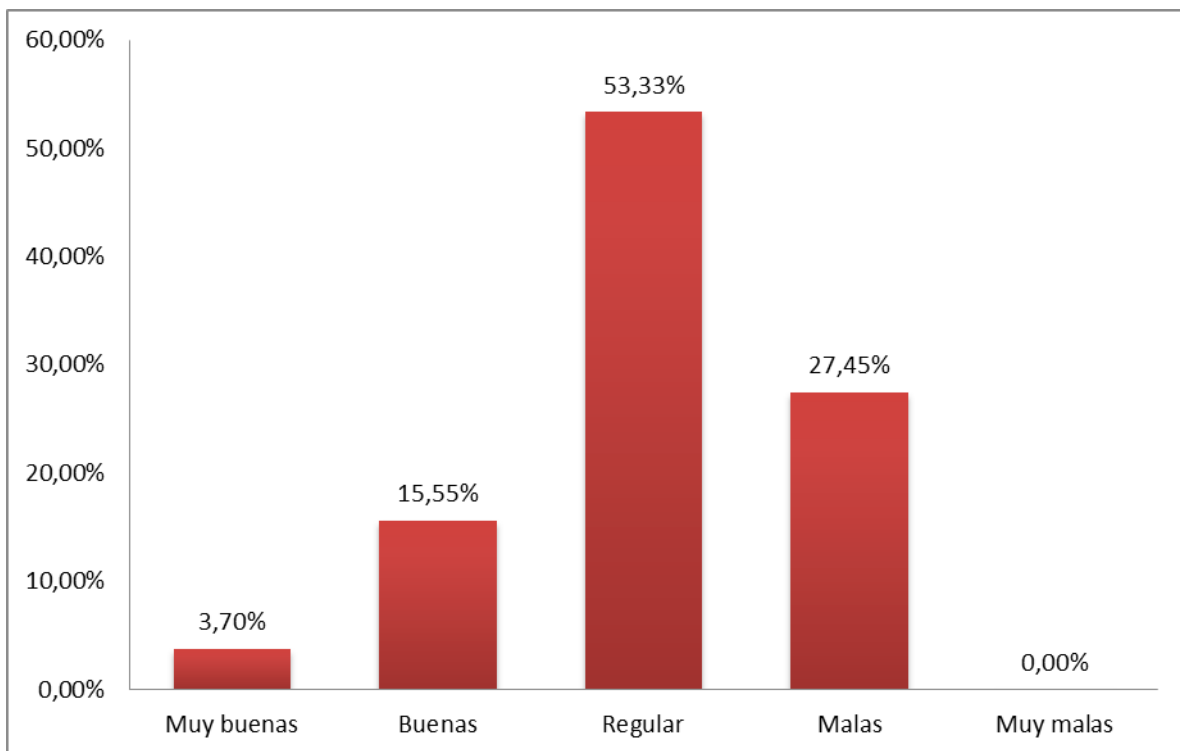


Gráfico 13. Dimensión sentido de Pertenencia y Retribución.

En lo que refiere a las relaciones con los jefes se evaluaron tres aspectos distintos de los ítem 4.1 a los 4.4 (Ver gráfico 14, 15, 16 y 17). No existe una tendencia clara hacia las evaluaciones buenas, ya que los distintos puntajes demuestran una distribución homogénea entre muy bueno, bueno y regular.

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

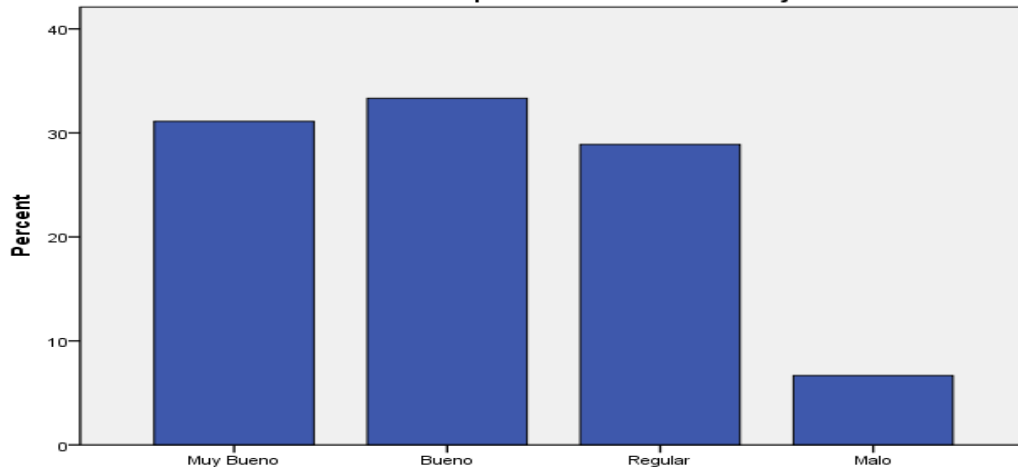


Gráfico 14. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 4.1 (percepción sobre el estilo directivo)

¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

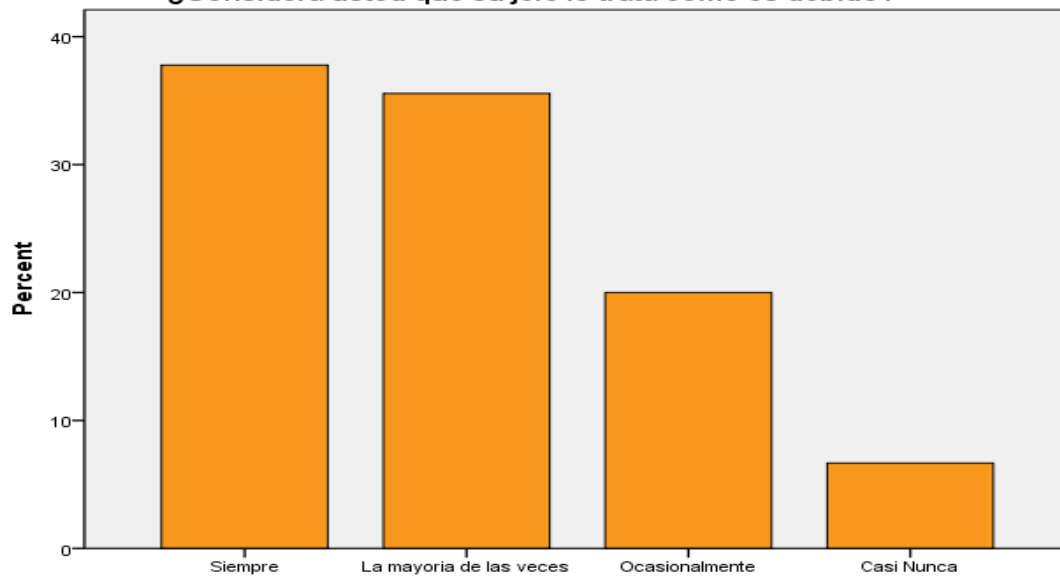


Gráfico 15. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 4.2

¿Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo

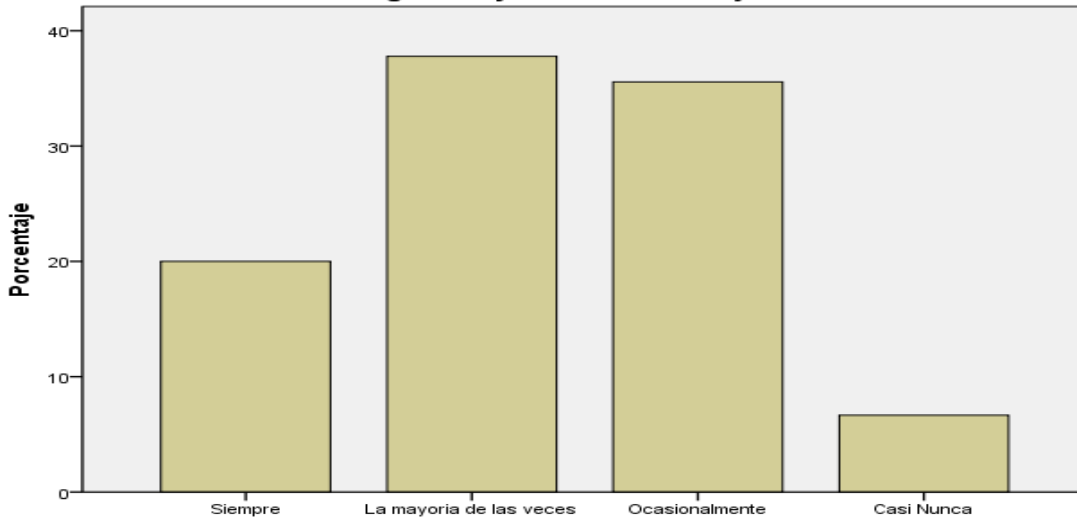


Gráfico 16. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 4.3

¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

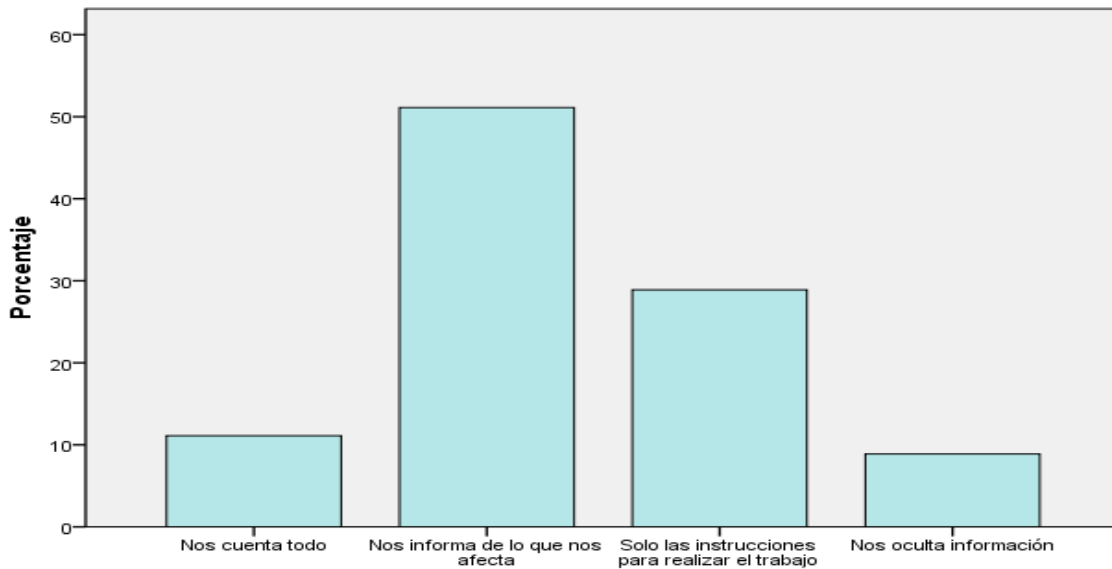


Gráfico 17. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 4.4

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

En Resumen de lo anterior la dimensión de estilos de dirección demuestra que, el 40,5% considera la dirección como buena, el 23,88% muy buena y el 27,55% como regular (Ver Gráfico 19).

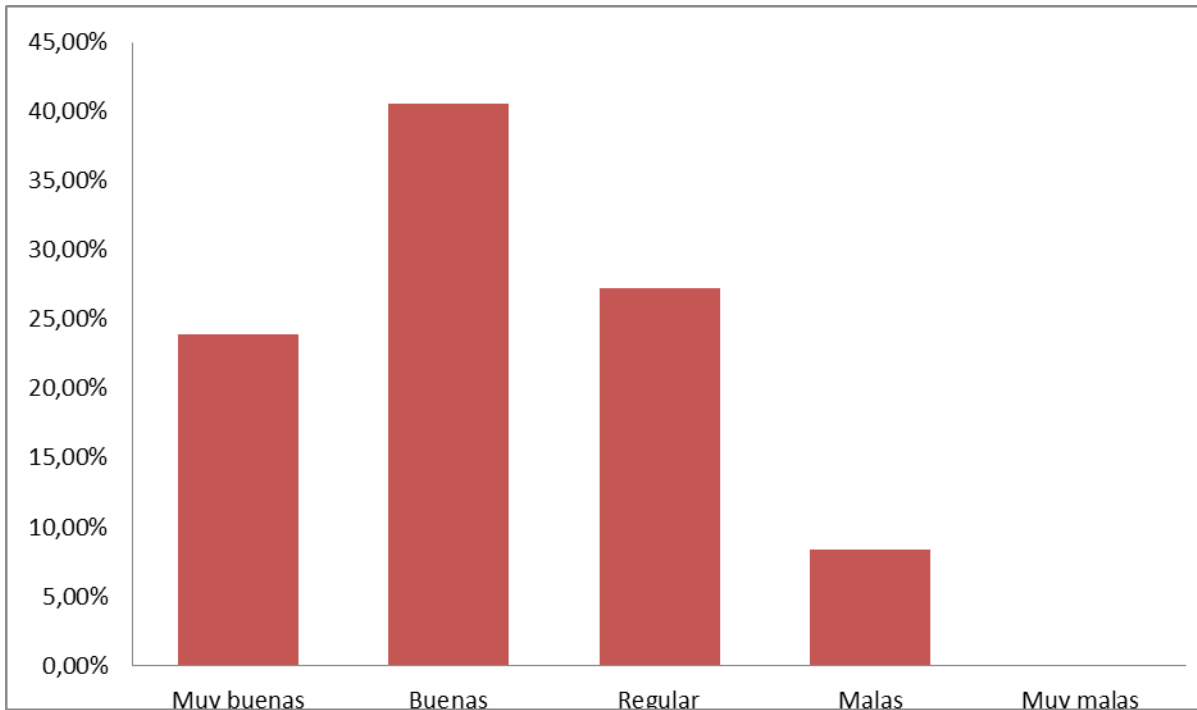
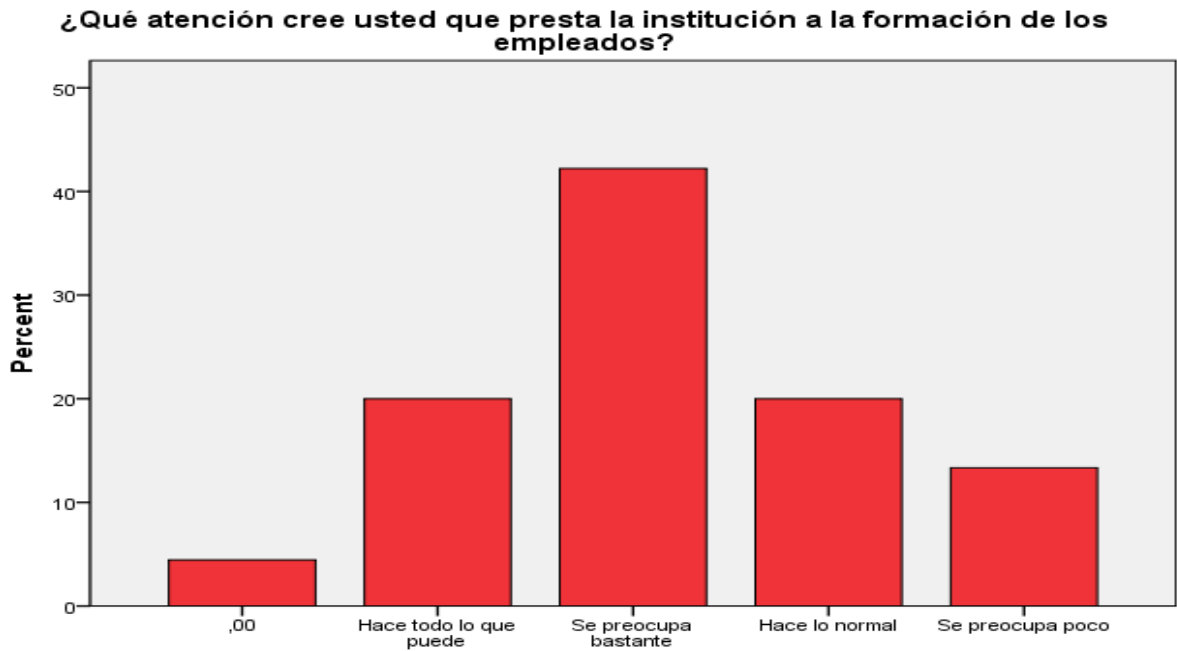


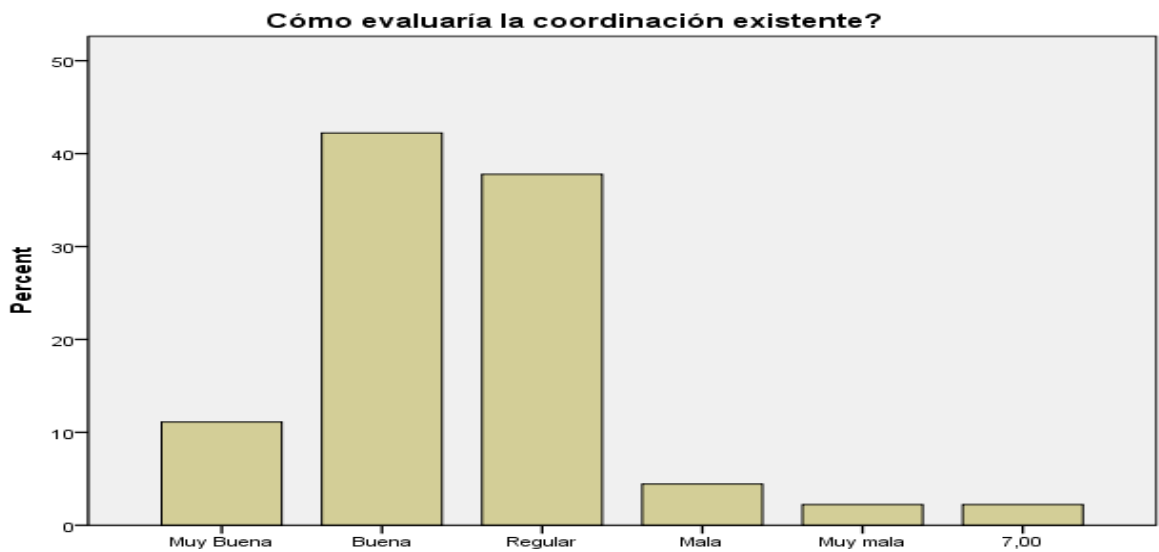
Gráfico 18. Dimensión estilos de dirección del EDCO.

Otro aspecto interesante evaluado por las distintas facetas de la prueba son las políticas empresariales, algunas de ellas se ven evaluadas en los ítems 5.3 y 5.4 (Ver graficas 19 y 20). Se encontró una tendencia hacia el cumplimiento de las cualidades básicas sin exhibir aquí los

estándares de calidad por los que la organización ha venido trabajando.



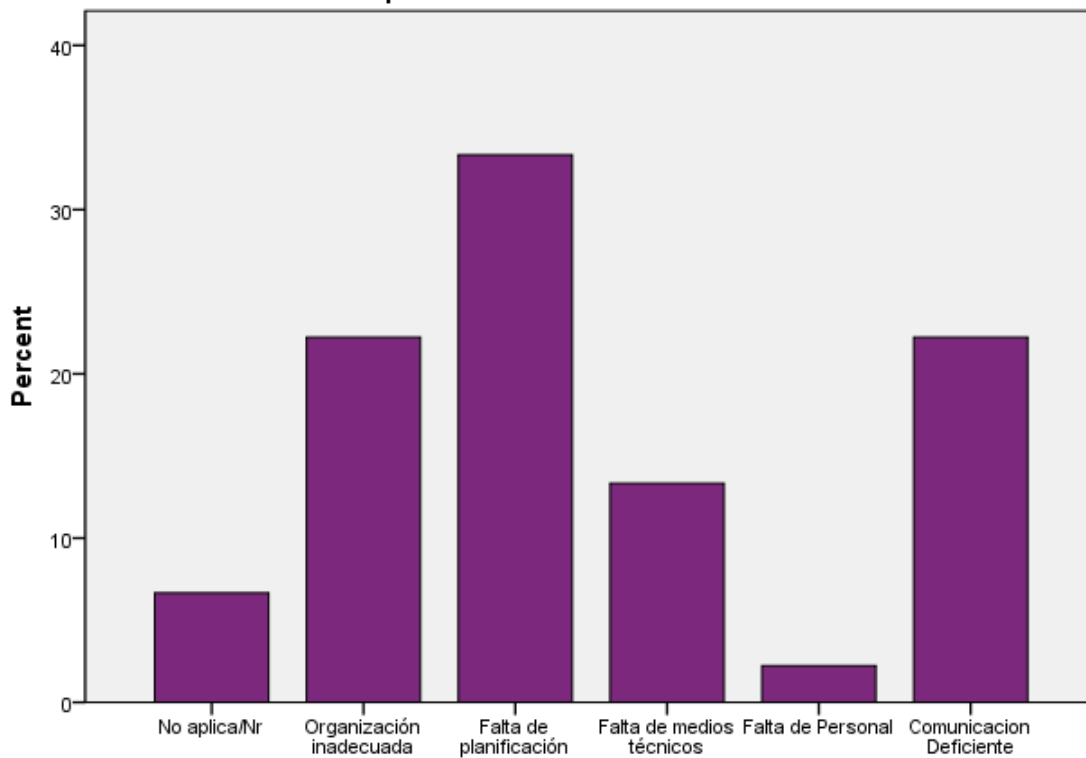
Gráfica 19. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 5.2



Gráfica 20. Distribución de las respuestas de los participantes en el ítem 5.3

Por otra parte pidió a los empleados señalar la principal razón de los problemas de su trabajo dando como resultado que la falta de planificación (33,33%), la organización inadecuada (22,2%) y la comunicación deficiente (22,2%) (Ver Grafica 21)

Quando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?



Gráfica 21. Distribución de las respuestas de los participantes en el ítem 5.4

De igual manera, se indagó sobre posibles formas de mejorar su opinión de la institución (Ver grafica 22), ante lo cual elevar los salarios (35,6%), fomentar el compañerismo (28,9%) y reconocer mejor el trabajo (24,4%).

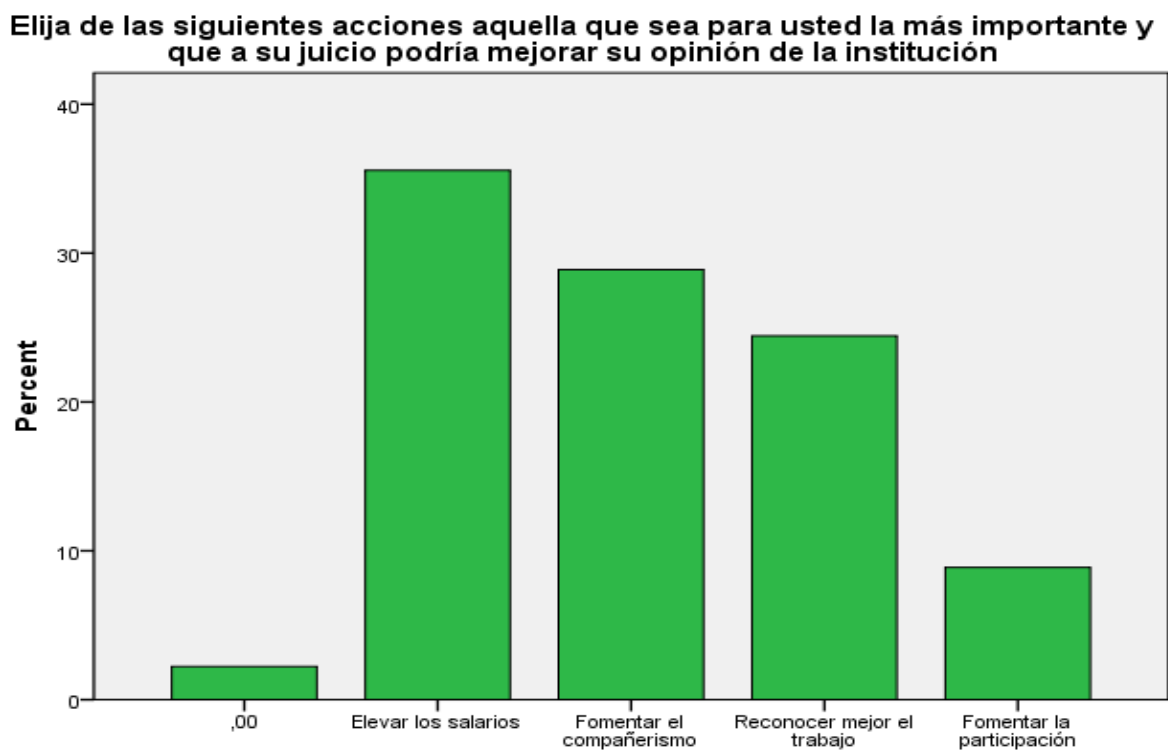
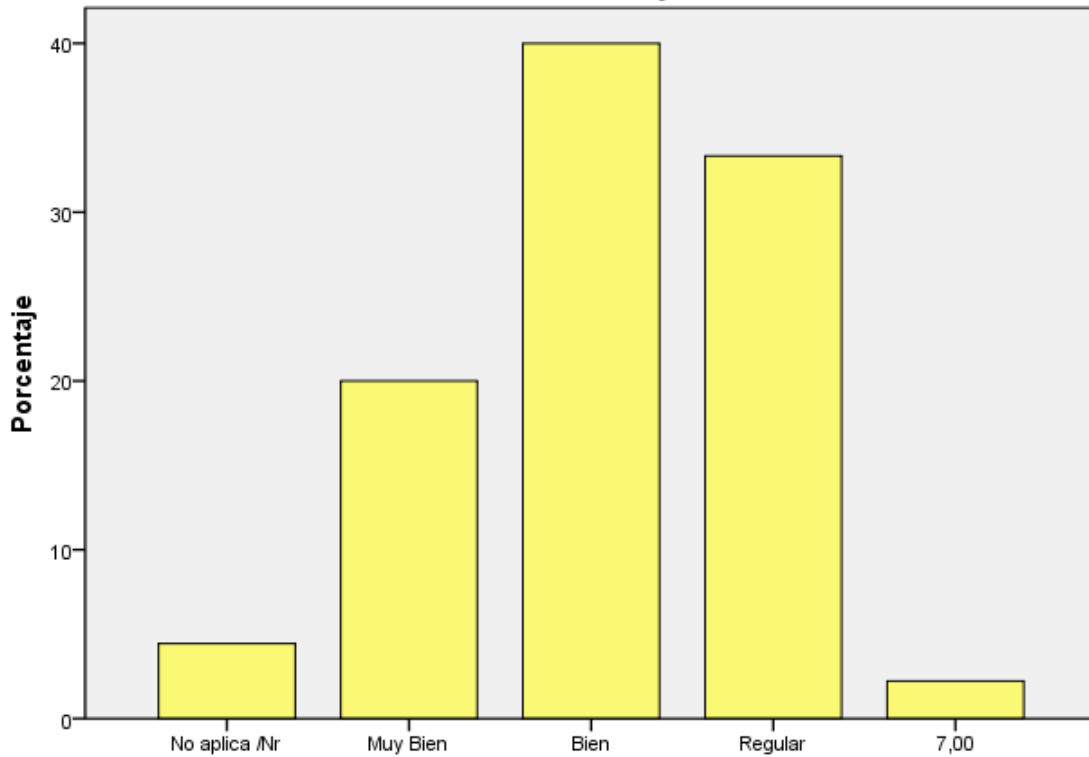


Gráfico 22. Distribución de las respuestas de los participantes en el Ítem 6.

La gráfica 23 hace referencia a la forma en que el cuestionario ha sido adaptado. Mientras que el 40% de los

evaluados consideran que instrumento recoge sus opiniones el 33,3% considera que la herramienta es regular.

Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?



Gráfica 23. Distribución de respuestas de los participantes en el ítem 7.

La gráfica 24 muestra los temas que hacen falta por tratar y la conformidad con la amplitud de la evaluación. Al respecto la gráfica 24 revela que la comunicación (22,2%) es

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

el tema que mas requieren tratar de igual manera hay una fuerte inquietud alrededor de las horas extras (13,3%).

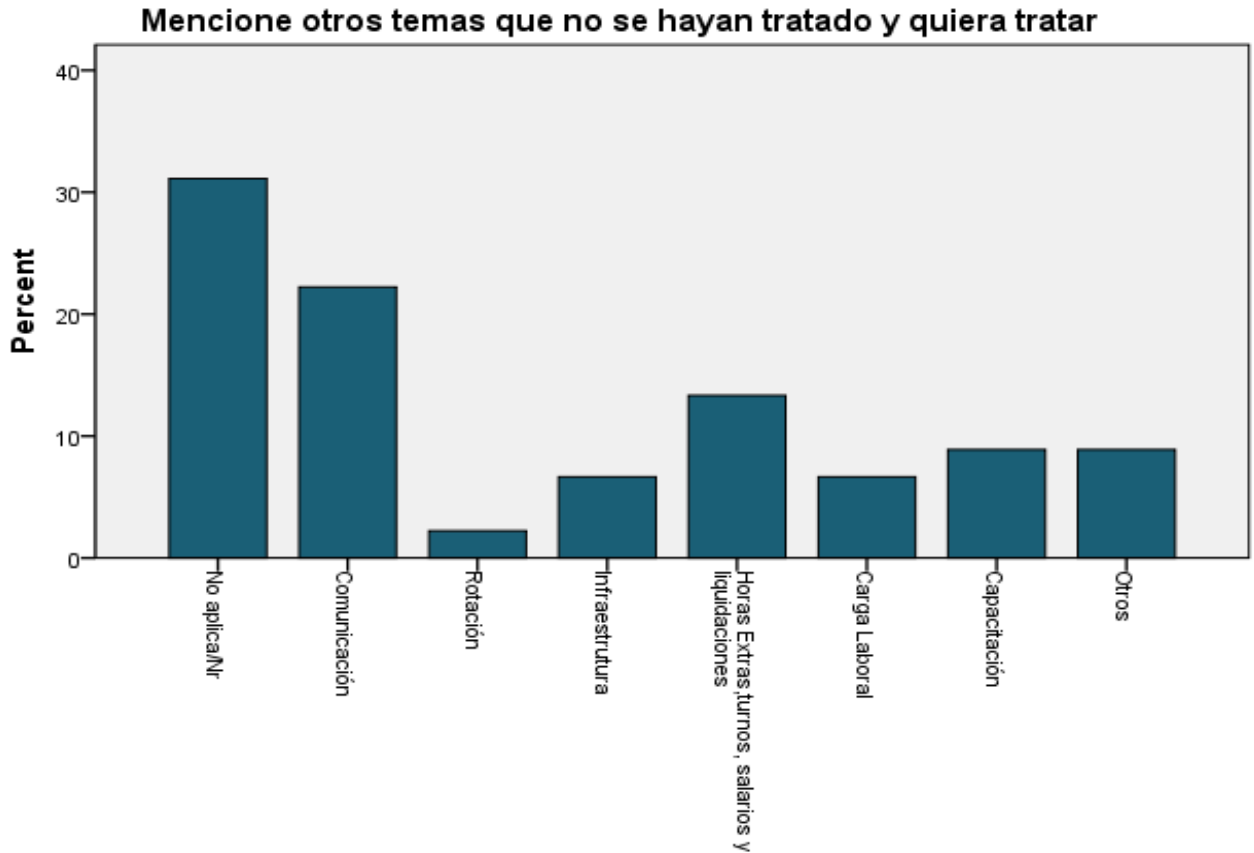


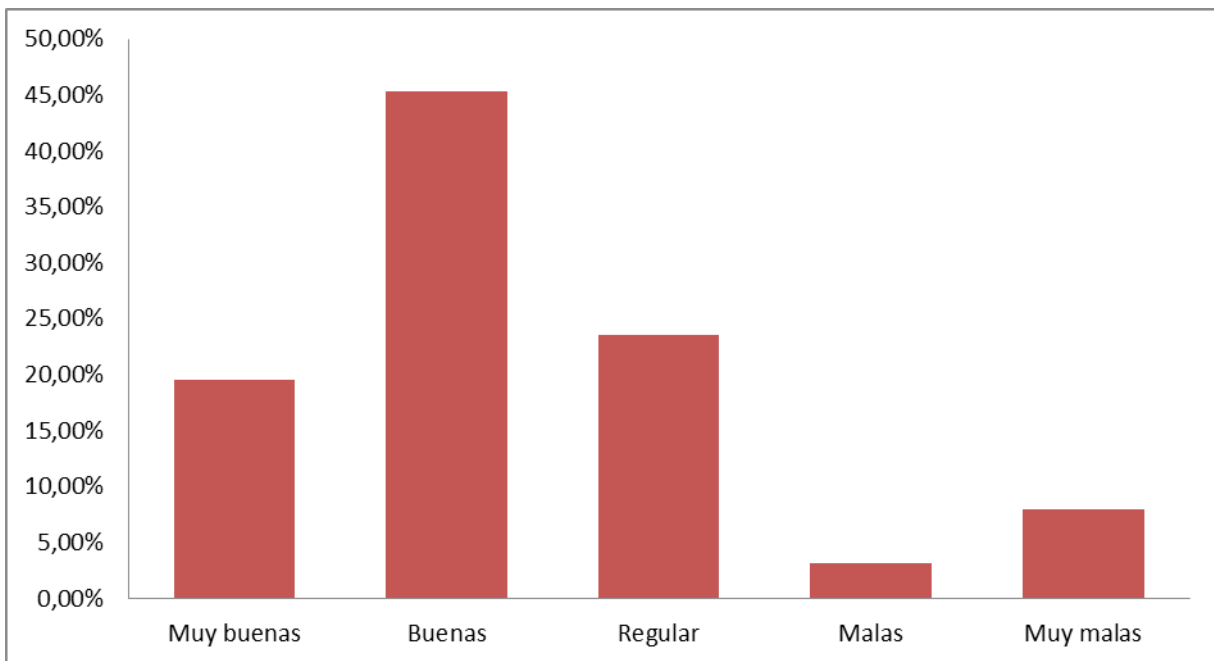
Gráfico 24. Temas que los empelados consideran importantes incluir en la evaluación. Ítem 8.

Un aspecto que surge como un escenario común a las dos graficas es que una la mayoría de ellas no fueron contestadas, ya por que se creía que esta porción del test no

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

aplicaba para la empresa o el personal y por ende se dejaba en blanco o porque al contrario no deseaban contestar la pregunta.

Las últimas 3 dimensiones de la prueba que recogen el material de los ítems son: Disponibilidad de Recursos (Grafica 25) Claridad y coherencia en la dirección (Grafica 26) y Estabilidad (Grafica 27).



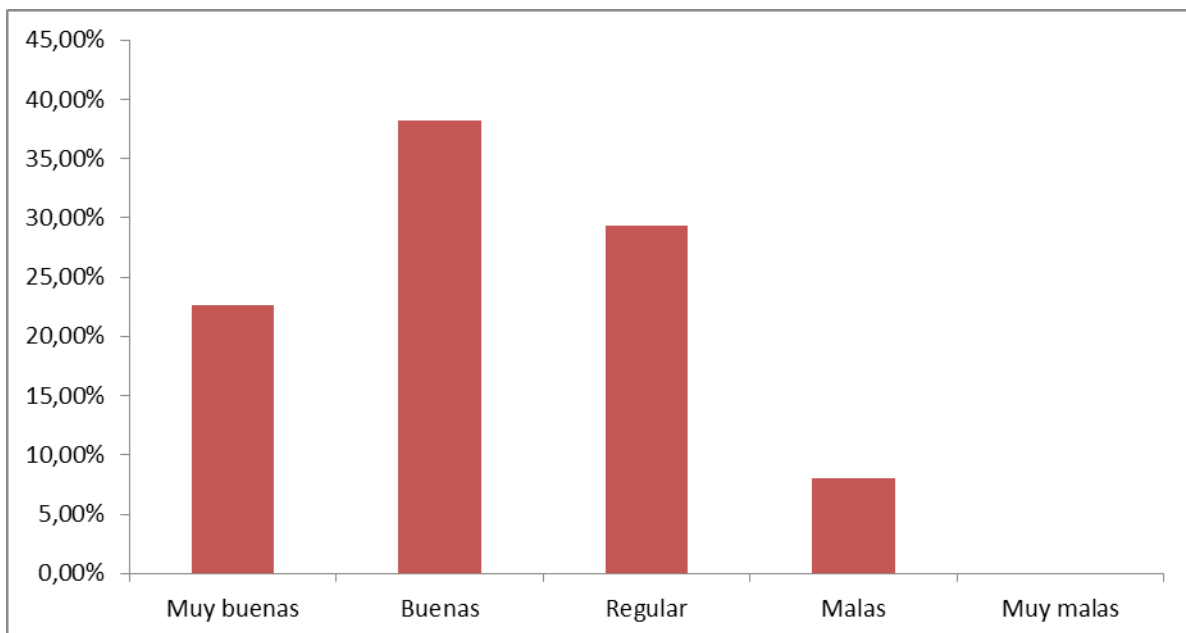
Gráfica 25. Dimensión de Disponibilidad de Recursos

La Gráfica 25 muestra que en general los trabajadores perciben que existen recursos técnicos, higiénicos y de infraestructura para llevar a cabo su labor, determinando

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

como buenas 45,5% o muy buenas 19,5% las distintas preguntas alrededor del tema, es decir alrededor de un 65% de los evaluados tienen una opinión positiva.

En lo que refiere a la dimensión de claridad y coherencia en la dirección (Gráfica 26) se presenta que es considerada muy buena por un 22,66%, buena por un 38,22% y regular por un 29,33%. Un comportamiento estadístico similar se encuentra en la dimensión de estabilidad donde el 23,86% afirma que es muy buena, el 43,14% que es buena y el 22,72% que es regular



Gráfica 26. Dimensión Claridad y Coherencia en la Dirección

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

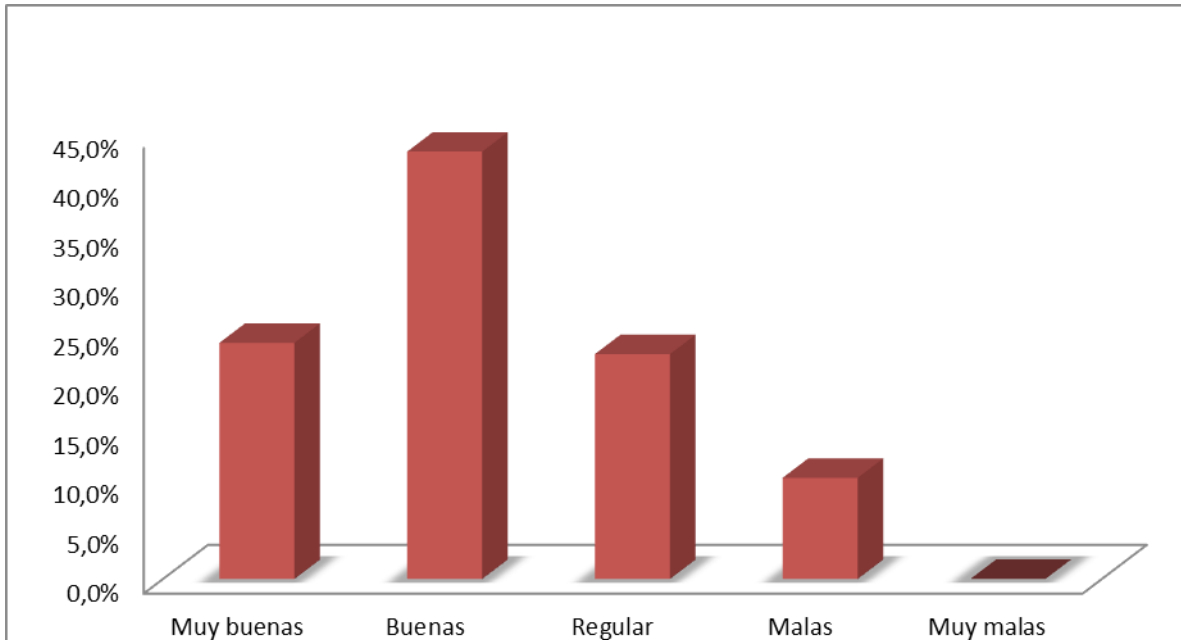
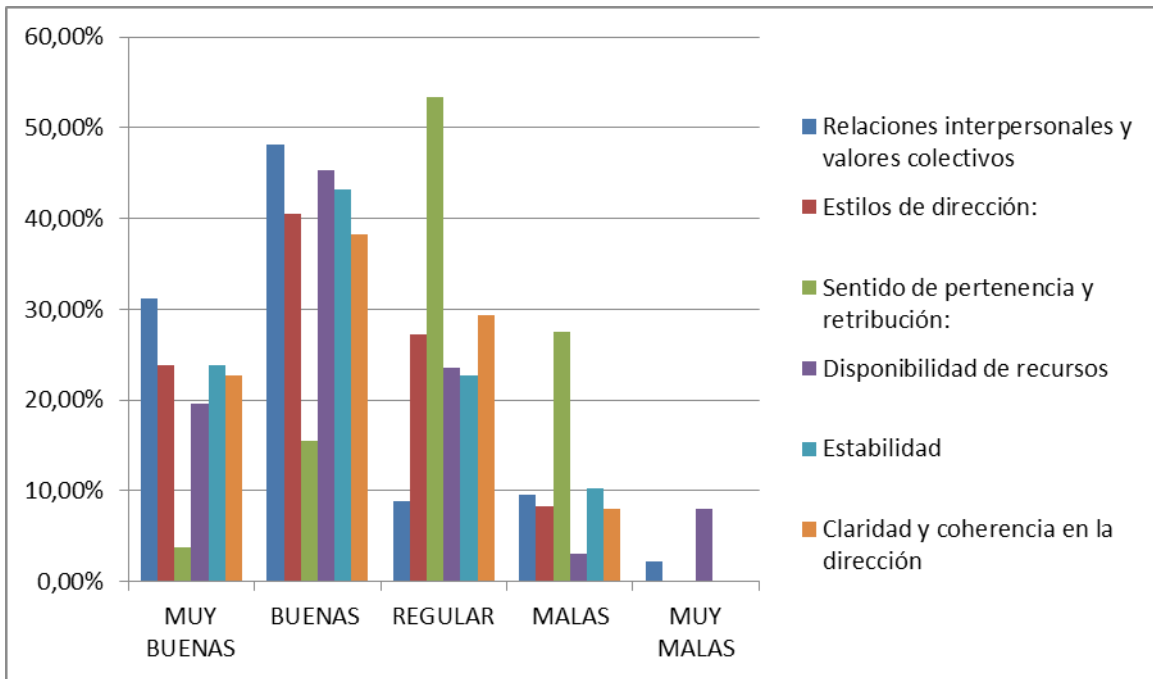


Grafico 27. Dimensión de Estabilidad.

Finalmente, la gráfica 27 muestra un resumen de los resultados de las escalas y con ello una representación de los modelos positivos y negativos de la empresa. Se nota aquí las debilidades en el sentido de retribución y pertenencia (verde).

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón



Gráfica 28. Consolidado de las Dimensiones en el Instituto del Corazón - sede Bogotá.

Discusión

El objetivo de este proyecto fue diagnosticar el clima laboral en el personal asistencial de una clínica especializada en cardiología (Instituto del Corazón de Bucaramanga Sede Bogotá S. A.) para lo cual se utilizó la prueba EDCO en una versión reducida que arrojó como resultado general que la empresa tiene un buen clima laboral teniendo en cuenta los puntajes observados las dimensiones de: Estilos de dirección, Recurso disponibles, Claridad y coherencia en la dirección, Estabilidad, relaciones interpersonales.

EL clima organizacional es un factor fundamental dentro de las variables de productividad, satisfacción y crecimiento de las empresas. Conscientes de ello, el Instituto del Corazón se ha preocupado por la medición del clima laboral y el manejo de recursos humanos.

Teniendo en cuenta que el clima "es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la institución, tales como la productividad, la satisfacción, rotación, conducta de las personas" (p.2, Goncalvez, 1997), la

investigación le aporta luces a la empresa en lo que refiere al manejo de personal.

Los puntos álgidos o la dimensión que merece ser fortalecida por parte de la organización son: la retribución y sentido de pertenencia, en la cual la tendencia fue diferencial y se encontró inconformismo al interior de la empresa.

Aunque las visitas de acercamiento y conocimiento de la institución sugerían que la ausencia de procesos de selección estaría afectando el desarrollo de la clínica, el clima muestra que a pesar de que no se han llevado a cabo la selección de personal hay un clima laboral positivo.

Las razones para cada dimensión son diversas y están relacionadas con las dinámicas internas que adquiere la organización. Los principales factores que interactúan con el clima organizacional son: Fuerzas externas, mercado, políticas sociales, historia organizacional, la cultura, los valores y los modelos de comportamiento (Sandoval, 2004; Volate & Evilancio, 1998).

La Dimensión Relaciones interpersonales y valores colectivos en el caso del instituto del corazón están afectados por la historia organizacional. Ante la ausencia de los procesos de selección en la empresa, las convocatorias

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

para las vacantes se difundieron voz a voz por lo cual los empleados que se vincularon ya tenían algún tipo de relación, eso posiblemente propicio que los vínculos se fortalecieran rápidamente.

Adicional a ello desde hace un año que se estableció el departamento de recursos humanos desde el cual se han realizado talleres de desarrollo y fortalecimiento en competencias, una de ellas ha resultado fundamental: Trabajo en equipo; basándose en la teoría que las organizaciones son muy dependientes del trabajo en equipo, el mismo puede tener un impacto positivo o negativo dependiendo de como se establezca ese vínculo dentro de ellas (Robbins&Finley,2007), en consecuencia si los equipos tienen problemas, el impacto en la organización será de igual forma.

A lo anterior se le suma una política clara que las directivas tienen en el mantenimiento del personal que prioriza el buen ambiente de trabajo y la armonía.

Estas capacitaciones también se han realizado en liderazgo lo cual pudo promover que las dimensiones de Estilos de dirección, claridad y coherencia en la dirección, no mostraran déficit. La gestión de recursos humanos por competencias con su modelo permite alinear el capital

intelectual de una organización con sus estrategias de negocios, facilitando al mismo tiempo el desarrollo profesional de las personas (Alles, 2005) por lo cual el fortalecimiento permitió que las distintas áreas se desarrollaran.

Los estilos de dirección involucran una serie de comportamientos que ejercen algunos individuos sobre otros debido a la posición que ocupan en la organización. En síntesis es la forma en que se utiliza, el liderazgo para influir en los empleados, los métodos de mando (Arandia&Diaz,2010).

Teniendo en cuenta la investigación de Arandia&Diaz (2010) en una institución de salud donde la forma de dirección autoritaria, las deficiencias comunicacionales y de las relaciones laborales son grandes obstáculos para un ambiente de trabajo saludable, el Instituto del Corazón parece destacarse por ser una organización que aunque tiene que mejorar en aspectos específicos del liderazgo, posee en sus jefes un capital humano que promueve un buen clima laboral.

La forma de dirección que hay en el instituto ha propiciado un clima laboral distinto y un nivel de estrés

menor al que reportan otras investigaciones como la de Arandia&Diaz (2010) y la de Trucco, Valenzuela &Trucco, (1999) donde se registran problemas interpersonales y estilos de dirección que propician el estrés.

Al respecto, este estudio coincide en lo planteado por Furnham (2008) donde la administración y los modelos de liderazgo influyen positiva o negativamente en el clima laboral.

Por otro lado el Instituto del Corazón con una figura de flexibilización laboral, bajo distintas modalidades de contratación parece tener un impacto negativo en el sentido de pertenencia pero no necesariamente de estabilidad.

Con respecto a la dimensión de estabilidad que aunque no refleja una tendencia totalmente positiva, presenta un 22,72% del personal que la considera regular, así mismo tiene una mayoría que la considera buena o muy buena, puesto que la institución tiene dos modalidades de contrato por nomina y prestación de servicios, esté último con una modalidad de turnos donde al empleado recibe su paga según las horas laboradas.

Solo hasta julio de este año van a ser incorporados médicos directamente con la institución, de esta forma se favorece la estabilidad con el personal médico, como el único

que no se encuentra vinculado directamente. Una posible explicación a este fenómeno particular es que aunque no hay vinculación directa con la empresa, esta mantiene a sus trabajadores por periodos de tiempo considerable.

No obstante las personas que siguen con contratos de prestación de servicios poseen situaciones particulares, que incluso les hace preferir este tipo de contratación. Muchos de ellos hacen turnos múltiples lo que les permite obtener mayores ingresos para su familia. Otros estudian y esta modalidad les da oportunidad de distribuir su tiempo.

A pesar de que se ha podido constatar que el nivel de trabajo en la clínica es inferior al de otras instituciones de salud, por el volumen de pacientes que recibe, los evaluados consideran que el salario es bajo en referencia a sus responsabilidades.

Ante esto, es importante entender el clima laboral y la satisfacción laboral pues están relacionados con la productividad y la motivación de los trabajadores (Chiavenato, 1994).

Así pues en esta línea, los participantes han manifestado que las motivaciones de su trabajo se encuentran alrededor de la posibilidad que este les brinda de hacer algo novedoso. Gran parte del personal ingresa con la idea de

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

adquirir experiencia en su profesión en las áreas de UCI coronaria, hemodinamia, métodos diagnósticos no invasivos, imágenes diagnósticas, cirugía general y laboratorio clínico.

Lo anterior les provee de un escenario perfecto para sus carreras, pues se capacitan en un área especializada y ello les permite crecer profesionalmente. El reto de Instituto del Corazón es en este sentido es mantener al personal que tiene para no tener que invertir reiteradamente en los mismos ciclos de capacitación, al contrario, se busca innovar siempre para tener profesionales especializados e integrales.

Al respecto de las capacitaciones, las solicitudes que realizan los profesionales son atendidas desde que se creó el departamento de recursos humanos, el cual les provee herramientas para la innovación y calidad en los servicios.

La posibilidad de desarrollar nuevos servicios y de tener los medios adecuados para hacerlo, como lo denota la dimensión de disponibilidad de recursos, hacen que la rotación de personal de la empresa no sea tan alta para una empresa con cierta insatisfacción salarial.

Como lo afirma Ramírez & Izquierdo (2010) "los cambios y las innovaciones en gestión son percibidos de un modo particular; el buen clima favorece la actitud de la gente

para enfrentar situaciones de incertidumbre, minimizando la implicación negativa, propia del proceso de cambio, sobre la eficiencia organizacional" (p.87).

Es por lo anterior, que a pesar de las condiciones contractuales el personal continua en la organización, lo cual, plantea los programas de capacitación y la posibilidad de innovación como una de las fortalezas de la organización.

La posibilidad de investigación que da el Instituto del Corazón y el desarrollo del departamento de recursos humanos dan testimonio de una empresa en crecimiento dispuesta a invertir en su propio personal.

En general la organización muestra en todos los datos de las dimensiones y de los ítems (Ver apartado de resultados) un comportamiento estadístico similar, hay una tendencia a las evaluaciones positivas aunque no se encuentran los niveles de excelencia y calidad que la empresa desea forjar.

El instituto ha comenzado un proceso de fortalecimiento desde hace más de seis meses cuyos frutos son en esta medida de clima laboral apenas visibles. Para afinar este proceso e incorporarlo a los procesos de calidad de la empresa es necesario afinar los instrumentos de medición y disponer de una adaptación a la medida de la empresa.

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Si bien la prueba EDCO ha sido fundamental, es notable la inquietud que dejan los ítems 6, 7 y 8 en donde se manifiesta el deseo por abordar temas muy específicos de la organización que no son accesibles con la información que recolecta la prueba.

No obstante, la prueba permite observar las 6 grandes dimensiones que se han venido comentando a lo largo de todo este trabajo que permiten concluir que el clima organizacional del instituto del Corazón es positivo, aunque requiere un especial fortalecimiento en las políticas salariales y el desarrollo de la pertenencia.

Finalmente es importante tratar dos aspectos: La comunicación organizacional y la organización del instituto. El primero es un aspecto que merece la atención del personal que labora desde recursos humanos y otras dependencias, porque aunque no se encuentra deteriorado si hay varias deficiencias que lo posicionan entre los temas que les gustaría abordar a las personas en futuras evaluaciones y a su vez, en los aspectos que ocasionan problemas en el trabajo.

La repetición de ello es paradójica en tanto que se han dictado talleres de fortalecimiento en competencias comunicativas.

En este sentido, es importante realizar una consolidación de los procesos de capacitación y fortalecimiento para que el personal logre los niveles óptimos. Lo que busca es una comunicación abierta y fluida.

Teniendo en cuenta todo lo expresado es posible coincidir con Arias (2004) quien afirma que el clima laboral determina la productividad de las empresas, ya que afecta la marcha eficaz de las actividades y el bienestar del personal en todos los niveles. A lo anterior se le añade su mediación en los procesos de creatividad, desarrollo e innovación (García, Ochoa & Vargas, 2004) que en el caso del instituto del corazón han venido creciendo de manera acelerada.

Los procesos de mejoramiento de los sistemas de comunicación internos y externos muy seguramente harán posible que el crecimiento de la organización sea exponencial y pueda brindarle a la región andina un servicio de salud de alta calidad "con un compromiso de vida".

Dificultadas presentadas y resolución

Falta de confianza y falsos imaginarios del personal abordado acerca de la propuesta de dar un diagnóstico de clima laboral, ya que en sus supuestos esto iba a ser tomado como una calificación en el desempeño laboral, por lo que se

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

realizo una explicación extensa de los alcances y objetivos de este proceso para que ellos contaran con la claridad y seguridad de realizar la encuesta sin sentirse intimidados.

Debido a las extensas jornadas de trabajo y responsabilidad del personal asistencial de manera permanente con el paciente, se dificultó reunirlos para la aplicación, se enviaron comunicaciones, como correos institucionales, comunicados en físico, para poder conseguir su participación llegando al acuerdo de acomodar según los diversos horarios del personal y los turnos del mismo la jornada de aplicación de tal forma que fuera efectivo llevar a cabo el proceso.

Durante el proceso de aplicación algunos de los participantes dejaron los registros de la prueba con información incompleta, lo que requirió ejercer nuevamente la aplicación del instrumento en ese personal.

Conclusiones

La presente investigación reafirma la importancia de realizar diagnósticos organizacionales que estén enfocados a la medición del clima laboral como una variable fundamental para las empresas en crecimiento. Dicha evaluación debe realizarse con una periodicidad anual, con instrumentos que tengan validez y confiabilidad pero que se adapten a las necesidades particulares de la organización.

Los ejercicios de adecuación y levantamiento de líneas de base pueden generar un seguimiento preciso en empresas dedicadas a la prestación de servicios de salud.

Lo anterior, permite crear procesos, calidad y a largo plazo, puede propiciar la implementación de indicadores alternativos a los de productividad, es decir, la evaluación del clima laboral provee una mirada de la empresa sobre sí misma lo cual posibilita que esta reconozca sus fortalezas y debilidades.

En el caso del Instituto del Corazón de Bucaramanga (sede Bogotá) se encuentra un clima laboral favorable para el desarrollo de la innovación. El creciente interés en el

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

progreso del capital humano al interior de la organización se traduce en acciones concretas de capacitación, que han fomentado el desarrollo de estilos de dirección como facilitadores de la ejecución del servicio asistencial.

A ello se le suma, las condiciones físicas e higiénicas adecuadas para que el personal perfeccione sus habilidades. Al respecto se resalta que adicional a los medios físicos y directivos existen relaciones interpersonales positivas que propician un ambiente de trabajo saludable.

Sin embargo, se encuentran deficiencias en la percepción de retribución salarial y pertenencia del instituto, aunque ello no se relaciona directamente con la estabilidad laboral que brinda el instituto.

En este sitio existe la posibilidad de mejorar, pues aunque las tendencias son positivas no se alcanzan los niveles de excelencia a los cuales está apostando el instituto. Este proyecto de investigación es un eslabón más en un proceso de gestión humana que se está implementando, para posicionar al instituto del Corazón de Bucaramanga sede Bogotá como centro de excelencia en la prestación de servicios de cardiología con proyección internacional

Sugerencias

Se plantean como sugerencias la continuación de tres procesos básicos que se han llevado a cabo desde hace un año en la organización: la capacitación, la selección y la evaluación.

El primero debe enfocarse a los temas específicos que han surgido desde los trabajadores como la comunicación, sin que se descuiden los seminarios que se vienen realizando alrededor de liderazgo.

En referencia a este tema, se debe dar un enfoque organizativo en las capacitaciones que priorice los aspectos de distribución del trabajo, organización e innovación sobre los estilos de dirección, que ya se han abordado previamente.

Los procesos de selección, a largo plazo pueden tener un impacto en el clima laboral positivo, de tal forma que se fundamente en la selección de un personal que vaya direccionado con la misión, visión y valores institucionales.

En lo que refiere a la evaluación del clima laboral es conveniente adicionar ítems de retribución salarial que estén asociados a las formas de contratación presentes en la empresa. Además la introducción de variables culturales y de

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

preguntas orientadas a evaluar la carga laboral puede generar en la prueba EDCO una mayor especificidad en la medición.

Finalmente, se sugiere estimular el desarrollo de la innovación, que según los resultados es un factor fundamental en la motivación. El uso de incentivos de remuneración es una posibilidad interesante que puede ser analizada por las directivas de la organización.

Referencias

Aiken, L. (1996). *Tests psicológicos y evaluación*. Editorial Prentice Hall: Hispanoamérica S.A.

Alles, M. (2000). *Dirección Estratégica De Recursos Humanos. Gestión por Competencias*, Granica: Buenos Ares.

Alles, M. (2005). *Gestión por competencias el diccionario*. Buenos Aires: Granica. S.A.

Álvarez, G. (1992). El constructo "Clima organizacional" concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. [Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional](#) Vol., 11 N°. 1 y 2

Arias, M. (2004). Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del hospital de niños. *Colegio de Enfermeras de Costa Rica*, 26, 5-12.

Brunet, L. (1983). *Le Climat du Travail dans les Organisations*. Montreal: Les Editions de la Agence D'Arc. (Versión española: El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas, 1987).

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Brunet, L. (1997) *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas: México D.F.

Chiavenato, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill: México D.F.

Chiavenato, I. (1996) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc Graw Hill: Bogotá.

Contreras., F., Barbosa, D., Juárez., Uribe, A, & Mejía, C (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional, y riesgo psicosocial en entidades del sector salud, un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12, 13-26.

Contreras., F., Barbosa, D., Juárez., Uribe, A, (2010) Estilo de liderazgo, Riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de la facultad de ciencias económicas*. 18, 7-17.

Furnhan, A. (2008), *Psicología organizacional, el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega.

Forehand G.A. & Gilmer B. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Friedlander F. & Margulies N. (1969). Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon Job satisfaction. *Personnel Psychology* 22, 171-183.

Granda, E. (2007) *La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento en el trabajador.*

García, N., Ochoa, L. y Vargas, A. (2004). Clima organizacional: Promotor de la creatividad en la empresa. *Revista Creando*, 2, 1-7.

Goncalves, A. (1997). //Dimensiones del Clima Organizacional, // [en línea]. Disponible en: <http://www.sociedadlatinoamericana/climaorganizacional/2.htm> [2002, 2 de mayo].

Gonçalves, J. (1998) A necessidade de reinventar a empresas. RAE - *Revista de Administração de Empresas*, v. 38, n. 2, p. 6-17. Brasil

Gordon, G. and Di Tomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-799.

Gutiérrez, M. & Piedrahita, C. (2005) cambio organizacional y la experiencia emocional de las personas. [En línea] .Recuperado el día 11 de agosto de 2012 de la página

web:

<http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/260/1/CambioOrganizacionalExperienciaEmocionalPersonas.pdf>

Ivancevich, J. M. & Lyon, H. L. (1972). *Organizational climate, job satisfaction, role clarity and selected emotional reaction variables in a hospital milieu*. Lexington, Kentucky: Office of Development Services, University of Kentucky. Kotter, J. and Heskett, J. (1992). *Corporate cultura and performance*. New York: Free Press.

James L.R., Jones A. (1974). Organizational climate: a review of theory research. *Psychological Bulletin* 81, 1096-1112.

James L.R., Sells S.B. (1981). Psychological climate: theoretical perspectives and empirical research. En D. Magnusson (Ed.). *Toward a psychology of situations: an interactional*

Jeuchter, W.; Fisher, C. and Alford, R. (1998). Five conditions for high performance cultures. *Training and Development*, 52 (5), 63-67.

Martínez, A. y Castañeda, D. (2006) Estado Actual de la investigación en psicología Organizacional y del trabajo [en línea]. Recuperado el día 11 de Mayo de 2012 de la página web:

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/798/79890107.pdf>

Mathieu, J.E. (1991). A cross-level non recursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 5, 607-618.

Mathieu, J.E. y Farr, J.L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.

Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

Medina, A. y Ávila, A. (2002), "Evolución de la teoría administrativa: una visión desde la Psicología Organizacional" en *Revista Cubana de Psicología*, Vol. 19, No.3:262-273.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Moos, R. (1986). Work as a Human Context. En M. S. Pallak y R. Perlof (Dir.), *Psychology and work: productivity, change and employment*. Washington, DC: American Psychological Association.

Moreira J. & Álvarez, M. (2012). Clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo. [En línea]. Recuperado el día 09 de agosto de 2012 de la página web: http://www.semes.org/revista/vol14_1/6-12.pdf

Noriega, V. (2009). Otra aproximación al estudio del clima organizacional. [En línea]. Recuperado el día 09 de agosto de 2012 de la página web: <http://bvs.sld.cu/revistas/infid/n909/infid040910.htm>

Peiró JM. (1990) Organizaciones. Nuevas perspectivas psicológicas. Barcelona: PPU.

Peiró J.M. (1993) *Desencadenantes del estrés laboral*. Eudema: Madrid

Pérez de M., I. y Maldonado, M. (2004). Análisis organizacional en instituciones educativas. *Revista Encuentro Educativo*, 11, 448-459.

Pérez de Maldonado, I. (1997). El clima y la satisfacción en el trabajo, como fundamentos del éxito en la empresa de

principios del próximo milenio. Conferencia presentada en el I Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional. En *Memorias* (pp. 1-5), Bogotá.

Pérez de Maldonado, I. (2000). Modelo de acción pedagógica para capacitar a gerentes en las empresas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 19(2), 67-79.

Porter L, Lawler EE, Hackman JR. Behavior in Organization. McGraw-Hill Book Co. New York 1975.

Quevedo, A. (2006). Clima organizacional. [en línea]. Recuperado el día 12 de agosto de 2012 de la página web: <http://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml>

Ramió, C., Ballart, X. (1993) "Lecturas de Teoría de la Organización", 2 vols. Madrid, Ministerio para las Administraciones Públicas.

Rivas, C. (1992). Clima organizacional como predictor de productividad bancaria. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1 y 2), 139-149.

Rivas, L. (2006) Nuevas formas de organización. En Estudios Gerenciales P. 13-45.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Robbins, S. P. (1998) *Fundamentos del comportamiento Organizacional*. Prentice-Hall: México.

Robbins, h. & Finley, M. (2007). Por qué fallan los equipos. Granica:Barcelona

Rodriguez, M. D. (1999) *Diagnostico Organizacional*. Publicaciones Universidad Católica: México.

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, G. & Andalina, R. (2009) clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED,20, (4),65-75.

Sandoval, C. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas; 27:78-88.

Sampieri, R. y Fernández, C. (1998). Metodología de la Investigación. Mc. Graw Hill: México.

Schein, E.M. (1985). *Organizational Culture and Leadership*.Londres: Jossey-Bass.

Schneider B. (1975). Organizational climates: anessay. Personnel Psychology 28, 447-479.

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Schneider, B. y Reichers, A.E. (1983). On the a etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

Soldevilla, E. (1972). Teoría y técnica de la organización empresarial. Editorial Hispano Europea: Barcelona.

Sonrensen, J. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firm performance. *Administrative Science Quarterly*, 47, 70-91.

Vallejo, R. & Agullo, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. [En línea].

Recuperado el día 12 de agosto de 2012 de la página web:

<http://www.psicothema.com/pdf/1171.pdf>.

Valpato, G. & Evilancio, M. (1998)Capital Intelectual. Norma Editores: Bogotá.

Vidal, E. (1994) *Diagnostico Organizacional. Evaluación Sistémica del Desempeño Empresarial en la Era Digital*. Ediciones Ecoe: Bogotá.

Anexo 1
(Evaluación y Calificación de la escala EDCO)

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

En general y comparándolas con otras IPS que conozca ¿cree usted que el instituto del corazón es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores _____
- Un poco mejor que la mayoría _____
- Más o menos como todas _____
- Un poco peor que otras _____
- Una de las peores que conozco _____

¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo) _____
- Buena _____
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala (dificulta mi trabajo) _____

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable _____

- Agradable _____
- Normal _____
- Desagradable _____
- Muy desagradable _____

2. PUESTO DE TRABAJO

¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas _____
- Buenas _____
- Regulares _____
- Malas _____
- Muy malas _____

De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará _____
- Tener buenas relaciones con los compañeros _____
- Adquirir prestigio en mi especialidad _____
- Organizar el trabajo de otros _____
- Poder crear algo nuevo _____

¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

instalaciones donde usted
trabaja?

- Excelentes _____
- Buenas _____
- Normales. adecuadas _____
- Malas _____
- Pésimas _____

¿Cómo calificaría la forma en
que está organizado el trabajo
en su área?

- Muy buena _____
- Buena _____
- Normal, adecuada _____
- Mala _____
- Muy mala _____

3. REMUNERACIÓN

¿Cómo le parece su salario
actual?

- Muy alto _____
- Alto _____
- Normal _____
- Bajo _____
- Muy bajo _____

¿Cómo evalúa su salario en
relación con las obligaciones y
responsabilidades de su puesto?

- Muy alto _____
- Alto _____
- Adecuado _____

- Bajo _____

- Muy bajo _____

3.3. Comparativamente con otras
IPS ¿cómo considera que
retribuye al personal?

- Mejor que ninguna _____

- Entre las mejores _____

- Como la mayoría _____

- Entre las peores _____

- Peor que ninguna _____

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

En general ¿cómo evaluaría usted
a su jefe inmediato en cuanto a
su capacidad técnica para hacer
frente a sus responsabilidades
de trabajo?

- Muy bueno _____

- Bueno _____

- Regular _____

- Malo _____

- Muy malo _____

¿Considera usted que su jefe lo
trata como es debido?

- Siempre _____

- En general, sí _____

- Ocasionalmente _____

- Casi Nunca _____

- Nunca _____

Considera que su jefe inmediato
tiene en cuenta las opiniones

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

sobre la forma de organizar y
realizar su trabajo?

- Siempre _____
- La mayoría de las veces

- Ocasionalmente _____
- Casi nunca _____
- Nunca _____

¿Piensa que su jefe inmediato se
preocupa de tener informados a
sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe

- Nos informa de lo que nos
afecta _____
- Solo las instrucciones para
realizar el trabajo _____
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

¿Cree que la dirección se
preocupa por tener informados a
los empleados de los planes y
objetivos de la IPS?

- Hace todo lo que puede

- Se preocupa bastante

- Hace lo que toca _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto

¿Qué atención cree usted que
presta la IPS a la formación de
los empleados?

- Tiene una gran preocupación

- Se preocupa bastante

- Hace lo normal _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la
coordinación existente?

- Muy buena _____
- Buena _____
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para
realizar su trabajo ¿A cuál de
las siguientes razones cree
usted que se debe
PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada

- Falta de planificación

- Falta de medios técnicos

- Falta de personal _____

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la IPS:

- Elevar los salarios

- Fomentar el compañerismo

- Reconocer mejor el trabajo

- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____

- Bien _____

- Regular _____

- Mal _____

- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CALIFICACIÓN ESCALA EDCO – CLIMA LABORAL

En el caso de ítems positivos la calificación sería de la siguiente manera :

Siempre = 5

Casi siempre=4

Algunas veces =3

Muy pocas veces =2

Nunca =1

Los ítems positivos son : 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40.

Un ejemplo de este tipo de ítems es:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	

Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	

En el caso de ítems negativos la calificación sería de la siguiente manera :

Nunca =5

Muy pocas veces =4

Algunas veces = 3

Casi siempre =2

Siempre =1

Los ítems negativos son : 3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39.

Un ejemplo de ítem negativo es:

Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Anexo 2

(Pruebas aplicadas)

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

Dr. URAEL.

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

MEJOR COMUNICACION - MEJORES
ACORDENMIENTO - MAS COMUNICACION
DE CAS MEJORS.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

capacitación
comunicados por escrito.
rotar las coordinaciones.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

<p>4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?</p> <p>- No cuenta todo lo que sabe _____</p> <p>- Nos informa de lo que nos afecta <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>- Solo las instrucciones para realizar el trabajo _____</p> <p>- Nos oculta información _____</p>	<p>5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?</p> <p>- Organización inadecuada _____</p> <p>- Falta de planificación <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>- Falta de medios técnicos _____</p> <p>- Falta de personal _____</p> <p>- Comunicaciones deficientes _____</p>
<p>5. POLITICAS EMPRESARIALES</p> <p>5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?</p> <p>- Hace todo lo que puede _____</p> <p>- Se preocupa bastante <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>- Hace lo que toca _____</p> <p>- Se preocupa poco _____</p> <p>- No se preocupa en absoluto _____</p>	<p>6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:</p> <p>- Elevar los salarios _____</p> <p>- Fomentar el compañerismo _____</p> <p>- Reconocer mejor el trabajo _____</p> <p>- Fomentar la participación <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?</p> <p>- Tiene una gran preocupación _____</p> <p>- Se preocupa bastante <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>- Hace lo normal _____</p> <p>- Se preocupa poco _____</p> <p>- No se preocupa nada _____</p>	<p>7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?</p> <p>- Las recoge bien _____</p> <p>- Bien <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>- Regular _____</p> <p>- Mal _____</p> <p>- Las recoge muy mal _____</p>
<p>5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?</p> <p>- Muy buena _____</p> <p>- Buena <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>- Regular _____</p> <p>- Mala _____</p> <p>- Muy mala _____</p>	<p>8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<p>9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!</p>	

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el

5.4. Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

Mayor comunicación entre
compañeros.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta _____
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo 😊 _____
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede _____
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo que toca 😊 _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación _____
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo normal _____
- Se preocupa poco 😊 _____
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena _____
- Buena 😊 _____
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación 😊 _____
- Falta de medios técnicos _____
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes _____

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios _____
- Fomentar el compañerismo 😊 _____
- Reconocer mejor el trabajo 😊 _____
- Fomentar la participación 😊 _____

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien 😊 _____
- Bien _____
- Regular _____
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

comunicación y el valor
x el ser humano y como
trabajador

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

Oportunidad de
rotar en todos los
servicios

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

Integración

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

hacer una inspección sobre la distribución del trabajo si se está cumpliendo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta _____
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo _____
- Nos oculta información X

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede X
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo que toca _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación _____
- Se preocupa bastante X
- Hace lo normal _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena _____
- Buena X
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación X
- Falta de medios técnicos _____
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes _____

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios _____
- Fomentar el compañerismo X
- Reconocer mejor el trabajo _____
- Fomentar la participación _____

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____
- Bien X
- Regular _____
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

el trato que tenemos de nosotros con los demás compañeros

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

hacer que todos trabajen por igual no solamente 2 personas

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

J. ARZUAGA

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

FABUACIA

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta _____
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo que toca _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación _____
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo normal _____
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena _____
- Buena
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos _____
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes _____

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios _____
- Fomentar el compañerismo _____
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____
- Bien
- Regular _____
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

MAS SENTIDO DE PERTENENCIA
DE CADA UNO DE LOS QUE
LABORAMOS EN LA INSTITUCION

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

J. ARUACIA.

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta X
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo _____
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede _____
- Se preocupa bastante X
- Hace lo que toca _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación X
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo normal _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena X
- Buena _____
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación _____
- Falta de medios técnicos _____
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes X

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios _____
- Fomentar el compañerismo _____
- Reconocer mejor el trabajo X
- Fomentar la participación _____

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____
- Bien X
- Regular _____
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

Pago de Recargos - Incapacidades y horas de Trabajo

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta X
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo _____
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede _____
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo que toca _____
- Se preocupa poco X
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación _____
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo normal X
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena _____
- Buena X
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación X
- Falta de medios técnicos _____
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes _____

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios 3
- Fomentar el compañerismo 4
- Reconocer mejor el trabajo 2
- Fomentar la participación 2

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____
- Bien _____
- Regular X
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta _____
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede _____
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación _____
- Se preocupa bastante _____
- Hace lo normal
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena _____
- Buena _____
- Regular
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación _____
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes _____

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios 2
- Fomentar el compañerismo 4
- Reconocer mejor el trabajo 1
- Fomentar la participación 3

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____
- Bien
- Regular _____
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

COMPENSATORIOS POR FESTIVO
LABORADO.

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

PERMITIR LOS CAMBIOS DE
TURNO PAGOS EN DINERO.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta X
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo _____
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede _____
- Se preocupa bastante X
- Hace lo que toca _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación _____
- Se preocupa bastante X
- Hace lo normal _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena X
- Buena _____
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación _____
- Falta de medios técnicos _____
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes X

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios X
- Fomentar el compañerismo _____
- Reconocer mejor el trabajo X
- Fomentar la participación _____

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____
- Bien X
- Regular _____
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

Capacitaciones

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe _____
- Nos informa de lo que nos afecta _____
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo X
- Nos oculta información _____

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede _____
- Se preocupa bastante X
- Hace lo que toca _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa en absoluto _____

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación _____
- Se preocupa bastante X
- Hace lo normal _____
- Se preocupa poco _____
- No se preocupa nada _____

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena _____
- Buena X
- Regular _____
- Mala _____
- Muy mala _____

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada _____
- Falta de planificación _____
- Falta de medios técnicos _____
- Falta de personal _____
- Comunicaciones deficientes X

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios X
- Fomentar el compañerismo _____
- Reconocer mejor el trabajo _____
- Fomentar la participación _____

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien _____
- Bien X
- Regular _____
- Mal _____
- Las recoge muy mal _____

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

Pago de horas extras

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

decaación instalaciones

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

2.2. De las siguientes características ¿cuál cree que hace más atractivo su actual puesto de trabajo?

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

3.3. Comparativamente con otras Instituciones de salud ¿cómo considera que retribuye al personal?

- Mejor que ninguna
- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4 Cuando hay problemas para realizar su trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

MAS RETROALIMENTACION EN PROCESO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

El lugar de trabajo es donde pasamos gran parte de nuestra vida. El ambiente que allí se presenta repercute sobre nuestro desempeño laboral, personal, social, familiar, etc.

Tener un buen ambiente depende de todos, por eso su opinión es muy importante.

Conteste por favor el siguiente cuestionario, sea lo más sincero posible.

Deje en BLANCO aquellas preguntas que usted considere NO aplican en nuestra empresa.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere se adecua a su experiencia y percepción:

1. AMBIENTE GENERAL DE TRABAJO

1.1. En general y comparándolas con otras instituciones de salud que conozca ¿cree usted que el INSTITUTO DEL CORAZON, Sede Bogotá es un buen lugar de trabajo?

- Una de las mejores
- Un poco mejor que la mayoría
- Más o menos como todas
- Un poco peor que otras
- Una de las peores que conozco

2. PUESTO DE TRABAJO

2.1. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas (espacio, luz, ruidos) de las instalaciones donde realiza su trabajo?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

1.2. ¿Cómo evaluaría usted la colaboración existente entre sus compañeros de trabajo?

- Muy buena (facilita mi trabajo)
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala (dificulta mi trabajo)

1.3. ¿Cómo le resulta de agradable trabajar con sus actuales compañeros?

- Muy agradable
- Agradable
- Normal
- Desagradable
- Muy desagradable

Diagnóstico de Clima Laboral en el
Personal Asistencial del Instituto del Corazón

- Tener la seguridad de que no faltará
- Tener buenas relaciones con los compañeros
- Adquirir prestigio en mi especialidad
- Organizar el trabajo de otros
- Poder crear algo nuevo

2.3. ¿Cómo calificaría usted las condiciones de seguridad e higiene de los locales e instalaciones donde usted trabaja?

- Excelentes
- Buenas
- Normales. Adecuadas
- Malas
- Pésimas

2.4. ¿Cómo calificaría la forma en que está organizado el trabajo en su área?

- Muy buena
- Buena
- Normal, adecuada
- Mala
- Muy mala

3. REMUNERACIÓN

3.1. ¿Cómo le parece su salario actual?

- Muy alto
- Alto
- Normal
- Bajo
- Muy bajo

3.2. ¿Cómo evalúa su salario en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto?

- Muy alto
- Alto
- Adecuado
- Bajo
- Muy bajo

- Entre las mejores
- Como la mayoría
- Entre las peores
- Peor que ninguna

4. PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTILO DIRECTIVO

4.1. En general ¿cómo evaluaría usted a su jefe inmediato en cuanto a su capacidad técnica para hacer frente a sus responsabilidades de trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

4.2. ¿Considera usted que su jefe lo trata como es debido?

- Siempre
- En general, sí
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

4.3. Considera que su jefe inmediato tiene en cuenta las opiniones sobre la forma de organizar y realizar su trabajo?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

Diagnóstico de Clima Laboral en el Personal Asistencial del Instituto del Corazón

4.4. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa de tener informados a sus colaboradores sobre la sede?

- No cuenta todo lo que sabe
- Nos informa de lo que nos afecta
- Solo las instrucciones para realizar el trabajo
- Nos oculta información

5. POLITICAS EMPRESARIALES

5.1. ¿Cree que la dirección se preocupa por tener informados a los empleados de los planes y objetivos de la Institución?

- Hace todo lo que puede
- Se preocupa bastante
- Hace lo que toca
- Se preocupa poco
- No se preocupa en absoluto

5.2. ¿Qué atención cree usted que presta la institución a la formación de los empleados?

- Tiene una gran preocupación
- Se preocupa bastante
- Hace lo normal
- Se preocupa poco
- No se preocupa nada

5.3. ¿Cómo evaluaría la coordinación existente?

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

5.4. Cuanto hay problemas para realizar el trabajo ¿A cuál de las siguientes razones cree usted que se debe PRINCIPALMENTE?

- Organización inadecuada
- Falta de planificación
- Falta de medios técnicos
- Falta de personal
- Comunicaciones deficientes

6. Elija de las siguientes acciones aquella que sea para usted la más importante y que a su juicio podría mejorar su opinión de la institución:

- Elevar los salarios
- Fomentar el compañerismo
- Reconocer mejor el trabajo
- Fomentar la participación

7. Cree usted que las preguntas de este cuestionario recogen sus opiniones sobre el ambiente de trabajo?

- Las recoge bien
- Bien
- Regular
- Mal
- Las recoge muy mal

8. Mencione otros temas que no se hayan tratado y quiera tratar

Sinceridad.

9. Qué cosas piensa usted que puede hacer la dirección para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!