



ANALIZAR EL ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA
ENTIDAD INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUBRED E.S.E

INTEGRANTES:

Viviana Carolina Torres Ibarra

Código: 1124850108

Yury Paulina Herrera Arias

Código: 75020211218

TUTORA

Adriana Quimbayo

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - SEMINARIO INTEGRADOR II

BOGOTÁ, D.C.

2021



INDICE DE CONTENIDO

1. Introducción.....	4
2. Planteamiento del problema	6
2.1. Problema de investigación.....	6
2.2. Pregunta de investigación.....	6
2.3. Servicios de Salud Subred E.S.E	6
2.4. Procesos y procedimientos	7
2.4.1. Valores.....	8
2.4.2. Principios.....	8
3. Justification.....	9
4. Objetivos.....	10
4.1. Objetivo General.....	10
4.2. Objetivos Específicos.	10
5. Marco referencial.....	11
5.1. Definiciones y nociones de clima organizacional:	11
5.2. Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom.....	12
5.3. La Jerarquía De Las Necesidades Según Maslow	12
5.4. Definición Clima Organizacional	14
5.5. El clima organizacional y la satisfacción laboral.....	15
6. Diseño Metodológico.....	15
6.1. Tipo de Investigación	15



6.2. Población y muestra.....	16
6.3. Instrumentos	16
6.4. Rangos:	16
7. Conclusiones.....	47
8. Bibliografía.....	48
9. Anexos.....	50





1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación de análisis documental está enfocada en el impacto que tiene la medición laboral en términos de satisfacción que presenta la organización Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

El impacto organizacional que se presenta en el contexto laboral ha permitido que el aprendizaje y la adopción de nuevas alternativas impulsadas por la motivación y evolución laboral en su entorno, a partir de esta idea, las nuevas estrategias en relación con las condiciones laborales permiten la oportunidad de incursionar en el fortalecimiento de habilidades, evitando los factores que obstaculizan opciones de cambio (Mallida, 2021)

La disonancia emocional en el contexto laboral cumple un papel preponderante en los resultados comportamientos de los empleados, llegando a impactar de forma negativa la salud y productividad del trabajador, así mismo, el comportamiento grupal puede incurrir en actitudes contraproducentes para la organización, de allí nace la importancia de analizar los estados emocionales, motivados por la disposición constante al cambio e investigando las influencias que pueden generar el no conocer el efecto de las distintas inteligencias emocionales en función del desarrollo productivo del empleado (Carmona-Fuentes, 2017)

Un entorno o clima laboral negativo impactan directamente en la función social de la organización, según (Orjuela Salcedo, 2021) la incidencia de la felicidad en un ambiente laboral estable fortalece la gestión del recurso humano, factores psicológicos también se ven involucrados en un clima organizacional inestable, de allí que los departamento de recursos humanos innoven y actúen en estrategias y planes que permitan proyectar un estado de animo positivo dando respuesta a la comunicación efectiva y laboral entre los trabajadores.

El ambiente laboral en las organizaciones busca ver realizados sus objetivos organizacionales con proyecciones a corto y mediano plazo, para ello, es primordial contar con un personal comprometido que cuente con las aptitudes adecuadas para alcanzar dichas metas. Mitigar actitudes de rechazo o ausentismo a las actividades laborales promueven la mayor productividad



posible de talento humano y por ende un mejor rendimiento para las organizaciones, los diagnósticos de clima organizacional son herramientas que por medio de indicadores alertan del comportamiento de sus empleados e invitan al recambio y la mejora organizacional (Simón-Fernández, 2019)

El ambiente laboral en los últimos tiempos resulta complejo para las organizaciones y más cuando se ven involucrados diferentes factores como; la falta un empleo digno, la ausencia de un departamento de recursos humano adecuado, incidiendo así mismo en la salud de los empleados (Heredia Gálvez, 2017).

El consolidar las relaciones interpersonales y el lograr un entorno laboral agradable es tarea de todos y son los mismos actores quienes deberán trabajar en el mejoramiento de las condiciones y aspectos que direccionen de forma efectiva las relaciones formales e informales de los empleados, para ello es importante mantener una buena comunicación y manejo de conflictos, invitando siempre a la solución de conflictos (Ospino, 2019)



2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Problema de investigación

En el año 2016 se dio la fusión de los 22 hospitales distritales de los culés quedaron cuatro Subredes, en particular la entidad Subred está conformada por los Hospitales; Tunjuelito, Nazareth, Meissen, Tunal, Usme y Vista hermosas, en la Ciudad de Bogotá, se evidenció una consolidación de información, de procesos y procedimientos así como la unificación del personal de trabajo, generando descontento e insatisfacción por parte de los empleados, ocasionando rivalidades entre sí, despidos masivos, diferencia entre el personal de Planta, abuso de la autoridad, rivalidad entre el personal de los antiguos Hospitales, falta de comunicación asertiva, con todas la problemáticas relacionas. Subred realizó la medición del clima laboral en el año 2019, para determinar fuentes o causas de conflicto, así como la posible insatisfacción que ha contribuido en el desarrollo de actitudes laborales negativas en dicha entidad y que busca con su análisis identificar las bases de intervención orientadas al mejoramiento de la satisfacción, la productividad y la calidad de vida mejorada en su recurso humano activo para la entidad integrada de servicios de salud Subred E.S.E.

2.2. Pregunta de investigación

¿Cómo mejorar el índice de satisfacción laboral en la entidad integrada de Servicios de Salud Subred E.S.E.?

2.3. Servicios de Salud Subred E.S.E

Misión: *“Prestar Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de Gestión Integral del Riesgo, Seguridad, fortaleciendo la formación Académica orientada a la Investigación Científica e Innovación, con un Talento Humano Comprometido, Humanizado y Competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de*

salud de nuestros Usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz”.

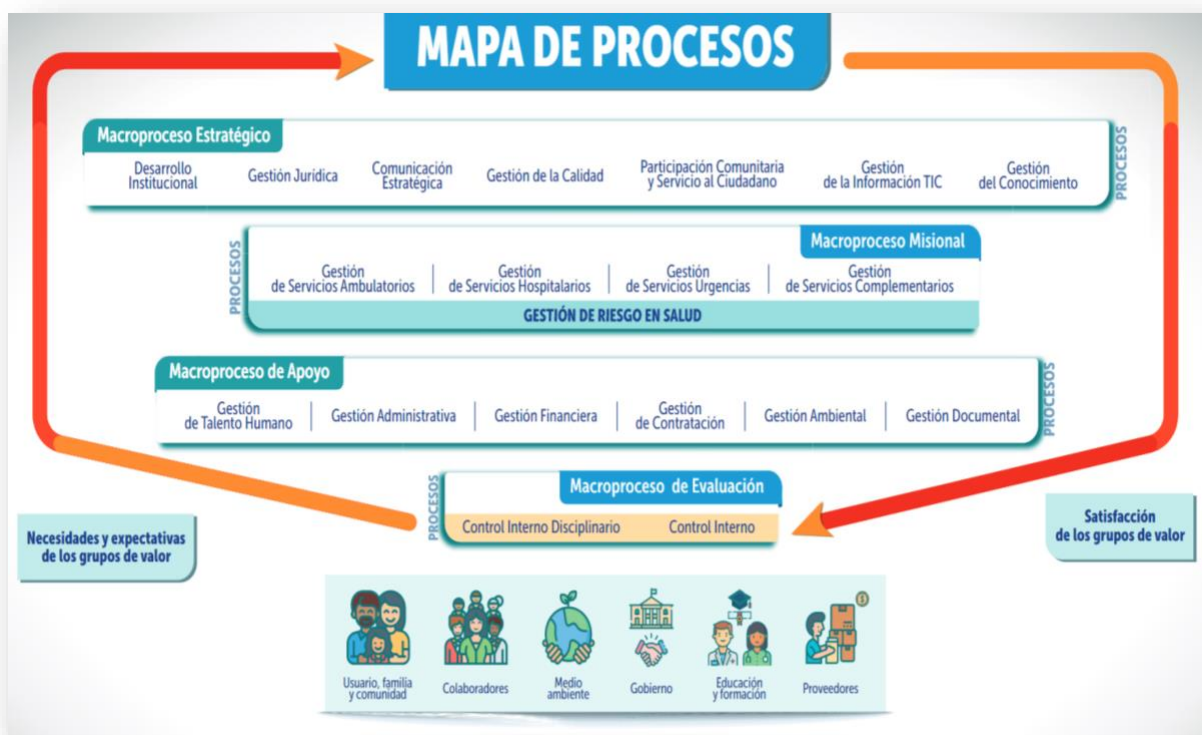
Visión: “En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la Prestación de Servicios de Salud con Estándares Superiores de Calidad, Consolidada, Sostenible, referente en Investigación, Docencia e Innovación, con Enfoque Diferencial, Territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorial, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios”.

(Mision y vision - Pagina web Subred, 2021)

2.4. Procesos y procedimientos

Ilustración 1.

Mapa de procesos organizacionales en Subred E.S.E



Fuente: <https://www.subredsur.gov.co/content/procesos-y-procedimientos>



A nivel organizacional la entidad integrada de Servicios de Salud Subred E.S.E busca mantener un modelo de fortalecimiento y crecimiento del talento humano a partir del desarrollo de competencias laborales y la promoción de un ambiente de servicio humanizado y de mejora continua, facilitando la implementación de su Modelo de Atención en Red.

2.4.1. Valores

Tomando como referencia el Decreto Distrital 118 de 2018, la política de integridad de la dimensión de talento humano, que adopto cada una de las entidades públicas del distrito capital los valores aptitudinales, que definen la cualidad individual y conducta de la persona en la sociedad.

2.4.2. Principios

Teniendo como referencia el artículo 5 del Acuerdo Distrital 761 de 2015, donde establece un Plan de Desarrollo Económico, adoptado a un entorno Social para Bogotá 2020-2024, el cual busca en los principios, una serie de acciones que atañen al ser humano en un panorama de cambio y que permitan dentro de las facultades racionales cumplir las normas generales y universales, también se llamados preceptos constitucionales, como son:

- ✓ Vocación de Servicio y Liderazgo Público.
- ✓ La Ética.
- ✓ Transparencia y Rendición de Cuentas.
- ✓ Inteligencia y Acción Colectiva.
- ✓ Corresponsabilidad.
- ✓ Interdependencia e Integración.



3. JUSTIFICATION

El objetivo de este trabajo investigativo es identificar como el índice de satisfacción laboral en la entidad integrada de Servicios de Salud Subred E.S.E incide en el ambiente laboral y específicamente en la satisfacción de los empleados de Subred, evaluando el concepto y percepción de los empleados, donde se pueda desarrollar un mejoramiento integral del clima laboral dirigido al bienestar tanto de las directivas como de sus colaboradores.

Inesperadamente la fusión y unificación de procesos y procedimientos provocaron una el descontento e insatisfacción por parte de los empleados, ocasionando rivalidades entre sí, así como, despidos masivos, diferencias entre el personal temporal y el personal de directo, el inconformismo por los procedimientos y su realización en algunas áreas, el abuso de la autoridad y la evidente ausencia de comunicación asertiva entre compañeros.

Como propuesta de mejoramiento del clima laboral en Subred y luego de un análisis de información recolectada procedente de una serie de preguntas ligadas a la satisfacción laboral que inciden en el clima organizacional en Subred y que permitirán una contribución un acercamiento a espacios y ambientes de trabajo armoniosos.

Esta propuesta no estima una realización total, permitiendo su estudio y posterior aprobación bajo la autorización y puesta en marcha que determine la entidad Subred, tanto los recursos necesarios como el desarrollo aplicado serán financiados y llevados a la practica con los alcances y limitaciones que se presentan en su ejecución.



4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Identificar como el índice de satisfacción laboral incide en el ambiente laboral y específicamente en la satisfacción de los empleados en la entidad integrada de Servicios de Salud Subred E.S.E

4.2. Objetivos Específicos.

1. Analizar cuáles son los factores negativos que inciden en el clima organizacional en la entidad Subred.
2. Identificar cuáles son los indicadores de satisfacción que inciden en los trabajadores en la entidad Subred.
3. Diseño y creación de una encuesta relacionada con el panorama de satisfacción laboral en los colaboradores que trabajan en la Subred Sur E.S.E



5. MARCO REFERENCIAL

Como antecedentes, teorías y lineamientos del proyecto de investigativo descriptivo, se identificaron una serie de autores que permitirán fundamentar los complementos y el eje transversal de la investigación.

5.1. Definiciones y nociones de clima organizacional:

Según (Hernández, 2020), el clima organizacional precede de la postura del individuo y su relación con ambientes dinámicos y complejos, dado que las empresas conformadas por grupos o equipos de trabajo mancomunados presentan diferentes comportamientos que afectan inevitablemente el entorno laboral, así como el desempeño en sus actividades cotidianas.

Según, (Porrás, 2018) *“el clima organizacional se refiere a aquellos aspectos de una organización que llevan a la estimulación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes”*, esto es, conocer las motivaciones del ambiente laboral organizacional, identificando las características que reflejan una conducta en las personas, así como la percepción que se tiene del entorno organizacional y como este influye de forma determinante en las interacciones de los miembros de la organización, en la búsqueda de un ambiente grato de trabajo, con unas relaciones sociales internas sanas y estables tanto en las directivas como en los compañeros de trabajo.

Las entidades y estamentos de Salud cuentan con numerosas agrupaciones de empleados o departamentos y áreas que dependen de la correlación y comunicación entre los empleados, son mas frecuentes las posibles diferencias y conflictos que pueden existir en ambientes laborales de conjunto.

Luego de conocer las nociones relacionadas con el clima organizacional en un contexto general, se presentan los diversos conceptos y teorías relacionadas con la motivación, de la cual dependen casi todas las organizaciones y más precisamente los ambientes laborales grupales, sin dejar de lado que tan incidentes son dichas motivaciones con el índice de satisfacción de un ambiente organizacional común (Juárez-Adauta, 2012)



5.2. Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom

La Teoría de las expectativas fundamentada en la capacidad de motivar, y según Víctor Vroom se basa en la consideración la expectativa y su actuación con el fin de lograr el éxito, donde la capacidad de motivar ha venido incrementada en el mundo organizacional y vista como la expectativa de un resultado que determina el actuar de una persona en la búsqueda del cumplimiento de sus metas establecidas (Rivas, 2018).

5.3. La Jerarquía De Las Necesidades Según Maslow

La teoría de motivación basado en el pensamiento jerárquico obedece al ideal de una necesidad humana. El autor Maslow menciona el avanzar por niveles de necesidades primarias y secundarias, como son:

- **Necesidades fisiológicas:** Hacen referencia a la necesidad inherente o básica del ser humano y tiene que ver con aspectos de supervivencia, como lo es; el respirar, beber, alimentarse, dormir, entre otras.
- **Necesidades de seguridad:** Relacionadas con la necesidad de seguridad, organización, actividades que brinden confianza, como, por ejemplo: conservar el empleo.
- **Necesidades sociales:** Relacionadas con la integración de un grupo, el cariño recibido y el afecto familiar, por su puesto la amistad, el ser parte de un grupo y recibir su aceptación.
- **Necesidades de estima:** Relacionado con la necesidad de sentirse respetado, aceptado y si es algo de poder y prestigio, se caracterizan por mantener una autoestima y reputación alta y constante.
- **Necesidades de autorrealización:** Relacionadas con necesidades de crecimiento personal y el potencial propio, se relaciona con; el autocontrol, la estima, la autonomía y la independencia.

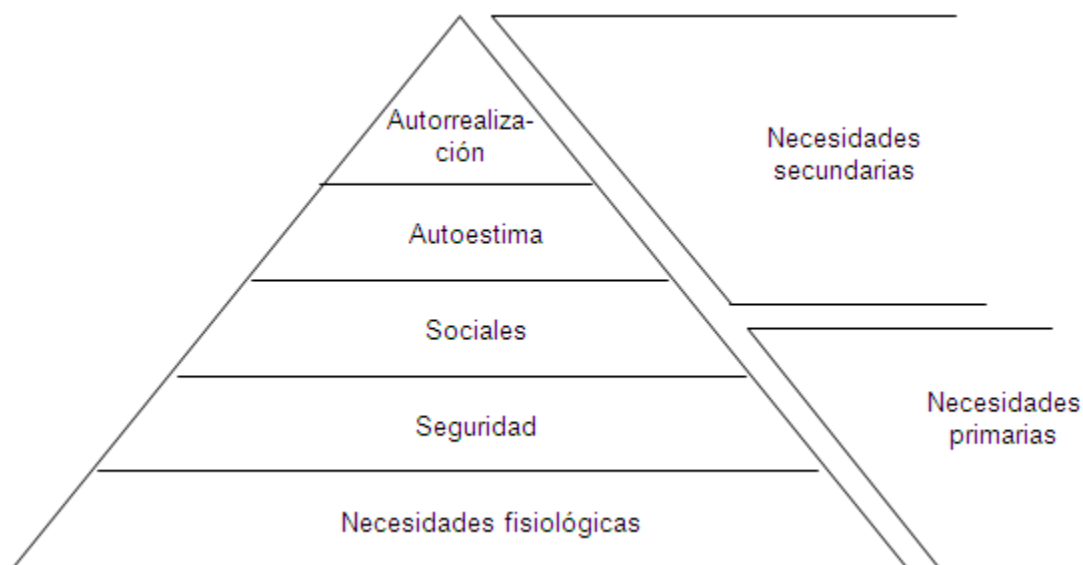
Dentro de los argumentos jerárquicos establecidos por Maslow se destacan son las siguientes:

- ✓ Las necesidades fisiológicas se adquieren con en el tiempo y a través de su desarrollo personal.

- ✓ Las propuestas que permitan un mejoramiento en el ambiente laboral.
- ✓ Las necesidades de jerarquía superior que surgen de lograr o satisfacer su necesidad básica.
- ✓ La necesidad de seguridad es más frecuente en un entorno laboral favorable.
- ✓ La necesidad de pertenencia surge de realizar una labor con; armonía, afecto y amistad.

Ilustración 2.

Pirámide De Las Necesidades



Fuente: Jerarquía De Las Necesidades, Según Maslow, <http://degestionempresarial.blogspot.com/2014/08/jerarquia-de-las-necesidades-segun.html>

Los sujetos por naturaleza están destinados a satisfacer las necesidades fisiológicas, así como suplir necesidades básicas como el comer, dormir y las fases de desarrollo gradual y en niveles más elevados como son; lo social, la autoestima y la autorrealización, lo que significa que la necesidad es complemento de la necesidad social, así mismo la necesidad de autorrealización, es complemento de la autoestima. Cuando el sujeto controla los niveles más bajos de la pirámide se entiende que la satisfacción del sujeto esta en su punto más alto.



5.4. Definición Clima Organizacional

El clima organizacional en un entorno laboral sigue siendo un tema de aprendizaje constante y la adaptación continua, el surgimiento de nuevas estrategias motivacionales, con relación a mejorar las condiciones laborales y a las características del ambiente laboral en la empresa. (Rivas, 2018)

La expresión del personal o recurso humano ha llegado a impactar de forma considerable la salud y productividad del empleado, un errado comportamiento grupal puede incidir en malas actitudes que a la postre, generaran perdidas en productividad laboral (Heredia Gálvez, 2017).

Un entorno o clima laboral negativo impactan directamente en la función social de la organización, según (Orjuela Salcedo, 2021) la incidencia de la felicidad en un ambiente laboral estable fortalece la gestión del recurso humano, factores psicológicos también se ven involucrados en un clima organizacional inestable, de allí que los departamento de recursos humanos innoven y actúen en estrategias y planes que permitan proyectar un estado de ánimo positivo dando respuesta a la comunicación efectiva y laboral entre los trabajadores.

El ambiente laboral en las organizaciones busca ver realizados sus objetivos organizacionales con proyecciones a corto y mediano plazo, para ello, es primordial contar con un personal comprometido que cuente con las aptitudes adecuadas para alcanzar dichas metas. Mitigar actitudes de rechazo o ausentismo a las actividades laborales promueven la mayor productividad posible de talento humano y por ende un mejor rendimiento para las organizaciones, los diagnósticos de clima organizacional son herramientas que por medio de indicadores alertan del comportamiento de sus empleados e invitan al recambio y la mejora organizacional (Simón-Fernández, 2019)

El ambiente laboral en los últimos tiempos resulta complejo para las organizaciones y más cuando se ven involucrados diferentes factores como; la falta un empleo digno, la ausencia de un



departamento de recursos humano adecuado, incidiendo así mismo en la salud de los empleados (Heredia Gálvez, 2017).

El consolidar las relaciones interpersonales y el lograr un entorno laboral agradable es tarea de todos y son los mismos actores quienes deberán trabajar en el mejoramiento de las condiciones y aspectos que direccionen de forma efectiva las relaciones formales e informales de los empleados, para ello es importante mantener una buena comunicación y manejo de conflictos, invitando siempre a la solución de conflictos (Ospino, 2019)

5.5. El clima organizacional y la satisfacción laboral

El impacto contraproducente que se puede originar de un ambiente laboral inadecuado invita al análisis de los factores que influyen en los niveles de satisfacción laboral, un nivel de satisfacción alto indica un el clima organizacional sano, el conjunto de variables que tienen que ver con el bienestar laboral impactan positivamente en la productividad y esto solo se logra con el mejoramiento de las condiciones laborales establecidas. La correlación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional, presentan una pieza clave en el comportamiento del empleado (Juárez-Adauta, 2012).

Para el personal que desarrolla sus actividades laborales en los hospitales y entidades de la salud, se ven inmersos en distintas complejidades y conflictos interpersonales, potenciar aspectos como; la comunicación asertiva, la relación con los compañeros de trabajo y la motivación como iniciativa por parte de las directivas serán claves en la búsqueda de un índice de satisfacción laboral alto y que a la postre repercutirá en un nivel productivo laboral de calidad.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es de tipo cualitativo, basados en la recopilación de datos, así como la utilización de la información descriptiva, la cual busca conocer las costumbres y situaciones



propias de las actitudes predominantes de los entrevistados, por medio de la investigación descriptiva se ahondan las actividades, procesos y personas que son objeto de análisis.

6.2. Población y muestra

La muestra poblacional para estudiar la constituyeron los empleados de la Subred Integrada de Servicios de salud Sur E.S.E.

6.3. Instrumentos

Se realizó una encuesta para determinar la satisfacción o insatisfacción respecto a todas las variables que intervienen en la combinación de clima organizacional.

6.4. Rangos:

- **Satisfecho:** Frecuentemente
- **Insatisfecho:** Raramente
- **Totalmente Satisfecho:** Muy frecuentemente
- **Totalmente Insatisfecho:** Nunca.

La encuesta de Clima Organizacional está compuesta por 11 Macro variables y 22 variables descritas a continuación.

Tabla 1.

Muestra Encuesta Clima Organizacional 2018

TIPO DE VINCULACION	TOTAL COLABORADORES	MARGEN 3% NIVEL DE CONFIANZA 95%	MARGEN 3% NIVEL DE CONCIANZA 99%	MARGEN5 % NIVEL DE CONFIANZA 99%
OPS	4.005			

**PLANTA**

768

TERCERIZADOS

648

896

1.389

595

**PERSONAL
FORMACION**

154

TOTAL

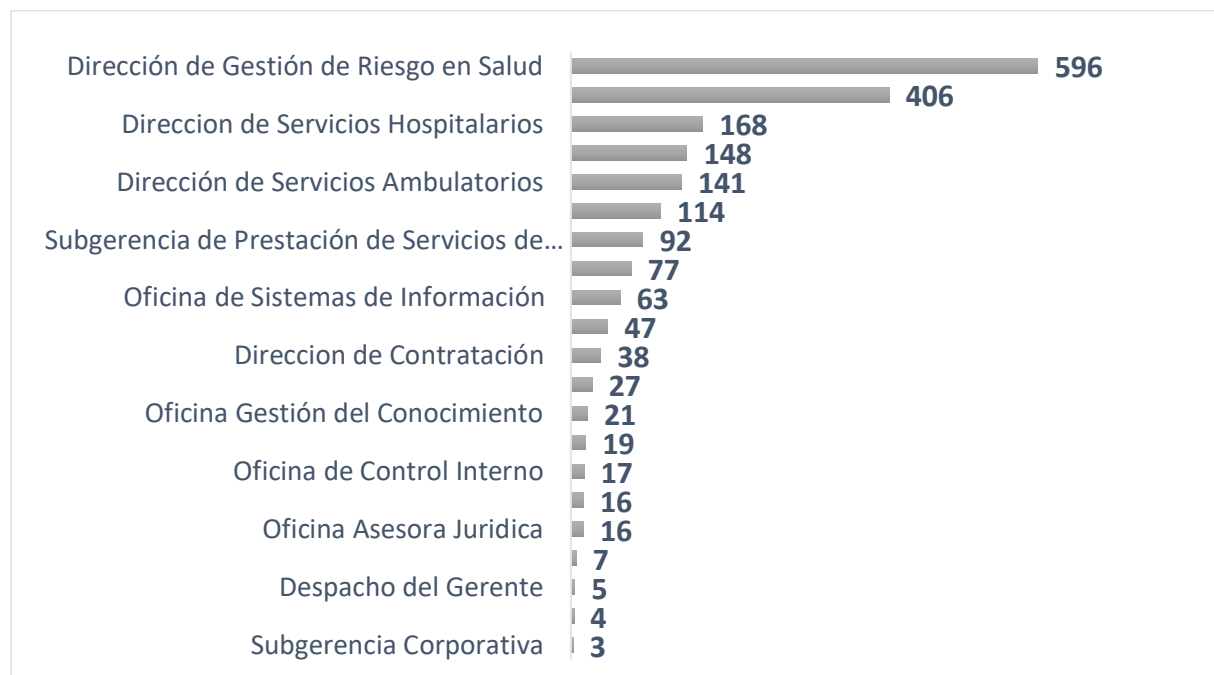
5.575

NIVEL DE CONFIANZA: 99%

MUESTRA: 2.025 colaboradores (n:36%)

NUMERO DE PREGUNTAS FORMULADAS: Veintidos (22)

INFORME MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2018

Grafica 1.*Encuestados Por Dependencia***Fuente.** Encuesta de Clima Organizacional 2018

Para el diligenciamiento de la encuesta de Clima Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E vigencia 2018 se contó con la participación de **2.025** (36%) colaboradores distribuidos en cada una de las 21 dependencias como se muestra en la grafica.

Acorde a la muestra, la mayor participacion se dio en la Direccion de Gestion del Riesgo, con 596 personas, teniendo en cuenta que la Subgerencia de Prestacion de Servicios contempla el

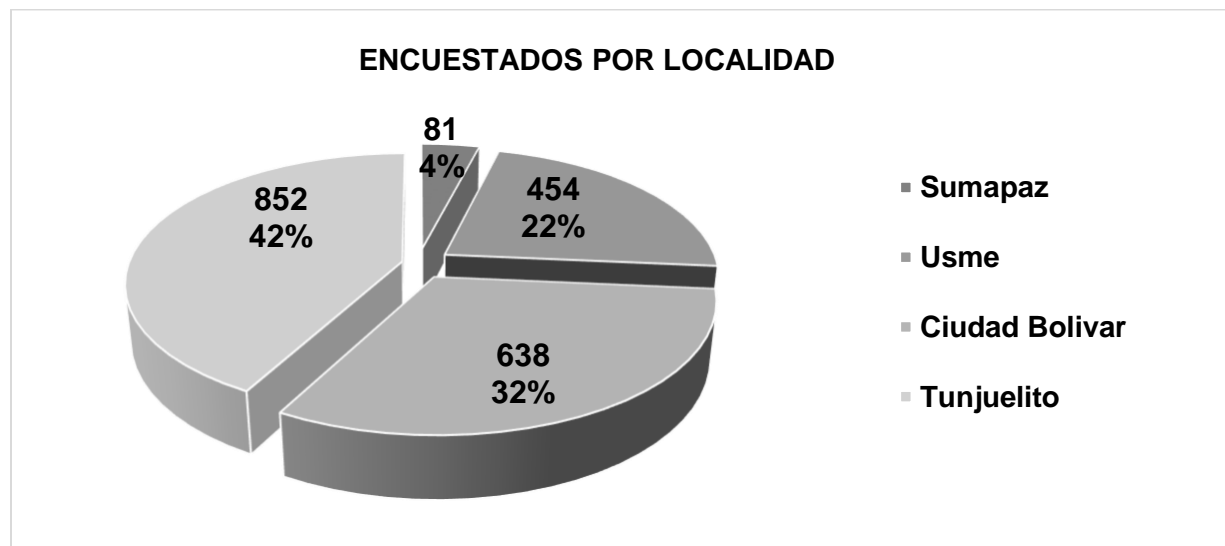
mayor número de colaboradores, esta, la cual aportaría a la medición del Clima Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E vigencia 2018.

Para el diligenciamiento de la encuesta de Clima Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E vigencia 2018 se contó con la participación de **2.025** (36%) colaboradores distribuidos en cada una de las 21 dependencias como se muestra en la grafica.

Acorde a la muestra, la mayor participacion se dio en la Direccion de Gestion del Riesgo, con 596 personas, teniendo en cuenta que la Subgerencia de Prestacion de Servicios contempla el mayor número de colaboradores, la cual aportaría a la medición del Clima Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E vigencia 2018.

Grafica 2.

Por localidad



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 2.

Encuestados Por Localidad

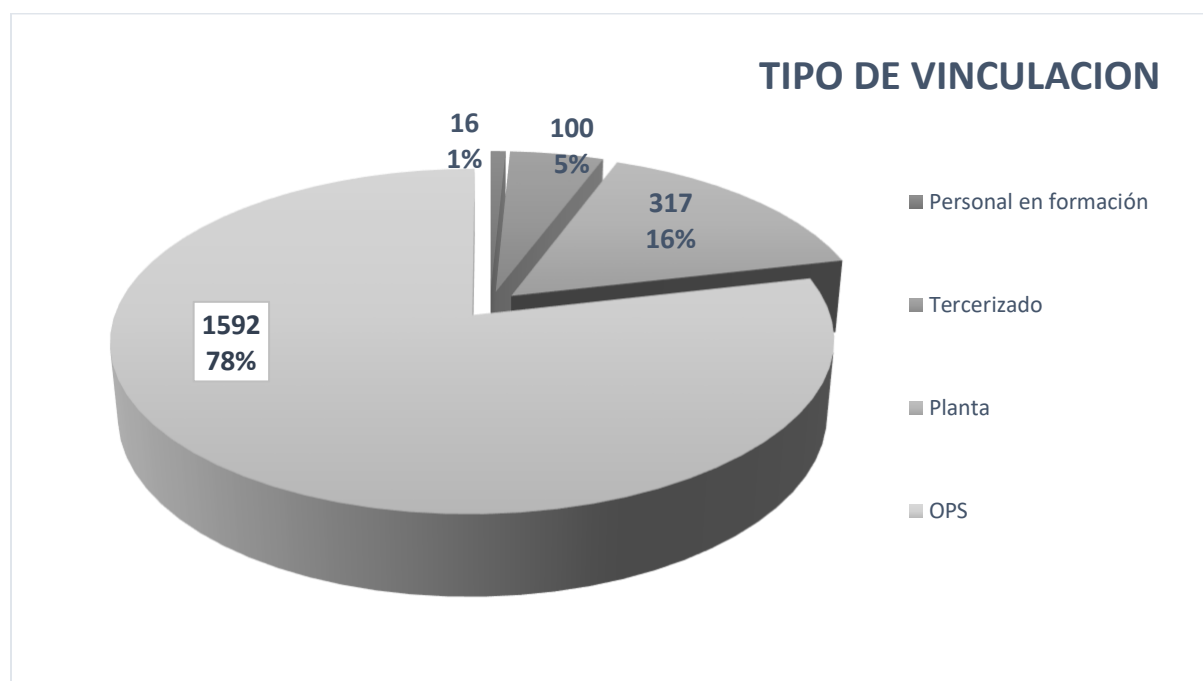
LOCALIDAD	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Sumapaz	81	4%
Usme	454	22%

Ciudad Bolivar	638	32%
Tunjuelito	852	42%
TOTAL	2025	100%

Se identifica que la encuesta de Clima organizacional 2018 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E fue diligenciada por: 81 (4%) colaboradores que laboran en la Localidad de Sumapaz, 454 (22%) en la Usme, 638 (32%) Ciudad Bolívar y 852 (42%) en Tunjuelito.

Acorde a la muestra la mayor participación por sede se dio en la USS Tunal, con 671 personas siendo la sede que mas colaboradores tiene dentro de su planta fisica.

Grafica 3. Tipo de Vinculación



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 3.

Tipo de Vinculación

VINCULACION	ENCUESTADOS	%
Personal en formación	16	1%

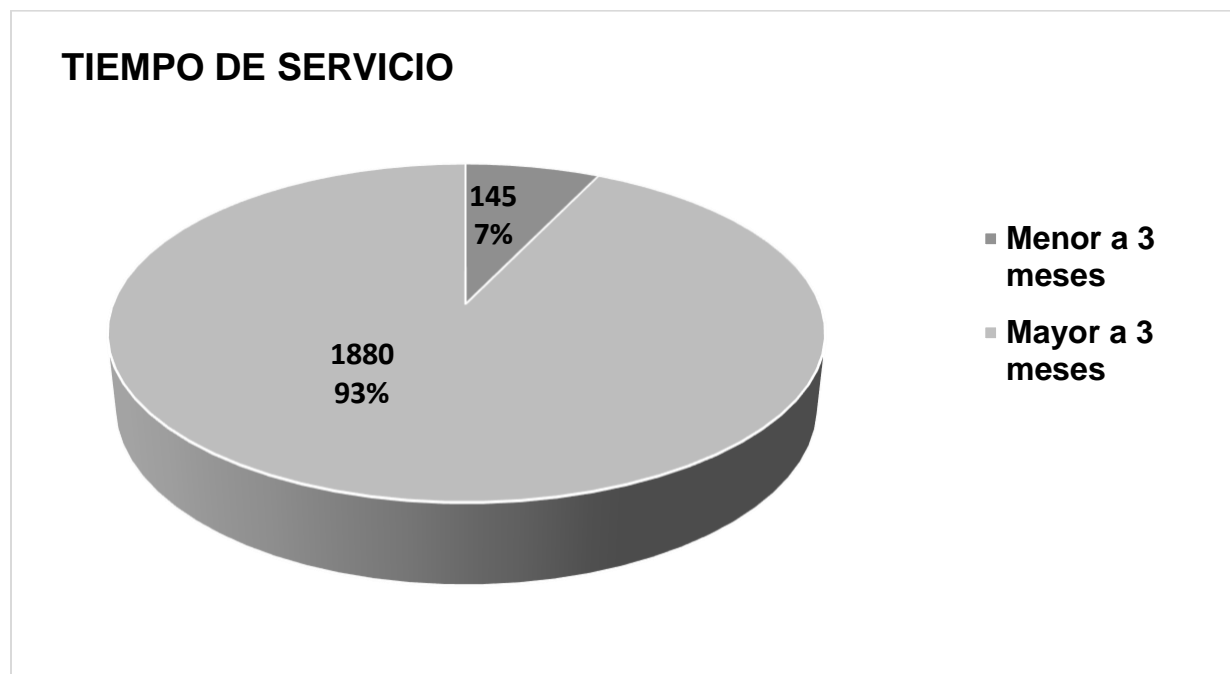


Tercerizado	100	5%
Planta	317	16%
OPS	1592	78%
TOTAL	2025	100%

La encuesta de Clima organizacional 2018 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E fue diligenciada por 2.025 colaboradores los cuales: 16 (1%) son estudiantes es decir personal en formación, 100 (5%) Tercerizados, 317 (16%) colaboradores pertenecientes a la planta de personal y 1592 (78%) colaboradores vinculados mediante contrato por Prestación de Servicios (OPS).

Grafica 4.

Tiempo de servicio



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 4.

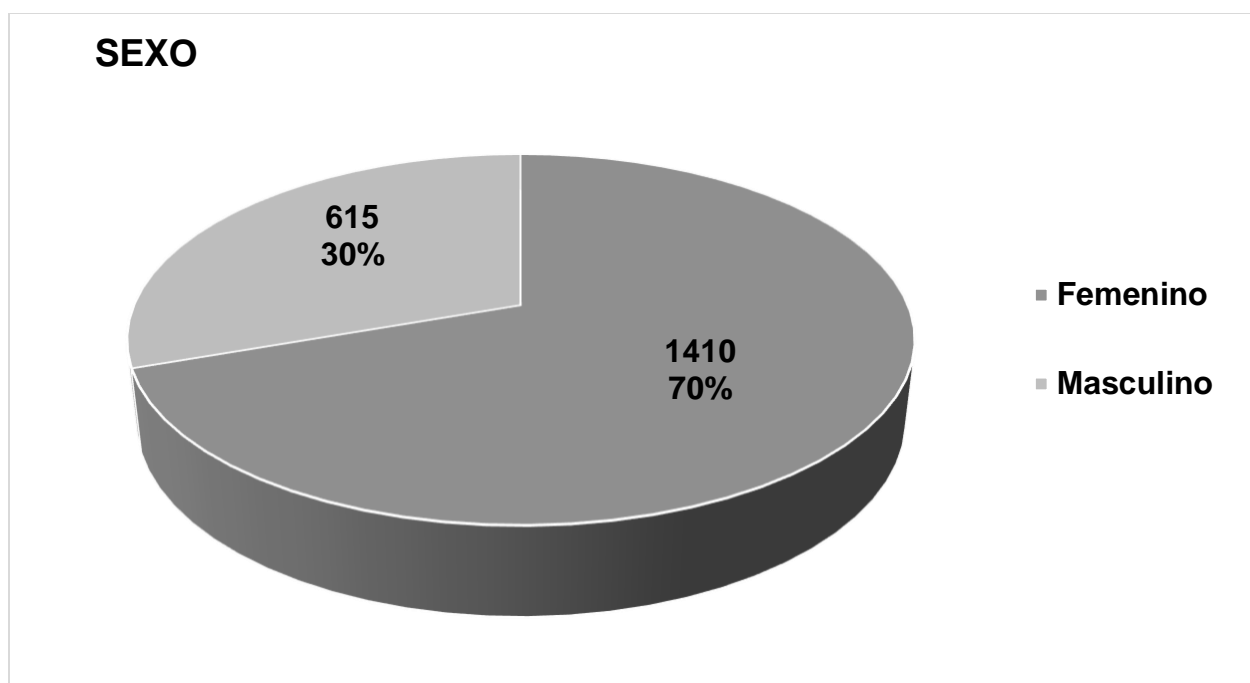
Tiempo de servicio

TIEMPO DE SERVICIO	ENCUESTADOS	%
Menor a 3 meses	145	7%
Mayor a 3 meses	1880	93%
TOTAL	2025	100%

El tiempo de servicio de las personas que diligenciaron la encuesta de Clima Organizacional 2018 fue: 145 (7%) personas llevan menos de tres meses prestando su servicio en la Subred Integrada de Servicios de Salud y 1880 (93%) personas que llevan mas de tres meses prestando su servicio a la institución.

Grafica 5.

Sexo



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 5.

Sexo

SEXO	ENCUESTADOS	%
------	-------------	---

Femenino	1410	70%
Masculino	615	30%
TOTAL	2025	100%

El género de las personas que diligenciaron la encuesta de Clima organización fue: 1410 (70%) pertenecientes al género Femenino y 615 (30%) al género Masculino. Cabe la pena resaltar que la representación de las mujeres es mayoritariamente dentro del total de colaboradores de la institución, lo cual se destaca en esta encuesta.

Grafica 6.
Equidad



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018.

Tabla 6.
Equidad

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES
Satisfecho	1295	64%	<u>76%</u> <u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	242	12%	



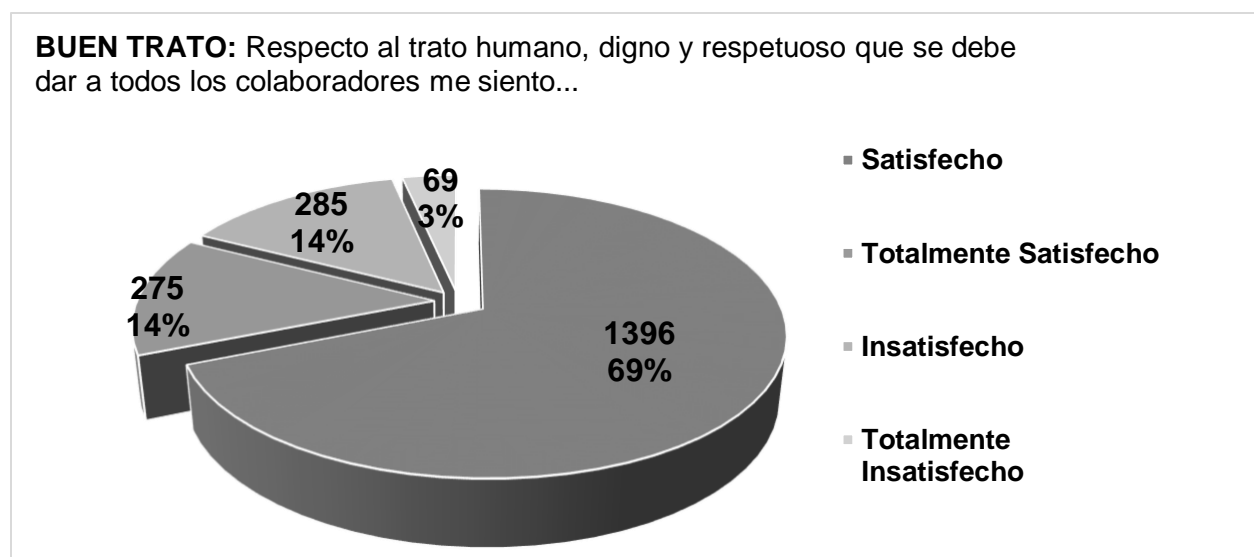
Insatisfecho	381	19%	24%	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	107	5%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 7 referente a la macrovariable calidad de vida se observa que el, 64% (1295) colaboradores de los encuestados están satisfechos respecto al trato equitativo dado en la Subred Sur, el 12% (242) colaboradores totalmente satisfechos, el 19% (381) colaboradores se sienten insatisfechos y el 5% (107) colaboradores manifiestan sentirse totalmente insatisfechos.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 76% de los encuestados se sienten satisfechos en cuanto al trato equitativo que la Subred Sur brinda a los colaboradores en el ambiente laboral a diferencia de 24% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 7.

Buen Trato



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 7.

Buen Trato

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES
Satisfecho	1396	69%	83% <u>SATISFACCION</u>

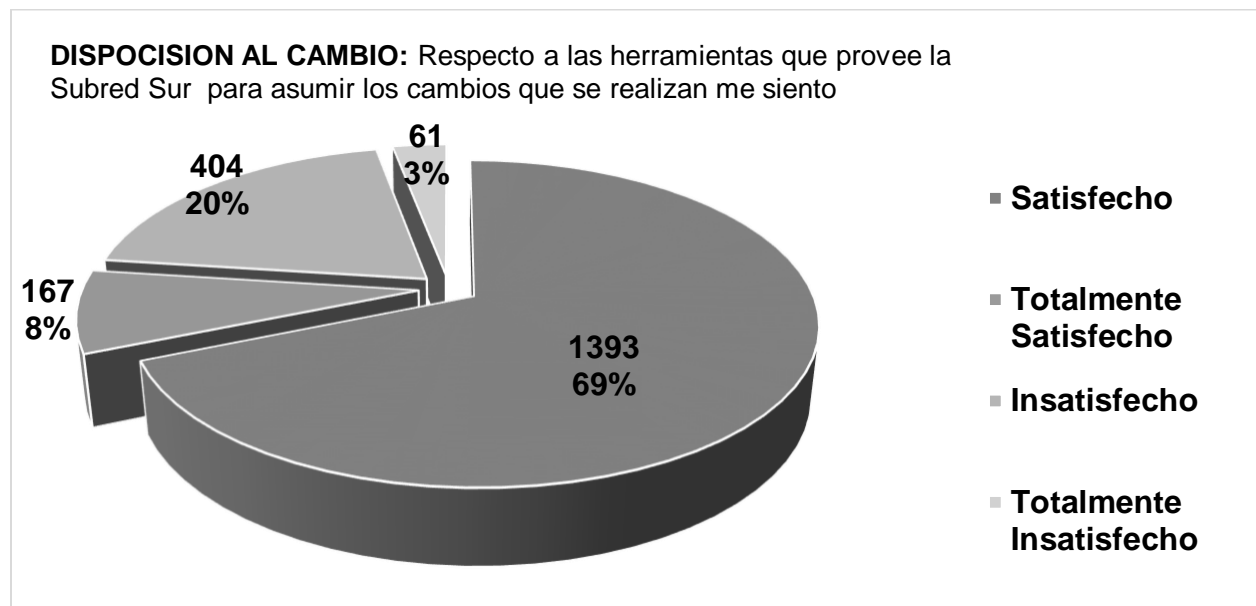


Totalmente Satisfecho	275	14%		
Insatisfecho	285	14%	17%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	69	3%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 8 referente a la macrovariable calidad de vida se observa que el 69% (1396) de los colaboradores encuestados se siente satisfechos respecto al trato humano, digno y respetuoso que se da a los colaboradores de la Subred Sur, el 14% (275) se siente totalmente satisfecho, el 14% (285) se sienten insatisfechos y el 3% (69) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 83% de los encuestados se sienten satisfechos respecto al trato humano, digno y respetuoso que la Subred Sur brinda a los colaboradores en el ambiente laboral a diferencia del 17% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 8.
Disposición Al Cambio



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018.

Tabla 8.
Disposición Al Cambio

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES
-------	-------------	---	---------

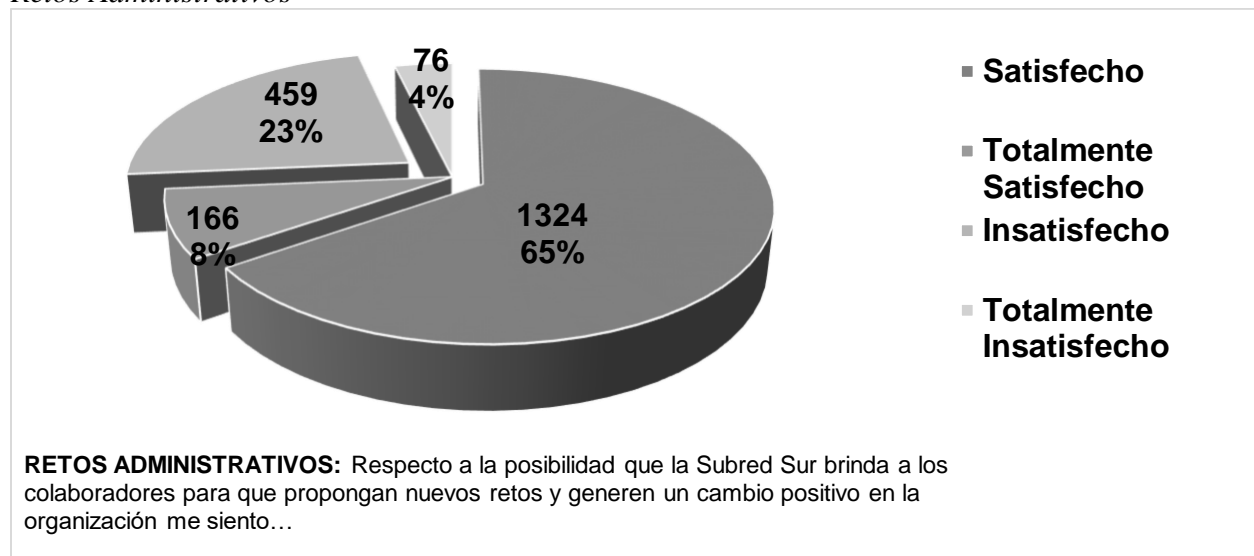
Satisfecho	1393	69%	<u>77%</u>	<u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	167	8%		
Insatisfecho	404	20%	<u>23%</u>	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	61	3%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 9 referente a la macrovariable de cambio organizacional se observa que de los encuestados el 69% (1393) colaboradores se sienten satisfechos respecto a las herramientas que les provee la Subred Sur para asumir los cambios que se realizan, el 8% (167) colaboradores se sienten totalmente satisfechos, el 20% (404) colaboradores se sienten Insatisfechos y el 3% (61) colaboradores manifiestan sentirse totalmente insatisfechos.

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 77% de los encuestados se sienten satisfechos respecto a las herramientas que provee la Subred Sur para asumir los cambios que se realizan a diferencia del 23% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 9.

Retos Administrativos



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 9.

Retos Administrativos

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES
-------	-------------	---	---------

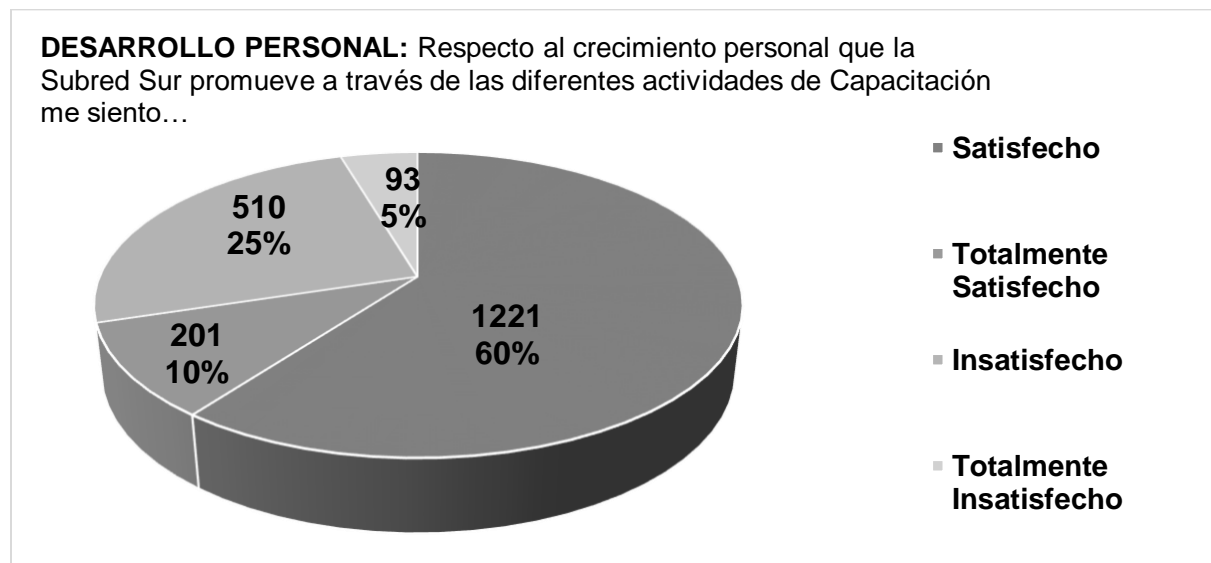


Satisfecho	1324	65%	73%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	166	8%		
Insatisfecho	459	23%	27%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	76	4%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 10 referente a la macrovariable de cambio organizacional. se observa que respecto a la posibilidad que la Subred Sur brinda a los colaboradores para que propongan nuevos retos y generen un cambio positivo en la organización el 65% (1324) colaboradores se sienten satisfechos, el 8% (166) se sienten totalmente satisfechos; el 23% (459) se sienten insatisfechos y el 4% (76) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 73% de los encuestados se sienten satisfechos respecto a la posibilidad que la Subred Sur brinda a los colaboradores para que propongan nuevos retos y generen un cambio positivo en la organización a diferencia del 27% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 10.
Desarrollo Personal



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018.

Tabla 10
Desarrollo Personal

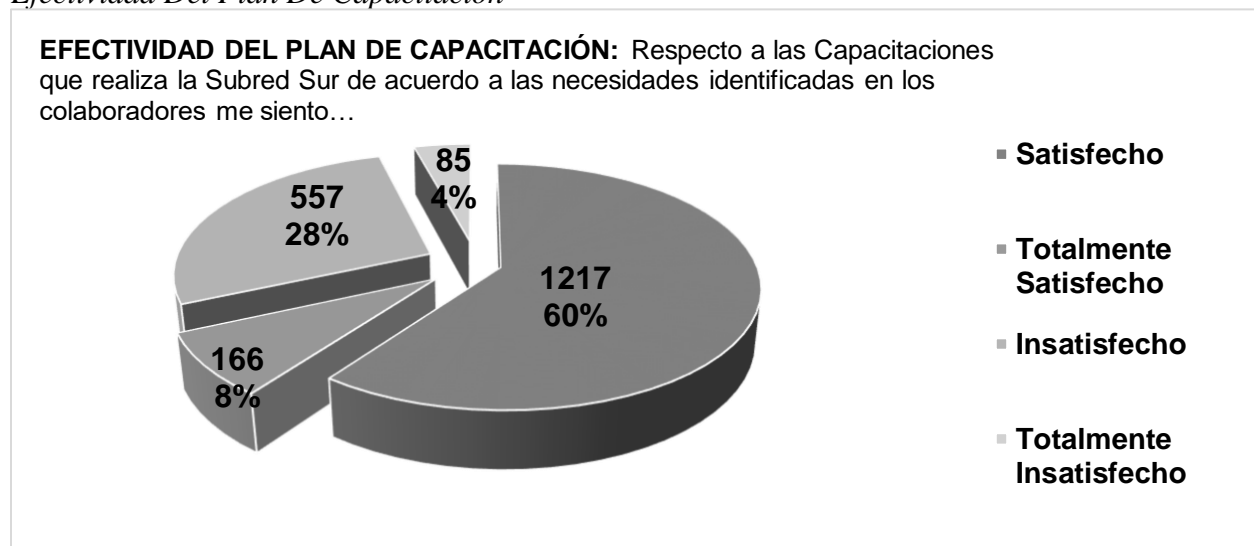
NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1221	60%	70%	<u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	201	10%		
Insatisfecho	510	25%	30%	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	93	5%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 11 referente a la macrovariable de capacitacion y desarrollo, se observa que respecto al crecimiento personal que la Subred Sur promueve a traves de las diferentes actividades de Capacitacion el 60% (1221)colaboradores encuestados se siente satisfechos, el 10% (201) se sienten totalmente satisfechos, el 25% (510) Insatisfechos y el 5% (93) manifiestan sentirse totalemnte insatisfecho.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 70% de los encuestados se sienten satisfechos respecto al crecimiento personal que la Subred Sur promueve a traves de las diferentes actividades de capacitacion y el 30% manifiestan sentirsen insatisfechos.

Grafica 11.

Efectividad Del Plan De Capacitación



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 11.

Efectividad Del Plan De Capacitación

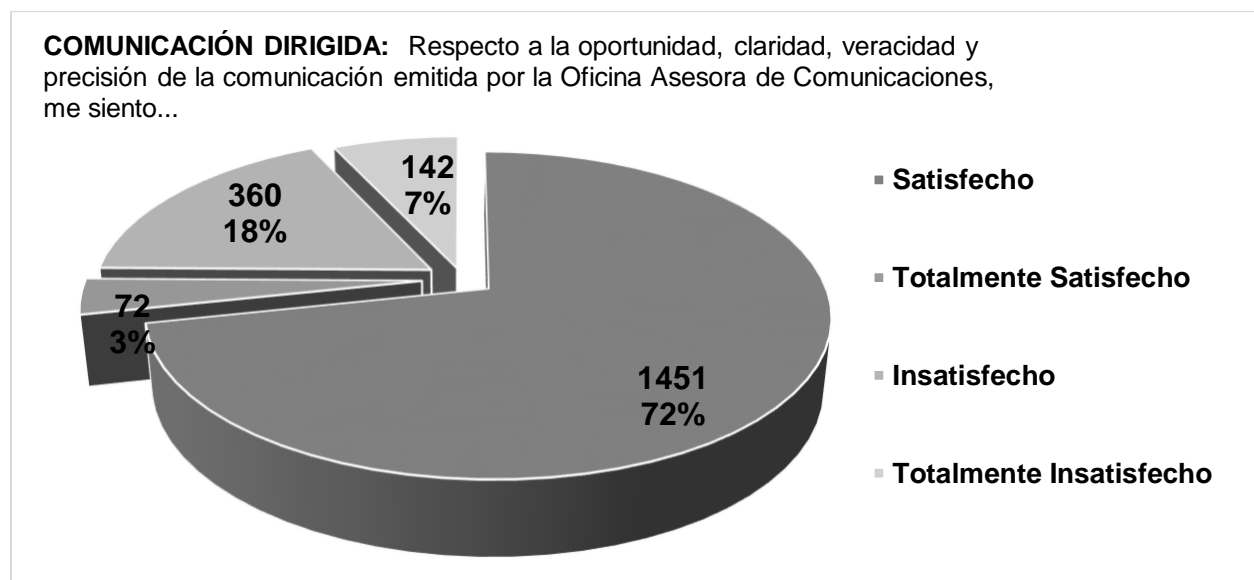
NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1217	60%	68%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	166	8%		
Insatisfecho	557	28%	32%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	85	4%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 12 referente a la macrovariable de capacitación y desarrollo, se observa respecto a las capacitaciones que realiza la Subred Sur de acuerdo a las necesidades identificadas en los colaboradores el 60% (1217) de encuestados se sienten satisfechos, el 8% (166) están totalmente satisfechos, el 28% (557) se sienten insatisfechos y el 4% (85) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 68% de los encuestados se sienten satisfechos con las capacitaciones que realiza la Subred Sur de acuerdo a las necesidades identificadas a diferencia del 32% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 12.

Comunicación Dirigida



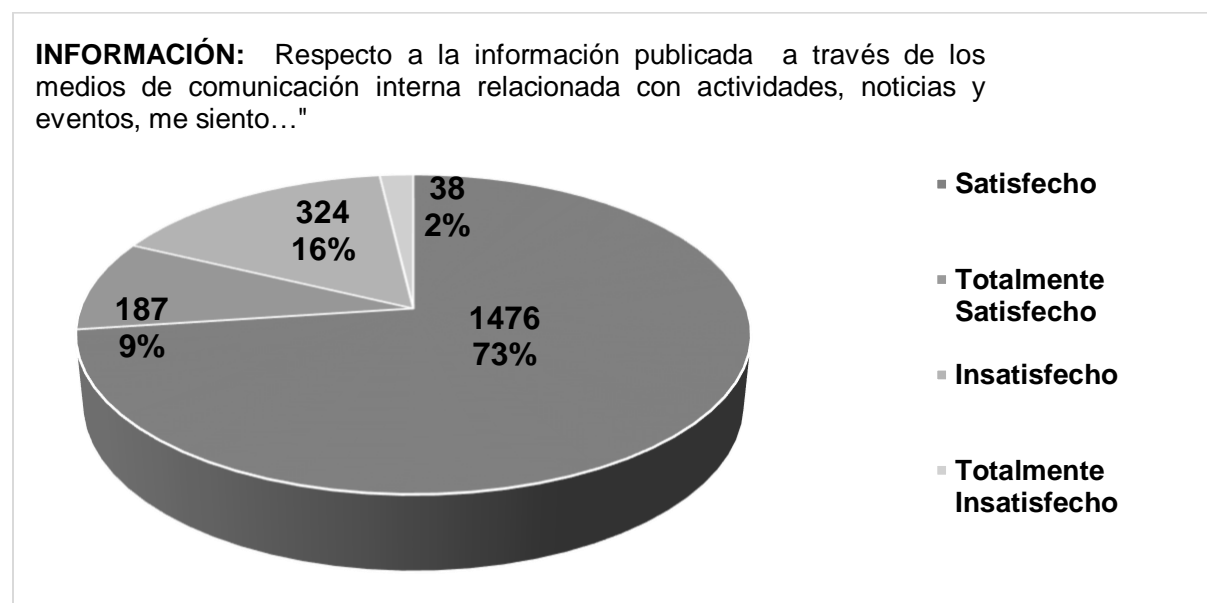
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018.

Tabla 12.
Comunicación Dirigida

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1451	72%	75%	<u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	72	3%		
Insatisfecho	360	18%	25%	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	142	7%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 13 referente a la macrovariable de Comunicaciones se observa que respecto a la oportunidad, claridad, veracidad, y precision de la comunicación emitida por la oficina Asesora de Comunicaciones a los colaboradores el 72% (1451)colaboradores encuestados se sienten satisfechos, el 3% (72) se sienten totalmente satisfechos, el 18% (360) insatisfechos y el 7% (142) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 75% de los encuestados se sienten satisfechos respecto a la oportunidad, claridad, veracidad, y precision de la comunicación emitida por la oficina Asesora de Comunicaciones a diferencia del 25% que manifiestan sentirse insatisfechos

Grafica 13.
Información



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

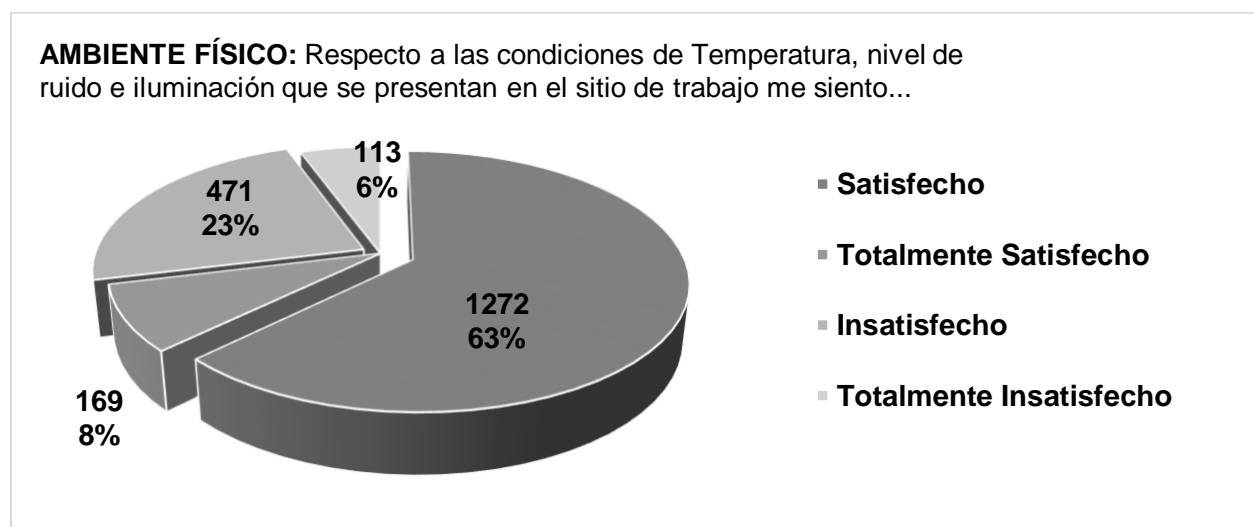
Tabla 13.
Información

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES
Satisfecho	1476	73%	82% <u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	187	9%	
Insatisfecho	324	16%	18% <u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	38	2%	
TOTAL	2025	100%	100%

En la Grafica 14 referente a la macrovariable de Comunicaciones, se observa que respecto a la información publicada a través de los medios de comunicación interna relacionada con actividades, noticias y eventos en la Subred Sur el 73% (1476) colaboradores se sienten satisfechos, el 9% (187) se sienten totalmente satisfechos, el 16% (324) insatisfechos y el 2% (38) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 82% de los encuestados se sienten satisfechos respecto a la información publicada a través de los medios de comunicación interna relacionada con actividades, noticias y eventos en la Subred a diferencia del 18% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 14.
Ambiente Físico



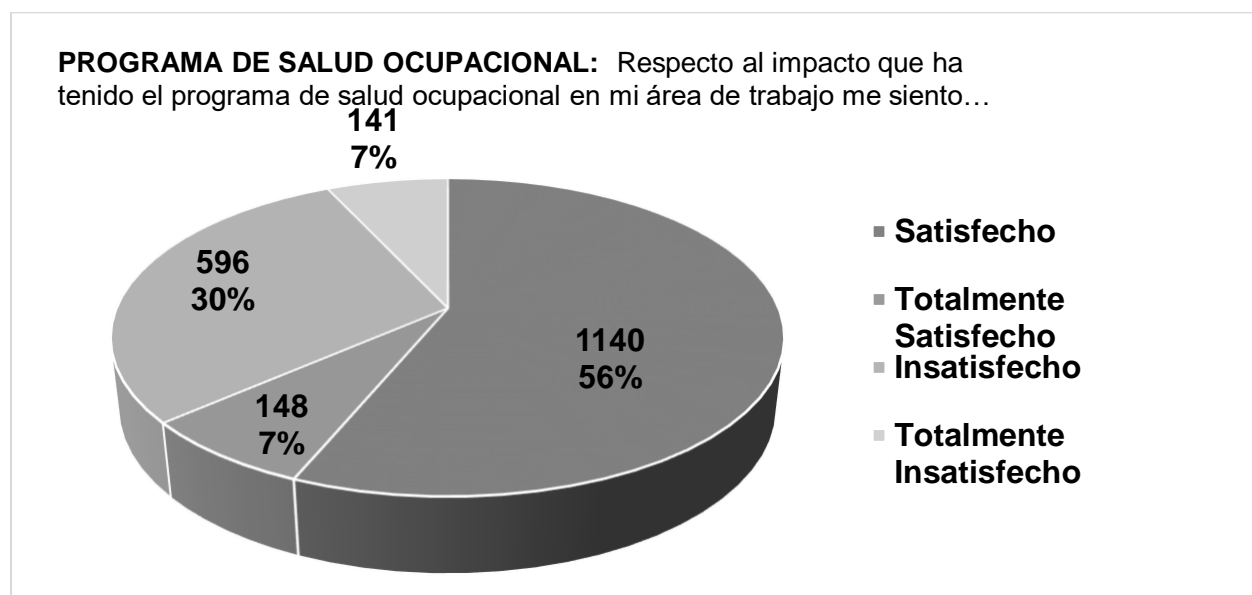
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 14.
Ambiente Físico

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES	
Satisfecho	1272	63%	71%	<u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	169	8%		
Insatisfecho	471	23%	29%	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	113	6%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 15 referente a la macrovariable de condiciones de trabajo, se observa que respecto a las condiciones de temperatura, nivel del ruido, e iluminacion que se presentan en el sitio de trabajo en la Subred Sur el 63% (1272) colaboradores se siente satisfechos, el 8% (169) totalmente satisfechos, el 23% (471) se sienten insatisfechos y el 6% (113) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 71% de los encuestados se sienten satisfechos respecto a las condiciones de temperatura, nivel del ruido, e iluminacion que se presentan en el sitio de trabajo a diferencia del 29% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 15
Programa De Salud Ocupacional



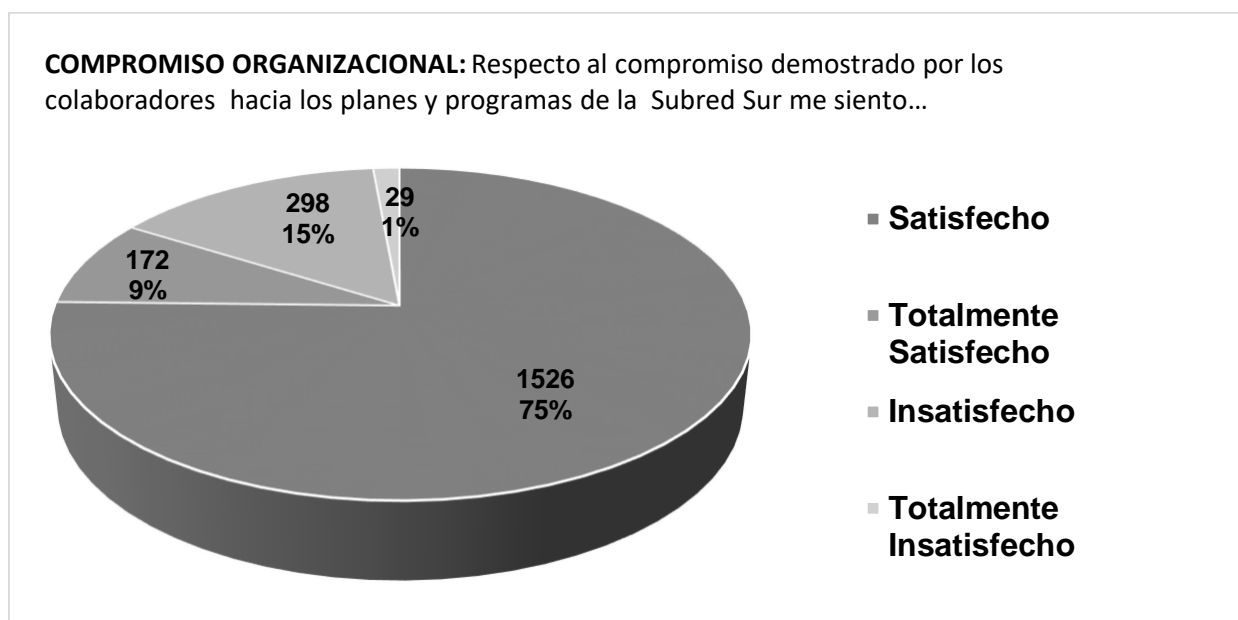
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 15.
Programa De Salud Ocupacional

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1140	56%	63%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	148	7%		
Insatisfecho	596	30%	37%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	141	7%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 16 referente a la macrovariable de condiciones de trabajo se observa que respecto al impacto que ha tenido el programa de salud ocupacional en las diferentes areas de trabajo donde laboran los encuestados el 56% (1140) de colaboradores manifiestan sentirse satisfechos el 7% (148) totalmente satisfechos, el 30% (596) se sienten insatisfechos y el 7% (141) manifiestan sentirse totalmnte insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 63% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con el impacto que ha tenido el programa de salud ocupacional en sus respectivas areas de trabajo a diferencia del 37% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 16.
Compromiso Organizacional



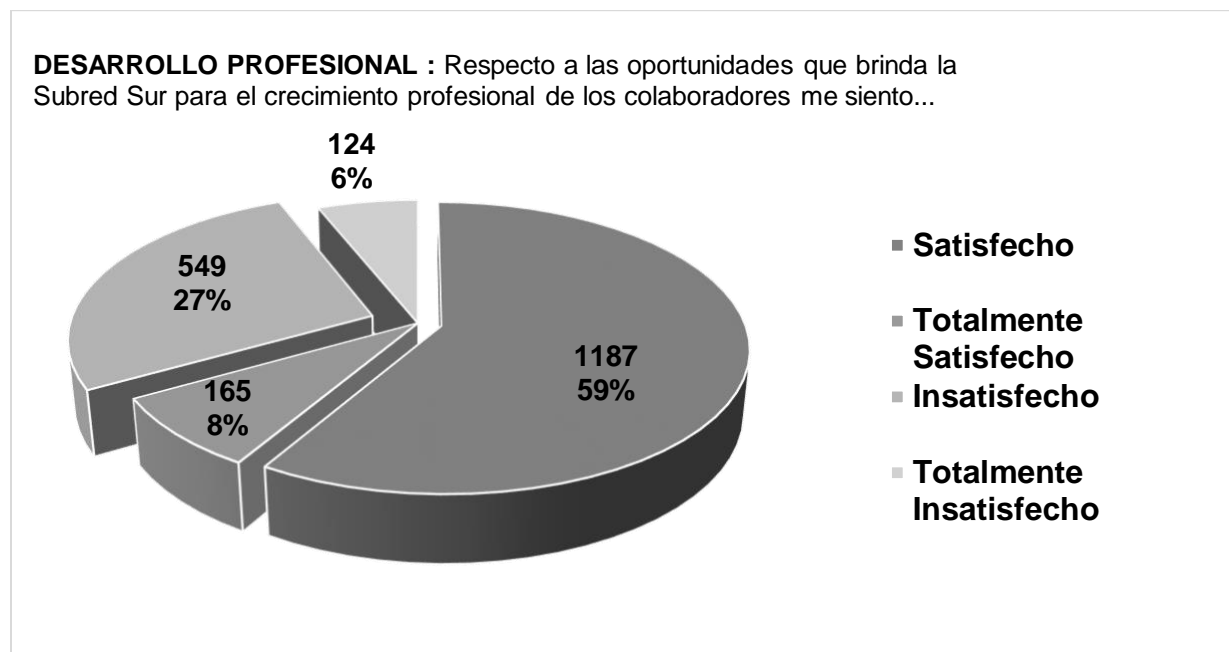
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 16.
Compromiso Organizacional

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1526	75%	84%	<u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	172	9%		
Insatisfecho	298	15%	16%	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	29	1%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 17 referente a la macrovariable sentido de pertenencia se observa que respecto al compromiso demostrado por los colaboradores hacia los planes y programas desarrollados por la Subred Sur el 75% (1526) de colaboradores se sienten satisfechos, el 9% (172) totalmente satisfechos, el 15% (298) se sienten insatisfechos y el 1% (29) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos. De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 84% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con el compromiso demostrado por los colaboradores demostrado en los planes y programas de la Subred Sur a diferencia del 16% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 17.
Desarrollo Profesional



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

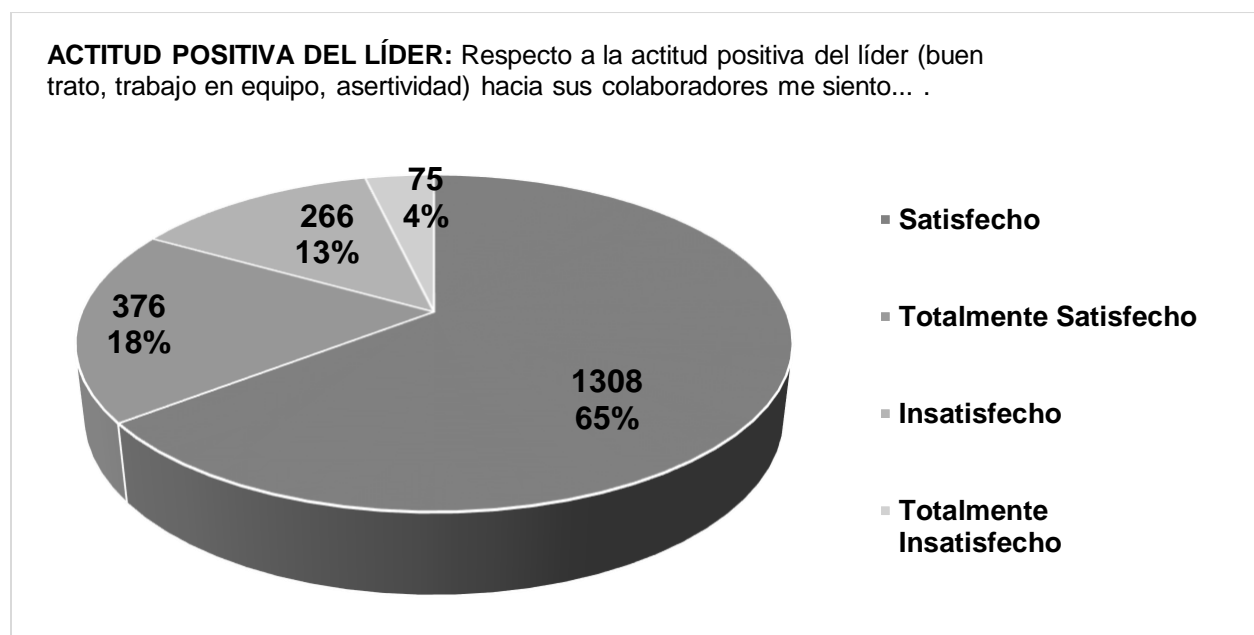
Tabla 17.
Desarrollo Profesional

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES	
Satisfecho	1187	59%	67%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	165	8%		
Insatisfecho	549	27%	33%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	124	6%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 18 referente a la macrovariable sentido de pertenencia se observa que respecto a la oportunidades que brinda la Subred Sur para el crecimiento profesional de los colaboradores el 59% (1187) colaboradores se sienten satisfechos, el 8% (165) totalmente satisfechos, el 27% (549) se sienten insatisfechos y el 6% (124) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos.

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 67% de los encuestados consideran sentirse satisfechos respecto a las oportunidades que brinda la subred para su crecimiento profesional a diferencia del 33% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 18.
Actitud Positiva Del Líder



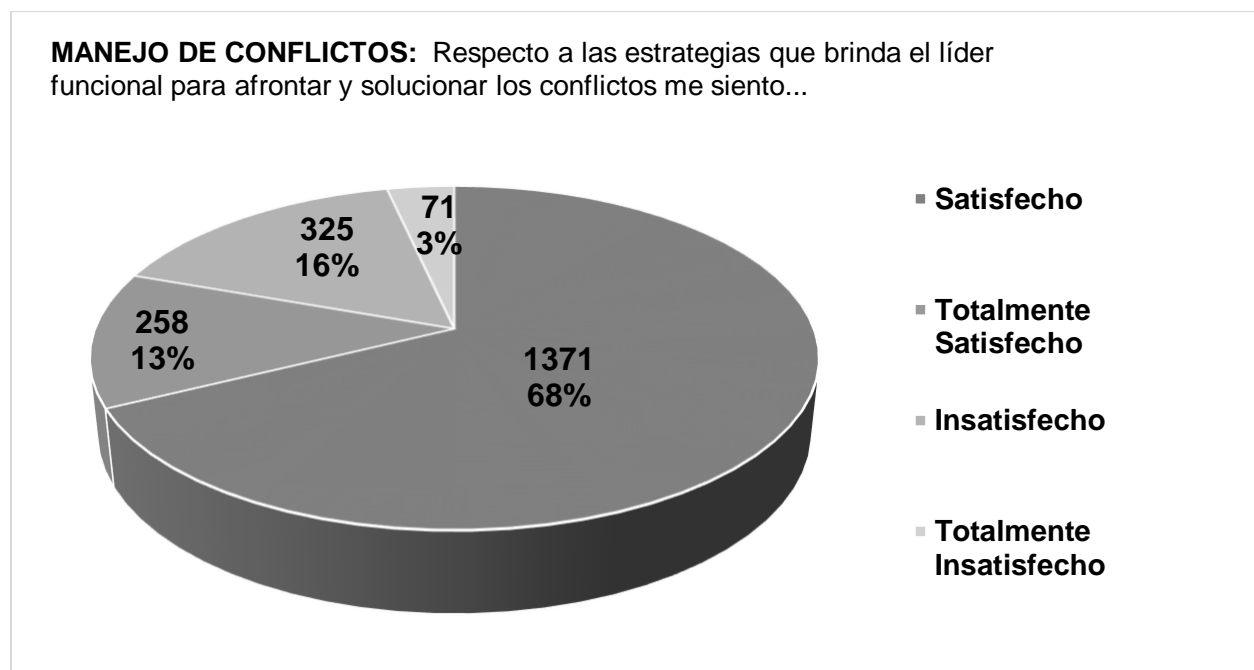
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 18.
Actitud Positiva Del Líder

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1308	65%	83%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	376	18%		
Insatisfecho	266	13%	17%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	75	4%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 19 referente a la macrovariable liderazgo, se observa que respecto a la actitud positiva del lider (buen trato, trabajo en equipo, asertividad) hacia los colaboradores en la Subre Sur el 65% (1308) colaboradres se sienten satisfechos, el 18% (376) totalmente satisfechos, el 13% (266) se sienten insatisfechos y el 4% (75) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos. De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 83% de los encuestados consideran sentirse satisfechos respecto a la actitud positiva de sus lideres, el buen trato, trabajo en equipo, asertividad con que se trabaja en la Subred Sur a diferencia del 17% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 19.
Manejo De Conflictos



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 19.
Manejo De Conflictos

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES	
Satisfecho	1371	68%	81%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	258	13%		
Insatisfecho	325	16%	19%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	71	3%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 20 referente a la macrovariable liderazgo, se observa que respecto a las estrategias que brinda el lider funcional para afrontar y solucionar conflictos en los grupos de trabajo en la subred sur el 68% (1371) colaboradores se sienten satisfechos, el 13% (258) se sienten totalmente satisfechos; el 16% (325) se sienten insatisfechos y el 3% (71) manifiestan estar totalmente insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 81% de los encuestados consideran sentirse satisfechos respecto a las estrategias que brindan los lideres funcionales para afrontar y solucionar conflictos en la Subred Sur a diferencia del 19% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 20.
Participación Institucional



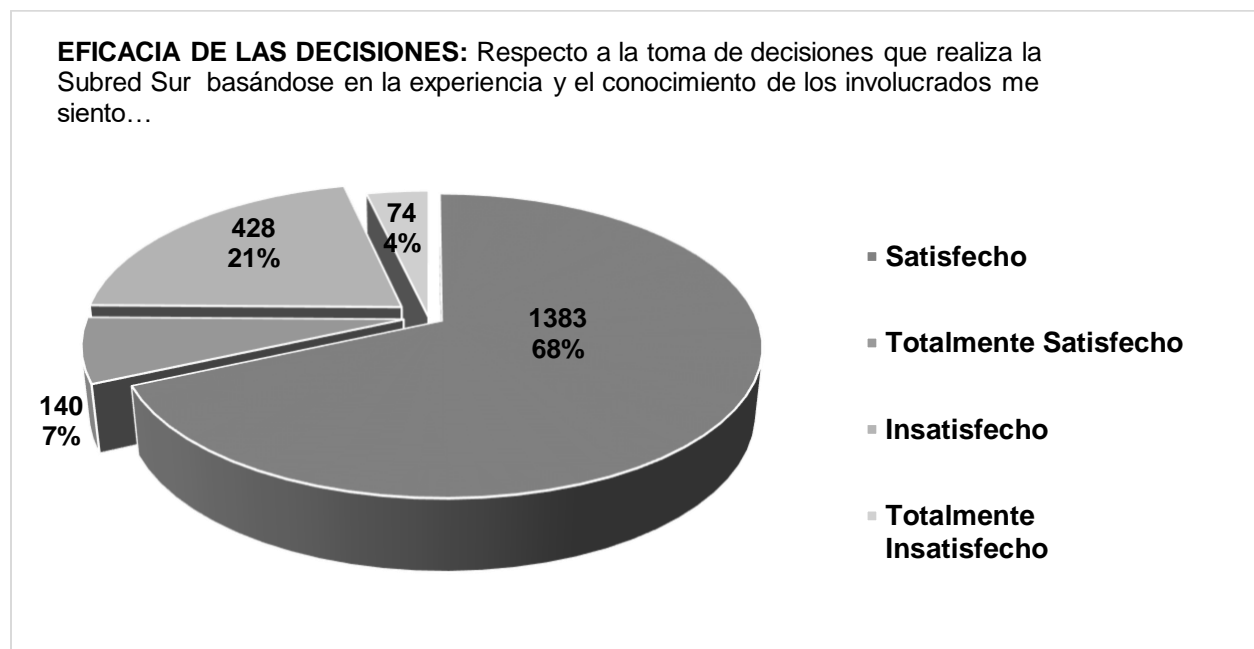
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 20.
Participación Institucional

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1337	66%	74%	<u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	153	8%		
Insatisfecho	448	22%	26%	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	87	4%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 21, referente a la macrovariable toma de decisiones, se observa que respecto a los espacios que brinda la Subred Sur para tener en cuenta las contribuciones, propuestas y sugerencias de los colaboradores el 66% (1337) colaboradores se sienten satisfechos, el 8% (153) se sienten totalmente satisfechos; el 22% (448) se sienten insatisfechos y el 4% (87) manifiestan estar totalmente insatisfechos. De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 74% de los encuestados consideran sentirse satisfechos respecto a los espacios que brinda la Subred Sur para tener en cuenta sus contribuciones, propuestas y sugerencias a diferencia del 26% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 21.
Eficacia De Las Decisiones



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 21.
Eficacia De Las Decisiones

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES	
Satisfecho	1383	68%	75%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	140	7%		
Insatisfecho	428	21%	25%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	74	4%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 22 referente a la macrovariable toma de decisiones, se observa que respecto a la toma de decisiones que realiza la Subred Sur basandose en la experiencia y el conocimiento de los involucrados los espacios que brinda la Subred Sur para tener en cuenta las contribuciones, propuestas y sugrencias de los colaboradores el 66% (1337)colaboradores se sienten satisfechos, el 8% (153) se sienten totalmente satisfechos; el 22% (448) se sienten insatisfechos y el 4% (87) manifiestan estar totalmente insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 75% de los encuestados consideran sentirse satisfechos respecto a la toma de decisiones que se realiza en la Subred Sur basados en la experiencia y el conocimiento de los involucrados a diferencia del 25% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 22.
Motivación Al Logro



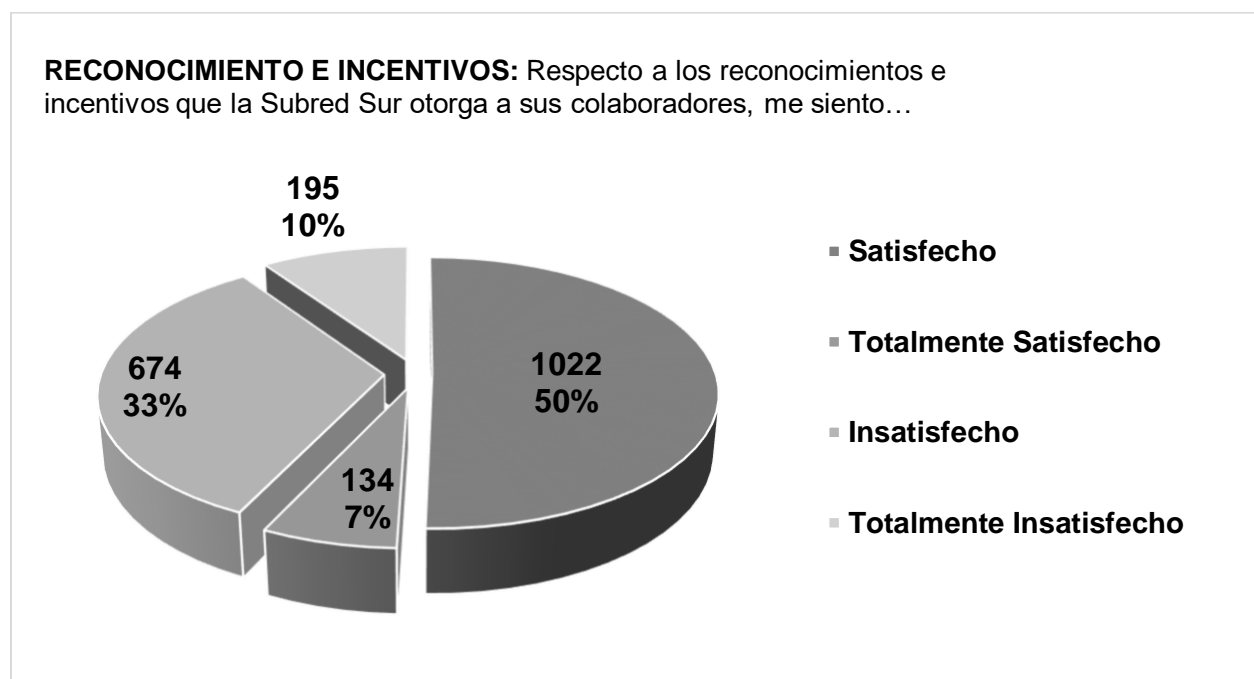
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018.

Tabla 22.
Motivación Al Logro

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1308	65%	85%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	204	20%		
Insatisfecho	412	10%	15%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	101	5%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 23 referente a la macrovariable de motivacion, se observa que respecto al apoyo y estimulo que los colaboradores reciben de los lideres funcionales para enfrentar los retos en la Subred Sur el 65% (1308) colaboradores se siente satisfecho, el 20% (204) totalmente satisfechos, el 10% (412) se sienten insatisfechos y el 5% (101) manifiestan estar totalmente insatisfecho. De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 85% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con el apoyo y estímulos que reciben de su líder funcional para enfrentar los retos laborales a diferencia del 15% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 23.
Reconocimiento e Incentivos



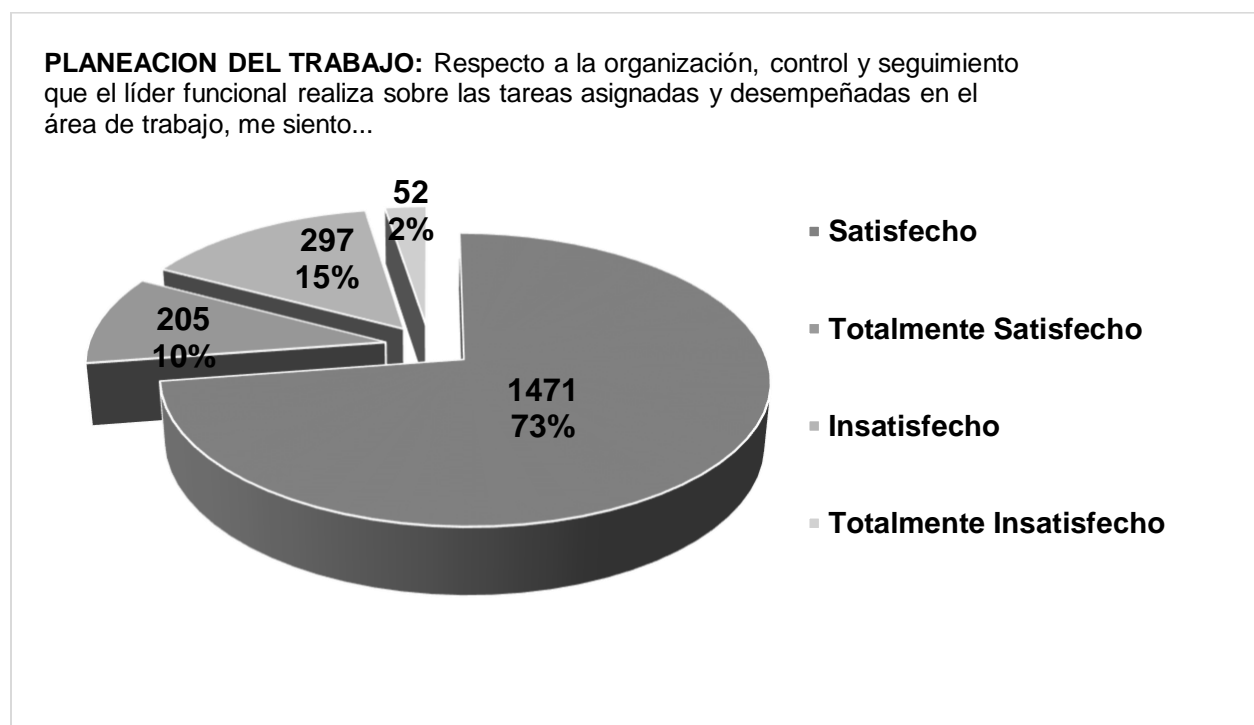
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 23.
Reconocimiento e Incentivos

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES
Satisfecho	1022	50%	57% <u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	134	7%	
Insatisfecho	674	33%	43% <u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	195	10%	
TOTAL	2025	100%	100%

En la Grafica 24 referente a la macrovariable motivacion, se observa que respecto a los reconocimientos e incentivos que la Subred Sur le otorga a los colaboradores el 50% (1022) de los colaboradores encuestados se sienten satisfechos, el 7% (134) se sienten totalmente satisfechos, el 33% (674) estan insatisfechos y el 10% (195) manifiestan estar totalmente insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 57% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con los reconocimientos e incentivos que les brinda la Subred Sur a diferencia del 43% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 24.
Planeación Del Trabajo



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

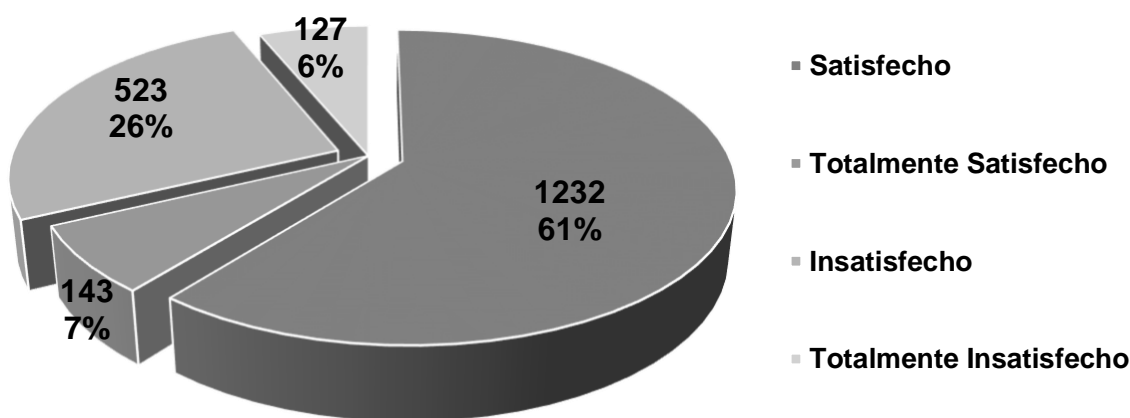
Tabla 24.
Planeación Del Trabajo

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1471	73%	83%	<u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	205	10%		
Insatisfecho	297	15%	17%	<u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	52	2%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 25 referente a la macrovariable de organización del trabajo, se observa que respecto a la organización, control y seguimiento que el lider funcional realizar sobre las tareas en las diferentes areas de la Subred Sur, el 73% (1471) de los colaboradores encuestados se sienten satisfechos, el 10% (205) se sienten totalmente satisfechos, el 15% (297) estan insatisfechos y el 2% (52) manifiestan estar totalmente insatisfechos. De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 83% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con la organización, control y seguimiento que sus lideres funcionales realizan con las tareas asignadas en el area de trabajo a diferencia del 17% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 25
Elementos De Trabajo

ELEMENTOS DE TRABAJO: Respecto a los elementos, equipos y herramientas de trabajo que la Subred Sur brinda a sus colaboradores me siento...



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

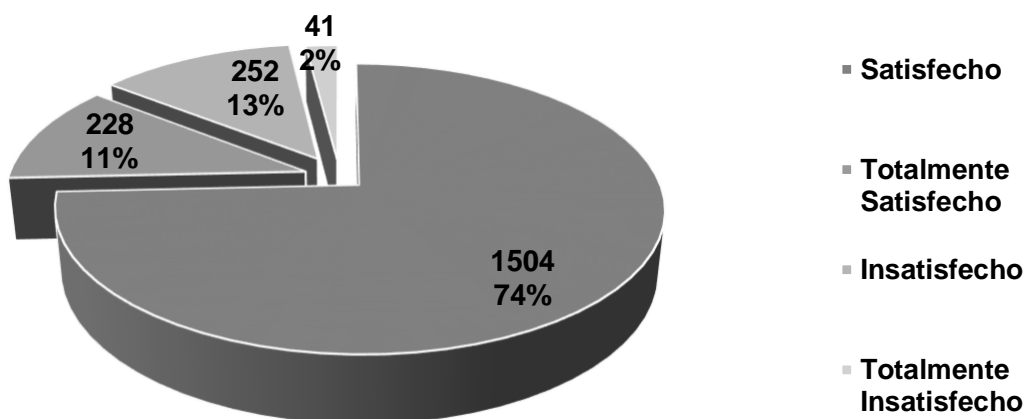
Tabla 25.
Elementos De Trabajo

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES
Satisfecho	1232	61%	68% <u>SATISFACCION</u>
Totalmente Satisfecho	143	7%	
Insatisfecho	523	26%	32% <u>INSATISFACCION</u>
Totalmente Insatisfecho	127	6%	
TOTAL	2025	100%	100%

En la Grafica 26 referente a la macrovariable de organización del trabajo, se observa que respecto al suministro de elementos, equipos y herramientas de trabajo que da la Subred Sur a los colaboradores, el 61% (1232) colaboradores se sienten satisfechos, el 7% (143) se sienten totalmente satisfechos, el 26% (523) se sienten insatisfechos y el 6% (127) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 68% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con los elementos, equipos y herramientas de trabajo que la subred Sur les brinda para desarrollar su trabajo a diferencia del 32% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 26.
Relaciones Interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES: Respecto a la empatía, solidaridad, amistad y comunicación existente entre los colaboradores la Subred Sur, me siento...



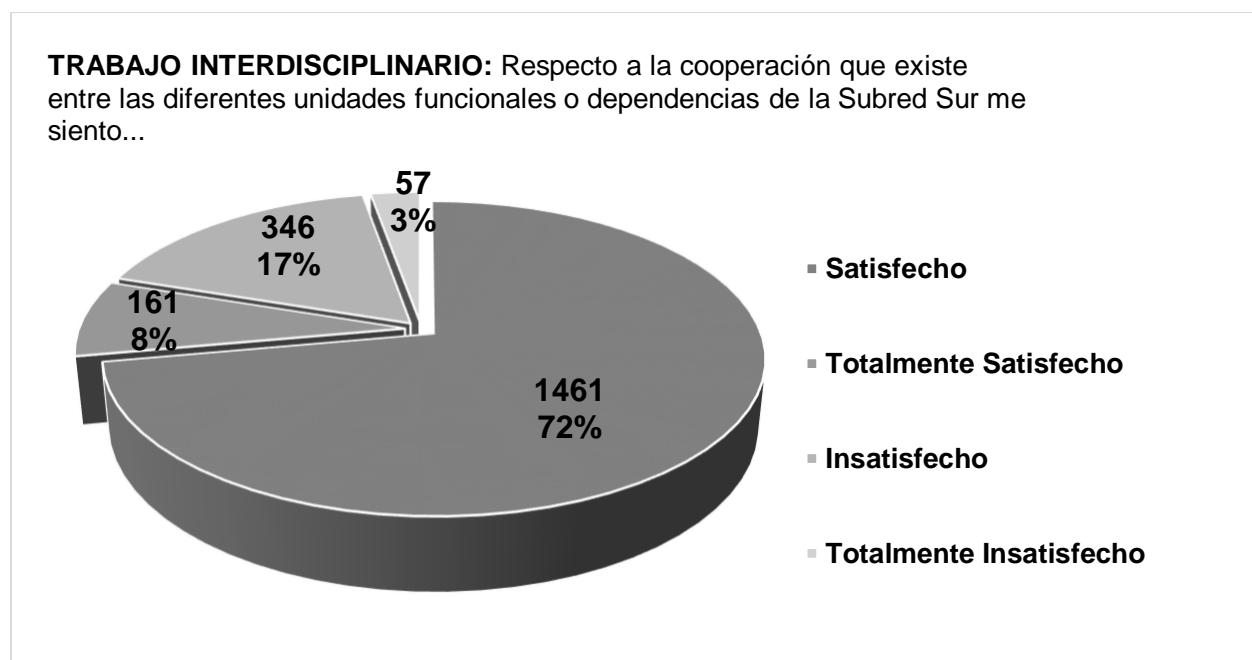
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

Tabla 26.
Relaciones Interpersonales

NIVEL	ENCUESTADOS	%	TOTALES	
Satisfecho	1504	74%	85%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	228	11%		
Insatisfecho	252	13%	15%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	41	2%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 27 referente a la macrovariable de trabajo en equipo, se observa que respecto a la empatía, solidaridad amistad y comunicación existente entre los colaboradores de la Subred Sur el 74% (1504) colaboradores se sienten satisfechos, el 11% (228) dicen sentirse totalmente satisfechos, el 13% (252) se sienten insatisfechos y el 2% (41) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos. De acuerdo a lo anterior se evidencia que el 85% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con la empatía, solidaridad, amistad y comunicación existente entre los colaboradores de la Subred Sur a diferencia del 15% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 27.
Trabajo Interdisciplinario



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

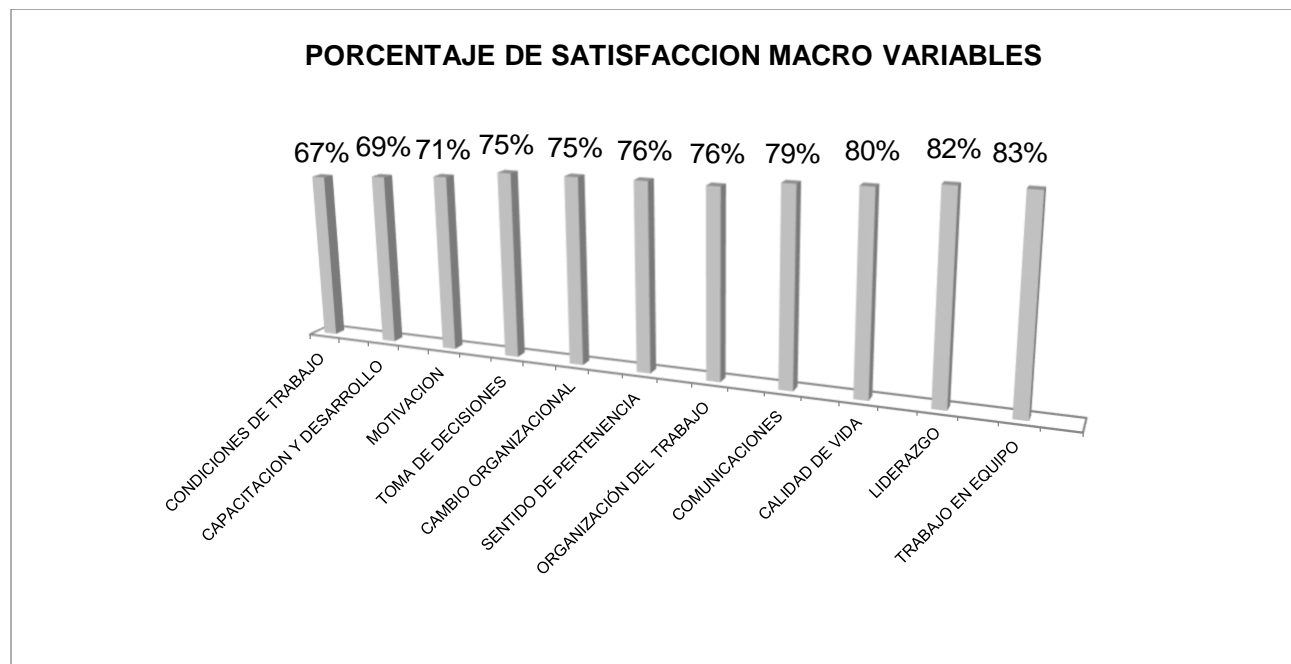


Tabla 27.
Trabajo Interdisciplinario

NIVEL	ENCUESTADOS	%		TOTALES
Satisfecho	1461	72%	80%	SATISFACCION
Totalmente Satisfecho	161	8%		
Insatisfecho	346	17%	20%	INSATISFACCION
Totalmente Insatisfecho	57	3%		
TOTAL	2025	100%	100%	

En la Grafica 28 referente a la macrovariable de trabajo en equipo se observa que respecto a cooperacion existente entre las diferentes unidades funcionales o dependencias de la Subred Sur el 72% (1461) colaboradores se sienten satisfechos, el 8% (161) dicen sentirse totalmente satisfechos, el 17% (346) se sienten insatisfechos y el 3% (57) manifiestan sentirse totalmente insatisfechos. Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el 80% de los encuestados consideran sentirse satisfechos con la cooperacion que existe entre las diferentes unidades funcionales o dependencias de la Subred Sur a diferencia del 20% que manifiestan sentirse insatisfechos.

Grafica 28.
Porcentaje De Satisfacción Macro variables

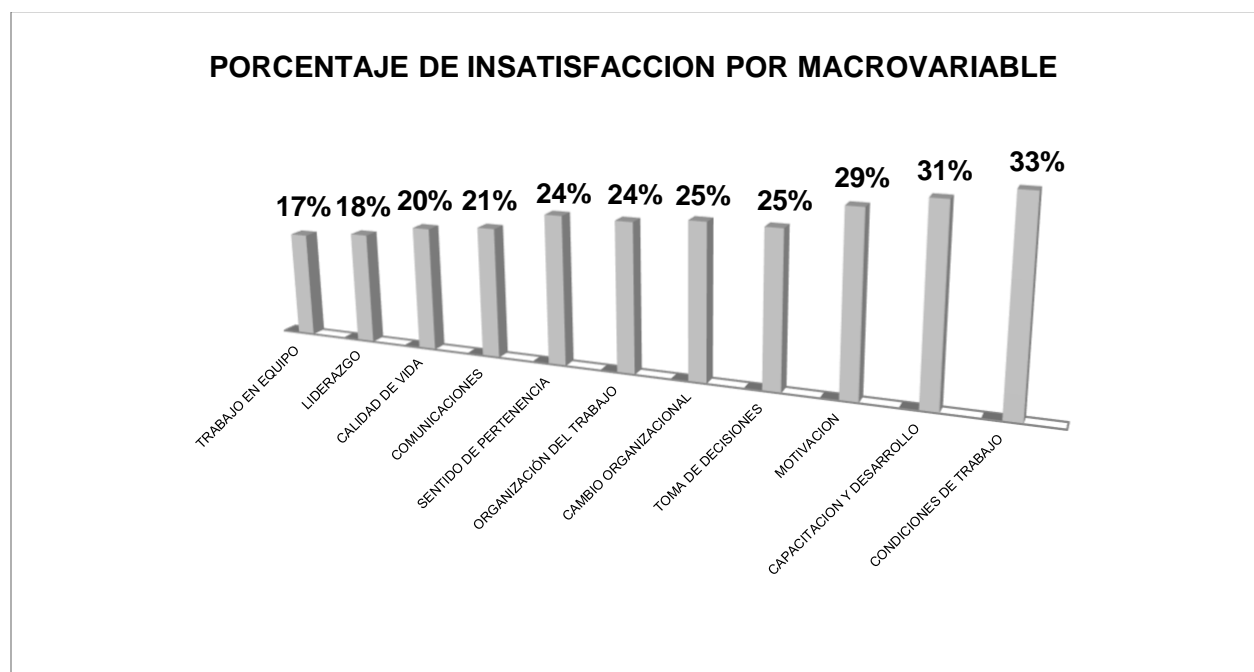


Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

En la Grafica 29 se observa el porcentaje de satisfacción por macro variables según la percepción de los colaboradores encuestados donde se resalta con mayor porcentaje de satisfacción la macro variable de trabajo en equipo con un 83%, seguido por la macro variable de liderazgo con 82%, calidad de vida con 80%, comunicaciones con 79%, organización del trabajo y sentido de pertenencia con un porcentaje de satisfacción igual correspondiente a 76% , cambio organizacional y toma de decisiones con un porcentaje igual correspondiente al 75%; motivación con un porcentaje de 71%, capacitación y desarrollo con un 69% y por último la macro variable de condiciones de trabajo con un 67%.

Grafica 29.

Porcentaje De Insatisfacción Por Macro variable



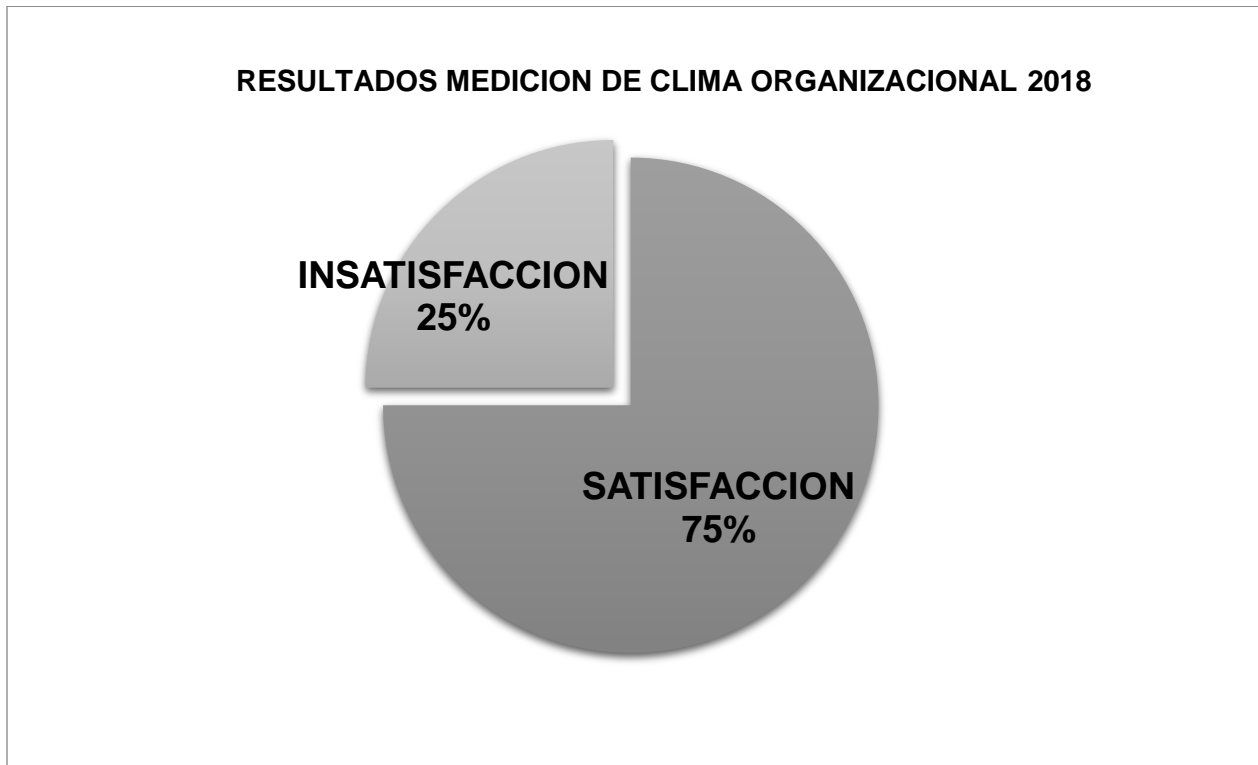
Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018

En la Grafica 30 se observa el porcentaje de insatisfacción por macro variables según la percepción de los colaboradores encuestados donde se resalta con mayor porcentaje de insatisfacción la macro variable de condiciones de trabajo en equipo con un 33%, seguido por la macro variable de capacitación y desarrollo con 31%, motivación con 29%, seguidas a este las macro variables de toma de decisiones y cambio organizacional con un porcentaje de insatisfacción

igual correspondiente al 25%, seguidas a estas las macro variables de organización del trabajo, y sentido de pertenencia con un porcentaje de 24%, comunicaciones con un 21% calidad de vida con un 20%, liderazgo con 18% y por último la macro variable de trabajo en equipo con 17%

Grafica 30.

Resultados Medición De Clima Organizacional 2018



Fuente. Encuesta de Clima Organizacional 2018.

En la Grafica 31 referente a la medición de Clima Organizacional 2018 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se observa que del total de colaboradores el 75% se sienten satisfechos y el 25% se sienten insatisfechos.



7. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que las macro variables de menor satisfacción o insatisfacción laboral en los colaboradores que trabajan en la Subred Sur E.S.E son condiciones de trabajo, capacitación y desarrollo, Motivación, Toma de decisiones y Cambio organizacional.

Se debe realizar un plan de mejoramiento que permita fortalecer las macro variables de mayor satisfacción y a su vez disminuya el grado de insatisfacción de los colaboradores y servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Asimismo, se puede evidenciar que las variables de menor satisfacción de acuerdo con los resultados del instrumento aplicado son, el programa salud ocupacional, ambiente físico desarrollo personal, efectividad del plan de capacitación, motivación al logro reconocimiento e incentivos.

En el análisis realizado se Identifica que las macro variables de satisfacción laboral en los colaboradores que trabajan en la Subred Sur E.S.E. son trabajo en equipo, Liderazgo, Calidad de Vida, Comunicaciones, Organización del Trabajo y sentido de pertenencia.

Una vez analizado el instrumento aplicado, las tres macro variables con mayor satisfacción contienen las variables que permite profundizar en él estudio y seguir fortaleciendo al interior de la empresa en temas de relaciones interpersonales y trabajo interdisciplinario, actitud positiva del líder manejo de conflictos, equidad y buen trato La empatía, solidaridad, amistad.



8. BIBLIOGRAFÍA

Carmona-Fuentes, P. &-R. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. 19(30), 107-118.

E.S.E, S. I. (2021). *Mision y vision - Pagina web Subred*. Obtenido de <https://www.subredsur.gov.co/?q=content/misi%C3%B3n-y-visi%C3%B3n>

Heredia Gálvez, S. A. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional.

Hernández, J. P. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de la Documentación*, 66-77.

Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, p. 307-314.

Mallida, B. A. (2021). Factores organizacionales que obstaculizan el cambio en las organizaciones.

Orjuela Salcedo, M. F. (2021). *El clima laboral y su relación con la felicidad organizacional*.

Ospino, L. D. (2019). La comunicación efectiva como fundamento en la resolución de conflictos organizacionales. *Revista interdisciplinaria de investigación*, 79-102.

Porras, D. A. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*,



<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>.

Obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Rivas, H. C. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 177-192.

Simón-Fernández, S. M. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional*.



9. ANEXOS

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD		SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E					
ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL - 2017		GH-PER-FT-69					
OBJETIVO:		Determinar la satisfacción o insatisfacción respecto a todas las variables que intervienen en la conformación de Clima Organizacional					
Lea cuidadosamente los siguientes ítems y marque con una X la opción		1. TOTALMENTE INSATISFECHO 2. INSATISFECHO 3. SATISFECHO 4. TOTALMENTE SATISFECHO					
INFORMACION		AREA FUNCIONAL: USS EN LA QUE LABORAL: TIPO DE CONTRATO: TIEMPO DE SERVICIO: SEXO:					
MACROVARIABLE	ITEM	PREGUNTA	1	2	3	4	5
CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	EQUIDAD Respecto al trato equitativo para todos los colaboradores en el ambiente laboral me siento...					
	2	BUEN TRATO Respecto al trato humano, digno y respetuoso que se debe dar a todos los colaboradores me siento...					
CAMBIO ORGANIZACIONAL	3	DISPOSICION AL CAMBIO Respecto a las herramientas que provee el Hospital para asumir los cambios que se realizan me siento...					
	4	RETOS ADMINISTRATIVOS Respecto a la posibilidad que la Subred Sur brinda a los colaboradores para que propongan nuevos retos y generen un cambio positivo en la organización me siento...					
CAPACITACION Y DESARROLLO	5	DESARROLLO PERSONAL Respecto al crecimiento personal que la Subred Sur promueve a través de las diferentes actividades de Capacitación me siento...					
	6	EFFECTIVIDAD DEL PLAN DE CAPACITACION Respecto a las Capacitaciones que realiza la Subred Sur de acuerdo a las necesidades identificadas en los colaboradores me siento...					
COMUNICACION	7	COMUNICACION DIRIGIDA Respecto a la oportunidad, claridad, veracidad y precisión de la comunicación emitida de la gerencia a los colaboradores y de los colaboradores a la Gerencia me siento					
	8	INFORMACION Respecto a la información publicada a través de los medios de comunicación y referente a actividades, noticias y eventos me siento...					
CONDICIONES DE TRABAJO	9	AMBIENTE FISICO Respecto a las condiciones de Temperatura, nivel de ruido e iluminación que se presentan en el sitio de trabajo me siento...					
	10	PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Respecto al impacto que ha tenido el programa de salud ocupacional en mi área de trabajo me siento...					
SENTIDO DE PERTENENCIA	11	COMPROMISO DE LA ORGANIZACIONAL Respecto al compromiso demostrado por los colaboradores hacia los planes y programas del Hospital me siento...					
	12	DESARROLLO PERSONAL Respecto a las oportunidades que brinda el hospital para el crecimiento profesional de los colaboradores me siento...					
LIDERAZGO	13	ACTITUD POSITIVA DEL LIDER Respecto a la actitud positiva del líder (buen trato, trabajo en equipo, asertividad) hacia sus colaboradores me siento...					
	14	MANEJO DE CONFLICTOS Respecto a las estrategias que brinda el líder funcional para afrontar y solucionar los conflictos me siento...					
TOMA DE DECISIONES	15	PARTICIPACION INSTITUCIONAL Respecto a los espacios que brinda la Subred Sur para tener en cuenta las contribuciones, propuestas y sugerencias de los colaboradores me siento...					
	16	EFICACIA DE LAS DECISIONES Respecto a la toma de decisiones que realiza la Subred Sur basándose en la experiencia y el conocimiento de los involucrados me siento...					
MOTIVACION	17	MOTIVACION AL LOGRO Respecto al apoyo y estímulo que los colaboradores reciben de su líder funcional para enfrentar los retos laborales me siento...					
	18	RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS Respecto a los reconocimientos e incentivos que el Subred Sur otorga a sus colaboradores, me siento...					
ORGANIZACION DEL TRABAJO	19	PLANEACION DEL TRABAJO Respecto a la organización, control y seguimiento que el líder funcional realiza sobre las tareas asignadas y desempeñadas en el área de trabajo, me siento...					
	20	ELEMENTOS DE TRABAJO Respecto a los elementos, equipos y herramientas de trabajo que la Subred Sur brinda a sus colaboradores me siento...					
TRABAJO EN EQUIPO	21	RELACIONES INTERPERSONALES Respecto a la empatía, solidaridad, amistad y comunicación existente entre los colaboradores de la Subred Sur me siento...					
	22	TRABAJO INTERDISCIPLINARIO Respecto a la cooperación que existe entre las diferentes unidades funcionales o dependencias del hospital me siento...					