RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL AÑO 2024

Realizado por:
Semilleristas: Maria Jose Henao Rivera, Nicolas Lozano Ayala, Gabriela Garcia Alvarez, Isabella Tovar Maldonado, Juan Esteban Hernandez Revelo

Docente asesora: Carolina Cabrera Pérez.

Contenido

1. **Contextualización**
2. **Clima Organizacional**
3. **Metodología**
   - **3.1 Poblacion**
   - **3.2 Instrumento**
   - **3.3 Procedimientos**
   - **3.4 Análisis de datos**
4. **Análisis de los resultados**
   - **4.1 Resultados por tipos de vinculación**
5. **Discusión**
6. **Conclusiones y recomendaciones para el plan de mejoramiento**
7. **Referencias**

1. Contextualización.
Red de Salud de Ladera ESE

Encargada del cumplimiento de las siguientes funciones:

1. Contribuir a mejorar el estado de salud de la población del Municipio de Santiago de Cali, fortaleciendo los hábitos de vida saludable, los factores protectores de la salud y la prevención de la enfermedad; mediante la prestación de servicios de promoción de la salud, vigilancia epidemiológica, protección específica y detección precoz, de conformidad con las Políticas de Salud Pública del Municipio de Santiago de Cali.

2. Contribuir a mejorar la calidad de vida de la población de la ciudad de Santiago de Cali, procurando reducir la morbilidad, la mortalidad, la incapacidad, el dolor y la angustia evitables.

3. Producir y prestar servicios de salud de calidad, de conformidad con las normas establecidas en la ley y acorde con las necesidades de salud identificadas en el perfil epidemiológico de la población del Municipio de Santiago de Cali.

4. Garantizar mediante un manejo gerencial adecuado, la rentabilidad social y sostenibilidad financiera de la Empresa Social.

5. Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la Ley y los reglamentos.

6. Desarrollar un sistema de costos que le permita determinar tarifas razonables para el usuario y competitivas en el mercado.

7. Acoger las políticas de funcionamiento en red dictadas por el Departamento del Valle del Cauca y el Municipio de Santiago de Cali, con el fin de contribuir en su reorganización.

Contando con servicios como: rutas de atención integral de atención para la promoción y el mantenimiento de la salud por curso de vida, para la población materno perinatal, y en salud para grupo de riesgo; atención integral por grupo interdisciplinario, rehabilitación integral; apoyo diagnóstico, laboratorio clínico, ecografías y servicio de imagenología de rayos x con equipos digitales; el servicio de atención intrahospitalaria, donde cuentan con la hospitalización, el servicio de urgencias y la atención humanizada del parto; y para finalizar, el servicio quirúrgico.

Contando con 2 sedes en la comuna 3, 6 sedes en la comuna 20, 6 en la comuna 18; 1 sede en la comuna 17, 4 sedes en la comuna 1 y 18 sedes en zonas rurales.

2. Clima Organizacional.

El clima organizacional (CO) es una aproximación fiel y específica de las percepciones que las personas tienen en la organización (Toro, 2002).

Por otra parte, el clima organizacional es también definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral, que son experimentadas y percibidas por los miembros de la organización y que además también tienen influencia directa en los comportamientos manifestados (Chiavenato, 2000), desde donde debemos resaltar, a su vez, lo que nos dice Quito-Pinduisaca y Matovelle-Romo (2022) sobre como estar en un clima organizacional positivo puede aumentar la productividad de los colaboradores.

Es así como el clima se caracteriza por categorizarse en dos aspectos, tales como el clima positivo y el clima negativo.

Según Toro (2002) el clima positivo, es aquel en donde las personas que integran una organización perciben favorablemente las realidades laborales, tales como el apoyo por parte de jefes y compañeros, la calidad del trato entre las personas, la claridad que tienen frente a las acciones que ejecutan, la disposición de herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo sus labores, la estabilidad, la coherencia, entre otras.

Por su parte Dollar y Bakker (2010) mencionan que contar con un CO positivo es un requisito indispensable para la productividad y la calidad de vida de las personas, por ende, es crucial y relevante, así como lo pueden ser algunos otros aspectos que incluye la organización, pues un buen clima organizacional se convierte en una ventaja competitiva de enorme significación para las organizaciones, y en especial en el caso de esta institución, que es una entidad prestadora de servicios de salud, lo que hace que la calidad de sus recursos humanos, sean un reflejo indirecto, por el cual atraviesa el percepción de la calidad de sus servicios (Quito P. y Matovelle R., 2022).

Así mismo, se puede constatar que el clima organizacional negativo, es aquella percepción generalizada de malestar o desagrado sobre algunos aspectos relacionados al ambiente del trabajo, las labores, el mando, etc.

Para la medición de clima en la ESE Ladera, se acoge la teoría de Toro (2002), en donde se emplea un modelo de medición de 11 dimensiones que, específicamente, son:

1. Sentido de pertenencia: percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa.
2. Trabajo en equipo: es el grado en el que se percibe que existe en la empresa un modo organizado de trabajar, conveniente.

3. Reconocimiento: necesidad humana de ser percibido por el otro, de sentirse importante, de sentirse persona.
4. Liderazgo: capacidad de influir en otras personas y en el equipo, logrando que se trabaje con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos corporativos.
5. Condiciones ambientales: cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.
6. Capacitación y desarrollo: oportunidad que la compañía ofrece a sus colaboradores de aprender, afianzar, ampliar y adquirir nuevos conocimientos y habilidades para que puedan permanecer vinculados a la misma, crecer personal y profesionalmente.
7. Relaciones interpersonales: se refiere a las interacciones colaborativas al interior de la organización, entre sus miembros, basadas en el respeto, la comprensión, la cordialidad y el compañerismo.
8. Comunicación: interacción fluida al interior de la organización, entre sus integrantes al comunicarse entre todos por los mismos mecanismos y códigos establecidos, hacia el cumplimento de los objetivos Institucionales.
9. Participación: oportunidad que tiene el talento humano de aportar ideas, conocimientos y opiniones que enriquezcan el crecimiento de la organización y el suyo propio y ser reconocido como individuo valioso.
10. Bienestar: valorar al trabajador, desde su bienestar, y promover capacidades no solo en su labor, sino también en el contacto con su entorno, incide directamente en su calidad de vida y, de esta manera, también en su productividad.
11. Dirección: es la percepción de los colaboradores frente a las acciones de la gerencia, en relación con el compromiso con los colaboradores.

3. Metodología.

3.1 Población:

Se realizó la aplicación de la encuesta de clima organizacional a un total de 464 participantes pertenecientes a la Red de Salud de Ladera con cargos asistenciales y no asistenciales.

3.2 Instrumento:

Se utiliza el cuestionario de clima organizacional ECO IV de Toro y Sanín (2002), el cual consta de 45 reactivos cuya escala de medida es siempre, casi siempre, algunas veces y nunca, en esta se evalúan 11 dimensiones de clima organizacional como lo son: trabajo en equipo, condiciones ambientales, sentido de pertenencia, reconocimiento, liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación, capacitación y desarrollo, participación, dirección y bienestar; las cuales se analizan bajo una escala de satisfacción positivo (siempre y casi siempre) y negativo (algunas veces y nunca).

3.3 Procedimientos

Para el diligenciamiento de la encuesta de clima organizacional, se realizó 1 jornada de aplicación masiva en la Universidad Santiago de Cali y posterior a esto se realizó de manera virtual, lo anterior, con el propósito de posibilitar el diligenciamiento a aquellos trabajadores que no pudieron asistir a la jornada.

3.4 Análisis de datos

Para el análisis de los datos se llevó a cabo un proceso de análisis estadístico mediante el uso del paquete SPSS, y posterior realización del informe de los resultados del cuestionario.

4. Análisis de los resultados

Para la evaluación de estas encuestas se realizó un análisis estadístico, con SPSS, en donde indica que las opciones de respuestas enmarcadas en la opción ***siempre*** **y** ***casi siempre***, se asemejan a un clima organizacional ***positivo***, mientras que las opciones de respuesta ***nunca*** **y** ***casi nunca***, se consideran a clima organizacional ***negativo***, quedando así:

Clasificación	Opción de respuesta	Porcentaje (%)
Clima Positivo	**Siempre - casi siempre**	**Igual o mayor a 70.1%**
Clima Negativo	**Algunas veces - Nunca**	**Igual o mayor a 30%**

A continuación, se describen los datos obtenidos por la población que aplicó las encuestas de clima organizacional presentado de acuerdo con las 11 dimensiones que se evalúan en la encuesta de clima ECO IV.

4.1 Resultados por tipo de vinculación

1. **Sentido de pertenencia**

Teniendo en cuenta que el sentido de pertenencia es el grado de orgullo de acuerdo con las asociaciones a una entidad, se destaca en. Un 95% de los participantes en AGESOC, 87% en la Red Ladera, 80% en Contratos y personas y 100% en otras modalidades reportan una percepción positiva hacia la organización, resaltando una sólida conexión con la entidad.

Tabla 1.

SENTIDO DE PERTENENCIA Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	364	95%	18	5%	382
	Red Ladera	65	87%	10	13%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
TOTAL						464

2. Trabajo en equipo.

Entendiendo el trabajo en equipo como esas habilidades para lograr un objetivo de manera conjunta, se observa que en AGESOC y Red Ladera puntúan 83% y 76%. Contratos y personas y Otros puntúan un 100%. se debe tener en cuenta que un clima laboral es positivo cuando en términos de porcentaje igual o mayor a 70.1%

Tabla 2.

TRABAJO EN EQUIPO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	318	83%	64	17%	382
	Red Ladera	57	76%	18	24%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

3. Reconocimiento

El reconocimiento es la necesidad humana de sentirse percibido por los demás, en vista de lo anterior tres tipos de vinculaciones reflejaron un clima laboral negativo, AGESOC, Red Ladera y Otros puntúan un 43%, 44% y 50%. se debe tener en cuenta que un clima laboral es negativo cuando en términos de porcentaje es igual o mayor a 30%

Tabla 3

RECONOCIMIENTO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	217	57%	165	43%	382
	Red Ladera	42	56%	33	44%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

4. Liderazgo

El liderazgo es esa cualidad/capacidad de orientar a un grupo de personas y un equipo de trabajo con el fin de llegar a una meta u objetivo empresarial, se evidencia un clima laboral positivo por parte de las vinculaciones: AGESOC, Red Ladera y Contratos y personas, con puntuaciones de 86%, 83% y 100% sin embargo, la vinculación de otros marca un 50% como clima laboral negativo.

Tabla 4

LIDERAZGO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	329	86%	53	14%	382
	Red Ladera	62	83%	13	17%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

5. Condiciones de trabajo

Entendiendo las condiciones de trabajo como las infraestructuras físicas y tecnológicas de una entidad, en este caso se obtiene que AGESOC con 38% y Red Ladera con 33% puntúan con un clima laboral negativo. Esto significa que una parte significativa de los empleados en estos grupos considera que las infraestructuras físicas y las herramientas tecnológicas disponibles no son adecuadas o no cumplen con las expectativas para un entorno laboral óptimo. Mientras que contratos y personas con 80% y Otros con 100% puntúan con un clima laboral positivo respecto a las condiciones de trabajo.

Tabla 5

CONDICIONES Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	237	62%	145	38%	382
	Red Ladera	50	67%	25	33%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

6. Capacitación y desarrollo

En la categoría de capacitación y desarrollo, se destaca una percepción positiva del clima laboral en todos los tipos de vinculación. El 81% de los integrantes de AGESOC, el 79% de la Red Ladera, el 80% de quienes están bajo contratos y el 100% de los vinculados en otras modalidades expresan opiniones favorables en este aspecto.

Tabla 6

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	308	81%	74	19%	382
	Red Ladera	59	79%	16	21%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

7. Relaciones interpersonales

En la categoría de relaciones interpersonales se puede observar que se puntúa un clima laboral positivo con relación a todos los tipos de vinculación con puntuaciones como 100%, 82%, 80%. Y 75%. Esto es fundamental para fortalecer la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia en la organización.

Tabla 7

RELACIONES INTERPERSONALES Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	315	82%	67	18%	382
	Red Ladera	56	75%	19	25%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

8. Comunicación

En cuanto a la comunicación se identifica que Red Ladera y Contratos y personas presentan mayores dificultades con puntuaciones tales como 37% y 40%, en cambio AGESOC y Otros con puntuaciones como 77% y 100% muestran un clima laboral positivo.

Tabla 8

COMUNICACIÓN Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	293	77%	89	23%	382
	Red Ladera	47	63%	28	37%	75
	Contratos y personas	3	60%	2	40%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

9. Participación

En la categoría de participación se puede observar que AGESOC y Red Ladera tienen un 44% de percepción de clima es negativa. Contratos y personas presentan un 100% de percepción positiva mostrando un nivel de satisfacción en la participación.

Tabla 9

PARTICIPACIÓN Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	213	56%	169	44%	382
	Red Ladera	42	56%	33	44%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

10. Bienestar

En cuanto a la categoría de bienestar la cual es poder valorar al trabajador desde el bienestar y promover su labor en relación con el entorno que propicie una calidad de vida, se obtiene que la percepción del clima positivo puntúa en Red Ladera con 77% y contratos y personas con un 100%, en cambio AGESOC presenta un 32% de percepción negativa y otros un 50% lo cual sugiere que hay aspectos que están afectando el bienestar laboral

Tabla 10

BIENESTAR Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	260	68%	122	32%	382
	Red Ladera	58	77%	17	23%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

11. Dirección

Entendiendo la dirección como la percepción que tiene los colaboradores frente la gerencia y sus acciones, se puede evidenciar que AGESOC con 77% y Red Ladera con 72% puntúan un clima laboral más positivo en contraste a Contratos y personas con un 40% y Otros con un 50% puntúan un clima laboral negativo

Tabla 11

DIRECCIÓN Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	296	77%	86	23%	382
	Red Ladera	54	72%	21	28%	75
	Contratos y personas	3	60%	2	40%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

Resultados por categorías:

En este se presenta un resultado global en cada una de las categorías que mide el instrumento ECO IV.

Sentido de pertenencia

Entendiendo el sentido de pertenencia como la percepción de afinidad, identificación y orgullo que las personas tienen sobre su entidad, esta categoría es identificada como positiva ya que el 94% de los colaboradores puntúan con este aspecto como positivo.

SENTIDO DE PERTENENCIA			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	435	94%
	NEGATIVO	29	6%
	Total	464	100%

Trabajo en equipo

Ahora bien, el trabajo en equipo es esa capacidad de poder trabajar con otros con el fin de llegar a un objetivo o meta en común/colectiva, en este caso un 82% de los trabajadores puntúan este aspecto como positivo teniendo en cuenta que el clima laboral es positivo cuando pondera mayor o igual a 70%.

TRABAJO EN EQUIPO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	382	82%
	NEGATIVO	82	18%
	Total	464	100%

Reconocimiento

En cuanto al reconocimiento y siendo esta la necesidad humana de sentirse percibido por los demás, esta categoría puntúa de manera negativa con un 43% considerando que un clima laboral es negativo cuando se tiene un puntaje igual o mayor a 30%.

RECONOCIMIENTO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	264	57%
	NEGATIVO	200	43%
	Total	464	100%

Liderazgo

Considerando que el liderazgo es la capacidad de influir en otras personas de manera positiva logrando que éste trabaje con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos corporativos, los colaboradores de la red de salud ladera puntúan esta categoría como positiva teniendo un 86% de porcentaje.

LIDERAZGO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	397	86%
	NEGATIVO	67	14%
	Total	464	100%

Condiciones

Las condiciones son precisamente los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo como tal. Teniendo en cuenta lo anterior, esta categoría puntúa como un clima laboral negativo con una puntuación de 37% es decir 171 colaboradores de la red de salud ladera considerando que en este apartado el clima puede tornarse difícil o negativo.

CONDICIONES			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	293	63%
	NEGATIVO	171	37%
	Total	464	100%

Capacitación y desarrollo

Esta categoría pondera como clima laboral positivo en un 80% es decir 373 colaboradores de la red de salud ladera, considerando que la capacitación y desarrollo es la oportunidad que la E.S.E ofrece a sus colaboradores de aprender, afianzar, ampliar y adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	373	80%
	NEGATIVO	91	20%
	Total	464	100%

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son interacciones dentro del puesto de trabajo con otras personas de la organización, teniendo en cuenta esto en el caso de la red de salud ladera 377 colaboradores ponderan esta categoría como positiva teniendo un 81% de porcentaje

RELACIONES INTERPERSONALES			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	377	81%
	NEGATIVO	87	19%
	Total	464	100%

Comunicación

En este caso el 74% de colaboradores, es decir 345, puntúan como positiva la comunicación, siendo este la forma en la que se realiza intercambio de información, opiniones, etc al interior de la organización.

COMUNICACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	345	74%
	NEGATIVO	119	26%
	Total	464	100%

Participación

La categoría de participación se refiere a la oportunidad y disposición de los empleados para involucrarse en la toma de decisiones, expresar sus opiniones y contribuir activamente en el desarrollo de la organización. En este caso de la red de salud ladera el 44% de colaboradores, es decir, 203 de ellos, puntúan este aspecto como negativo, teniendo en cuenta que un clima laboral es negativo cuando se pondera igual o mayor a 30%.

PARTICIPACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	261	56%
	NEGATIVO	203	44%
	Total	464	100%

Bienestar

En este caso de la red de salud ladera, 140 colaboradores puntúan la categoría de bienestar como negativa con un 30%, tomando en cuenta que el bienestar es las condiciones laborales que afectan la salud física y emocional de los empleados**.**

BIENESTAR			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	324	70%
	NEGATIVO	140	30%
	Total	464	100%

Dirección

Bajo la premisa de que la dirección es la percepción que tienen los colaboradores frente la gerencia y sus acciones, en este caso de la red de salud ladera 354 colaboradores consideran esta categoría como positiva ya que se tiene un 76% y el clima es positivo cuando se puntúa igual o mayor a 70%.

DIRECCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	354	76%
	NEGATIVO	110	24%
	Total	464	100%

4.2 Resultados por IPS

Son los resultados que hacen referencia a la percepción del clima que tienen los trabajadores según el tipo de IPS donde prestan sus servicios.

1. Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia se refiere a la percepción de afinidad, identificación y orgullo que los individuos sienten hacia una organización, lo cual influye en su compromiso y satisfacción en el entorno laboral. Con relación a las IPS, se observa que 3 de las 37 IPS presentan una percepción negativa sobre el sentido de pertenencia, específicamente, la

IPS LA LEONERA e IPS GOLONDRINAS ambas con un 50%, al igual que **IPS PICHINDÉ** con un 33% de percepción negativa.

SENTIDO DE PERTENENCIA POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	69	93%	5	7%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	80	94%	5	6%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	8	80%	2	20%	10
	IPS LA ESTRELLA	3	100%	0	0%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	17	85%	3	15%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	36	92%	3	8%	39
	IPS LA PAZ	4	100%	0	0%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	6	100%	0	0%	6
	IPS MELÉNDEZ	77	99%	1	1%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	5	100%	0	0%	5
	IPS LOURDES	14	88%	2	13%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	7	100%	0	0%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	20	95%	1	5%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	19	95%	1	5%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	2	100%	0	0%	2
	ADMINISTRATIVO	15	94%	1	6%	16
Total						464

2. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de los individuos para colaborar eficazmente, compartir objetivos comunes y apoyarse mutuamente en el entorno laboral. En relación con el clima laboral, se observa que en 5 de 37 IPS presentan una percepción negativa sobre el trabajo en equipo, específicamente, la **IPS SILOÉ** con un 32%, **IPS LA ESTRELLA** con un 67%, **IPS LOURDES** con un 31%, al igual que **IPS LA LEONERA** con un 50% de percepción negativa acerca del trabajo en equipo.

TRABAJO EN EQUIPO POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	63	85%	11	15%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	58	68%	27	32%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	15	75%	5	25%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	33	85%	6	15%	39
	IPS LA PAZ	3	75%	1	25%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	6	100%	0	0%	6
	IPS MELÉNDEZ	71	91%	7	9%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	11	69%	5	31%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	7	100%	0	0%	7
	IPS POLVORINES	3	75%	1	25%	4
	IPS LA BUITRERA	17	81%	4	19%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	17	85%	3	15%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	2	100%	0	0%	2
	ADMINISTRATIVO	14	88%	2	13%	16
Total						464

3. Reconocimiento

El reconocimiento se refiere a la valoración y aprecio que los individuos reciben por su trabajo y contribuciones dentro de una organización, lo que puede influir significativamente en su motivación y satisfacción laboral. En el contexto de las IPS se destaca la particularidad de que el 75,6% de estas entidades calificaron el clima laboral en esta categoría como negativo, entre las IPS con percepciones más desfavorables se encuentran **IPS PANCE, IPS LA LEONERA, IPS PEÑAS BLANCAS, IPS LA CASTILLA e IPS LA ELVIRA** puntuando todas con un 100% de percepción negativa. Otras IPS como **IPS GOLONDRINAS, IPS MONTEBELLO, IPS PICHINDÉ, IPS FELIDIA, IPS HORMIGUERO, IPS VILLACARMELO, IPS CASCAJAL, IPS LOURDES, IPS NÁPOLES, IPS BELLAVISTA, IPS LA PAZ, IPS TERRÓN COLORADO, IPS PRIMERO DE MAYO e IPS LA ESTRELLA** también reflejan una evaluación negativa, puntuando superior al 50%.

RECONOCIMIENTO POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	42	57%	32	43%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	51	60%	34	40%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	6	60%	4	40%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	3	60%	2	40%	5
	IPS LA SULTANA	5	71%	2	29%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	9	45%	11	55%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	14	36%	25	64%	39
	IPS LA PAZ	1	25%	3	75%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	3	50%	3	50%	6
	IPS MELÉNDEZ	57	73%	21	27%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	1	20%	4	80%	5
	IPS LOURDES	6	38%	10	63%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	12	57%	9	43%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	2	50%	2	50%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	0	0%	2	100%	2
	IPS HORMIGUERO	1	50%	1	50%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	1	25%	3	75%	4
	IPS LA LEONERA	0	0%	2	100%	2
	IPS PICHINDÉ	1	33%	2	67%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	0	0%	1	100%	1
	IPS MONTEBELLO	10	50%	10	50%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	0	0%	1	100%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	10	63%	6	38%	16
Total						464

4. Liderazgo

El liderazgo se refiere a la capacidad de guiar, motivar e influir en un grupo para alcanzar objetivos comunes, siendo un factor clave para el éxito de cualquier organización, se observa que 6 IPS reflejan una percepción negativa con relación al liderazgo, la **IPS FELIDIA** con un 75%, **IPS LA ELVIRA, IPS PANCE e IPS CASCAJAL** con un 50%, así como la **IPS BRISAS DE MAYO** con un 40% y la **IPS SALADITO** con un 33% de percepción negativa sobre el liderazgo.

LIDERAZGO POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	65	88%	9	12%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	70	82%	15	18%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	3	100%	0	0%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	15	75%	5	25%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	29	74%	10	26%	39
	IPS LA PAZ	4	100%	0	0%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	75	96%	3	4%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	5	100%	0	0%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	5	71%	2	29%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	18	86%	3	14%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	1	50%	1	50%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	2	67%	1	33%	3
	IPS FELIDIA	1	25%	3	75%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	19	95%	1	5%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	15	94%	1	6%	16
Total						464

5. Condiciones Laborales

Las condiciones laborales se refieren a los aspectos del entorno de trabajo que afectan la comodidad, la seguridad, y la satisfacción de los empleados. En el contexto de las IPS, se observa que un 43,2%, es decir casi la mitad de las IPS reflejan una evaluación negativa de las condiciones laborales. Se puede destacar particularmente la **IPS LA ELVIRA** con un 100% de evaluación negativa, seguida de la **IPS BELÉN** con un 80%, **IPS LA PAZ**, **IPS GOLONDRINAS, IPS MONTEBELLO e IPS BRISAS DE MAYO** las cuatro con un 50%.

CONDICIONES POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	42	57%	32	43%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	47	55%	38	45%	85
	IPS BELÉN	1	20%	4	80%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	5	50%	5	50%	10
	IPS LA ESTRELLA	2	67%	1	33%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	5	71%	2	29%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	15	75%	5	25%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	29	74%	10	26%	39
	IPS LA PAZ	2	50%	2	50%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	50	64%	28	36%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	5	100%	0	0%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	4	57%	3	43%	7
	IPS POLVORINES	3	75%	1	25%	4
	IPS LA BUITRERA	11	52%	10	48%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	3	75%	1	25%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	10	50%	10	50%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	9	56%	7	44%	16
Total						464

6. Capacitación y desarrollo

La capacitación y desarrollo se refieren a las oportunidades que tienen los empleados para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, fundamentales para su crecimiento personal. En el contexto de las IPS se puede observar que varias entidades presentan una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. La **IPS LA ESTRELLA** con un 67%, **IPS GOLONDRINAS e IPS LA ELVIRA** ambas con un 50%, seguido por **IPS LA SULTANA** con un 43%, **IPS ADMINISTRATIVO** con un 38%, y la **IPS LOURDES** con un 31%.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	54	73%	20	27%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	63	74%	22	26%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	8	80%	2	20%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	4	57%	3	43%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	19	95%	1	5%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	34	87%	5	13%	39
	IPS LA PAZ	3	75%	1	25%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	6	100%	0	0%	6
	IPS MELÉNDEZ	68	87%	10	13%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	11	69%	5	31%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	15	71%	6	29%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	17	85%	3	15%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	10	63%	6	38%	16
Total						464

7. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se refieren a la calidad de las interacciones y la comunicación entre empleados, lo cual es esencial para fomentar un ambiente laboral colaborativo y positivo, se puede observar en tres entidades una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría, **IPS LA ESTRELLA** con un 67%, seguida de **IPS LA ELVIRA** con un 50% y por último **IPS BELÉN** con un 40% de percepción negativa.

RELACIONES INTERPERSONALES POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	60	81%	14	19%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	62	73%	23	27%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	16	80%	4	20%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	30	77%	9	23%	39
	IPS LA PAZ	4	100%	0	0%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	69	88%	9	12%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	15	71%	6	29%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	19	95%	1	5%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	12	75%	4	25%	16
Total						464

8. Comunicación

La comunicación se refiere al proceso mediante el cual se intercambia información, ideas y percepciones entre empleados y la organización. La cual es fundamental para establecer relaciones efectivas y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. En el contexto de las IPS se puede observar que una tercera parte de las entidades refleja una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. Se puede resaltar la **IPS FELIDIA** con un 100%, las **IPS LA ESTRELLA, IPS PANCE, IPS GOLONDRINAS, IPS LA PAZ e IPS LA ELVIRA** presentan puntuación mayor o igual al 50%, seguidas de las **IPS HOSPITAL CAÑAVERALEJO, IPS SALADITO, IPS LOURDES e IPS ADMINISTRATIVO** con un promedio del 30% de evaluación negativa.

COMUNICACIÓN POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	48	65%	26	35%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	61	72%	24	28%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	16	80%	4	20%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	28	72%	11	28%	39
	IPS LA PAZ	2	50%	2	50%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	66	85%	12	15%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	11	69%	5	31%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	15	71%	6	29%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	1	50%	1	50%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	2	67%	1	33%	3
	IPS FELIDIA	0	0%	4	100%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	16	80%	4	20%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	11	69%	5	31%	16
Total						464

9. Participación

La participación se refiere al grado en que los empleados están involucrados en la toma de decisiones y en actividades que afectan su trabajo, en esta categoría se observa una predominancia en la percepción negativa del clima laboral en el 73% de las entidades. Encontramos las **IPS PANCE, SALADITO, FELIDIA, LA ELVIRA** todas con un 100%, las **IPS GOLONDRINAS, MONTEBELLO, HORMIGUERO, VILLA CARMELO, CASCAJAL, LA BUITRERA, NÁPOLES, BELLAVISTA, TERRÓN COLORADO, LA SULTANA, LA ESTRELLA, BELÉN, LA PAZ Y SAN PASCUAL** con una puntuación igual o mayor al 50% en percepción negativa.

PARTICIPACIÓN POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	41	55%	33	45%	74
	IPS SAN PASCUAL	1	33%	2	67%	3
	IPS SILOE	51	60%	34	40%	85
	IPS BELÉN	2	40%	3	60%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	6	60%	4	40%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	3	43%	4	57%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	14	70%	6	30%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	17	44%	22	56%	39
	IPS LA PAZ	2	50%	2	50%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	3	50%	3	50%	6
	IPS MELÉNDEZ	50	64%	28	36%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	2	40%	3	60%	5
	IPS LOURDES	9	56%	7	44%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	4	57%	3	43%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	9	43%	12	57%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	2	50%	2	50%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	0	0%	2	100%	2
	IPS HORMIGUERO	1	50%	1	50%	2
	IPS SALADITO	0	0%	3	100%	3
	IPS FELIDIA	0	0%	4	100%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	10	50%	10	50%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	9	56%	7	44%	16
Total						464

10. Bienestar

El bienestar en el ámbito laboral se refiere a la percepción general de satisfacción, salud física y mental de los empleados, así como la calidad del ambiente de trabajo, en esta categoría se puede observar que un 43% de las entidades refleja una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. Se puede destacar particularmente la **IPS LA ELVIRA** con un 100%, seguida de las **IPS LA LEONERA, PICHINDÉ, SALADITO, LOURDES y NÁPOLES** con una puntuación mayor o igual al 50%, así como las **IPS LA BUITRERA, BRISAS DE MAYO y BELÉN** con un promedio del 40% de evaluación negativa.

BIENESTAR POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	50	68%	24	32%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	58	68%	27	32%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	6	60%	4	40%	10
	IPS LA ESTRELLA	2	67%	1	33%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	5	71%	2	29%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	14	70%	6	30%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	25	64%	14	36%	39
	IPS LA PAZ	3	75%	1	25%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	4	67%	2	33%	6
	IPS MELÉNDEZ	61	78%	17	22%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	2	40%	3	60%	5
	IPS LOURDES	8	50%	8	50%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	12	57%	9	43%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	1	33%	2	67%	3
	IPS FELIDIA	3	75%	1	25%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	1	33%	2	67%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	15	75%	5	25%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	12	75%	4	25%	16
Total						464

11. Dirección

La dirección se entiende como la percepción que tienen los colaboradores respecto a la gerencia y sus acciones, y es fundamental para el funcionamiento eficaz de cualquier organización. En el contexto de las IPS podemos encontrar que una tercera parte de las entidades refleja una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. Podemos destacar las **IPS GOLONDRINAS, PANCE, CASCAJAL, LA PAZ y LA ESTRELLA** con una puntuación igual o mayor al 50%, la **IPS NÁPOLES** con un 40%, y por últimos las **IPS SAN PASCUAL, TERRÓN COLORADO, BELLAVISTA y PICHINDÉ** con un promedio del 30% de percepción negativa.

DIRECCIÓN POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	55	74%	19	26%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	63	74%	22	26%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	16	80%	4	20%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	27	69%	12	31%	39
	IPS LA PAZ	1	25%	3	75%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	4	67%	2	33%	6
	IPS MELÉNDEZ	64	82%	14	18%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	3	60%	2	40%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	16	76%	5	24%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	1	50%	1	50%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	3	75%	1	25%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	15	75%	5	25%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	2	100%	0	0%	2
	ADMINISTRATIVO	13	81%	3	19%	16
Total						464

5. Discusión

La aplicación de la encuesta de clima laboral es una herramienta que permite a las empresas entender y mejorar su ambiente laboral, crucial para lograr una visión integral sobre las diferentes percepciones que tienen los trabajadores en varios aspectos de su trabajo.

Un aspecto fundamental de aplicar estas encuestas es que permiten a las organizaciones detectar áreas específicas que necesitan atención y mejoras. Los resultados ayudan a identificar las categorías que generan mayor insatisfacción entre los empleados, tales como el reconocimiento y las condiciones de trabajo, participación y bienestar como se evidenció en la reciente encuesta de la Red de Salud Ladera. Este tipo de información es de gran valor, ya que proporciona una base objetiva para desarrollar estrategias de intervención y programas de mejora.

En este caso, los resultados obtenidos responden a una necesidad de atención evidenciada no solamente en las categorías que registraron una puntuación más alta sino que, al contrastar los resultados por IPS se puede observar una cantidad significativa de instituciones con una tendencia predominantemente negativa. Cómo por ejemplo, para la categoría participación con un 44% de percepción negativa, podemos encontrar 4 instituciones con un 100% de percepción negativa (IPS La Elvira, Saladito, Felidia y Pance), seguida de la categoría de Reconocimiento con un 43% de percepción negativa, podemos encontrar 5 instituciones con un 100% de percepción negativa (IPS Peñas Blancas, La Castilla, La Elvira, La Leonera y Pance), pasando a la categoría de Condiciones de trabajo con un 37% de percepción negativa, podemos encontrar la IPS La Elvira con un 100% y la IPS Belén con un 80% de percepción negativa, al igual que la categoría de Bienestar con un 30% e percepción negativa evidenciado en la IPS La Elvira con un 100% y las IPS Saladito y Pichindé con un 67% de percepción negativa. Estos resultados proporcionan una ruta bajo la cual se deben indicar acciones de atención a estas necesidades de acuerdo a las instituciones de trabajo que presentan una mayor necesidad, al igual que las categorías en las que se evidencia. También resulta importante focalizar la atención de casos como la IPS La Elvira, la cual presenta una puntuación alta en las 4 categorías evidenciadas con mayor relevancia en la percepción negativa, al igual que la IPS El Saladito que se encuentra en 2 de las 4 categorías priorizadas.

La encuesta de clima organizacional adicionalmente promueve un entorno de comunicación abierta y confianza. Al invitar a los colaboradores a compartir sus preocupaciones y opiniones, la organización demuestra el compromiso con el bienestar de su equipo además de su disposición para escuchar y mejorar. Este enfoque no solo eleva la moral de los empleados, sino que también puede fortalecer una cultura de pertenencia y responsabilidad compartida, donde todos se sienten involucrados en el proceso de mejora continua y hacen su parte en pro de la organización.

6. Conclusiones y recomendaciones para el plan de mejoramiento

Al analizar los resultados por tipo de vinculación, podemos ver que la mayoría de los colaboradores siente un fuerte sentido de pertenencia y conexión con ESE Ladera, esto es una buena base para mantener un ambiente de compromiso y apoyo mutuo, sin embargo este informe revela que hay áreas que necesitan atención como el reconocimiento y las condiciones de trabajo, muchos empleados perciben que sus logros no son valorados de forma justa y que, en ciertos espacios las condiciones físicas no son óptimas lo cual afecta su bienestar y motivación.

A lo largo del análisis de los datos se observa que hay áreas con una mayor tendencia negativa que otras, es importante resaltar que el clima organizacional, no necesariamente debe de encontrarse con una puntuación del 100% positiva, pero debido a los resultados que se hallan, se recomienda el trabajo en un plan de acciones estructurado para el mejoramiento de las diferentes dimensiones que puntúan en tendencia negativa. A partir de los resultados

obtenidos en la encuesta de clima laboral aplicada a los colaboradores de las IPS, se observó una percepción negativa predominante en las categorías de Participación, Reconocimiento,condiciones y Bienestar. Estas áreas reflejan un bajo nivel de satisfacción entre los colaboradores, lo que sugiere la necesidad de implementar mejoras específicas para fortalecer el clima laboral.

Recomendaciones.

Sería útil implementar un sistema de reconocimientos que destaque sus esfuerzos y contribuya a un ambiente donde se sientan valorados. Incluyendo reconocimientos públicos como incentivos individuales, haciendo que el personal se sienta realmente apreciado.

Se sugiere idealmente fortalecer el trabajo en equipo como un pilar de la organización, generando el reconocimiento de los demás como pares y apoyo.

Implementar un sistema de reconocimiento de méritos, en el que se involucre la opinión de los mismos trabajadores con mecanismos de participación adecuados, incentivando el compañerismo, el sentido de pertenencia y brindando así un reconocimiento a los empleados que se perciba como justo y significativo.

Por último, resulta importante realizar una planeación sobre la estrategia a implementar para hacer frente a las necesidades, a través de las técnicas propuestas anteriormente, donde se tenga en cuenta las instituciones que evidenciaron una ayor necesidad y la organización de acuerdo con los puntajes analizados.

7. Referencias.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.

Quito-Pinduisaca, M. E., & Matovelle-Romo, M. M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *7*(1), 786. https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1888

Toro, F., Sanín, A. (2013). Gestión del clima organizacional Intervención basada en evidencias. Cincel. Recuperado de: Gestión-del-climaorganizacional%20Fernado%20Toro%20Alvarez%20(1).pdf

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

PRESENTACION

INFORME DE CLIMA ORGANIZACIONAL ESE LADERA

Realizado por:

Estudiantes; Isabella Tovar, Gabriela García, Juan Esteban Hernandez, Nicolas Lozano, Maria Jose Henao.

Docente: Carolina Cabrera Perez

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología



UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Tabla de contenidos

01 Contextualización

02 Clima organizacional

03 Metodologia

04 Analisis de resultados

05 Discusion

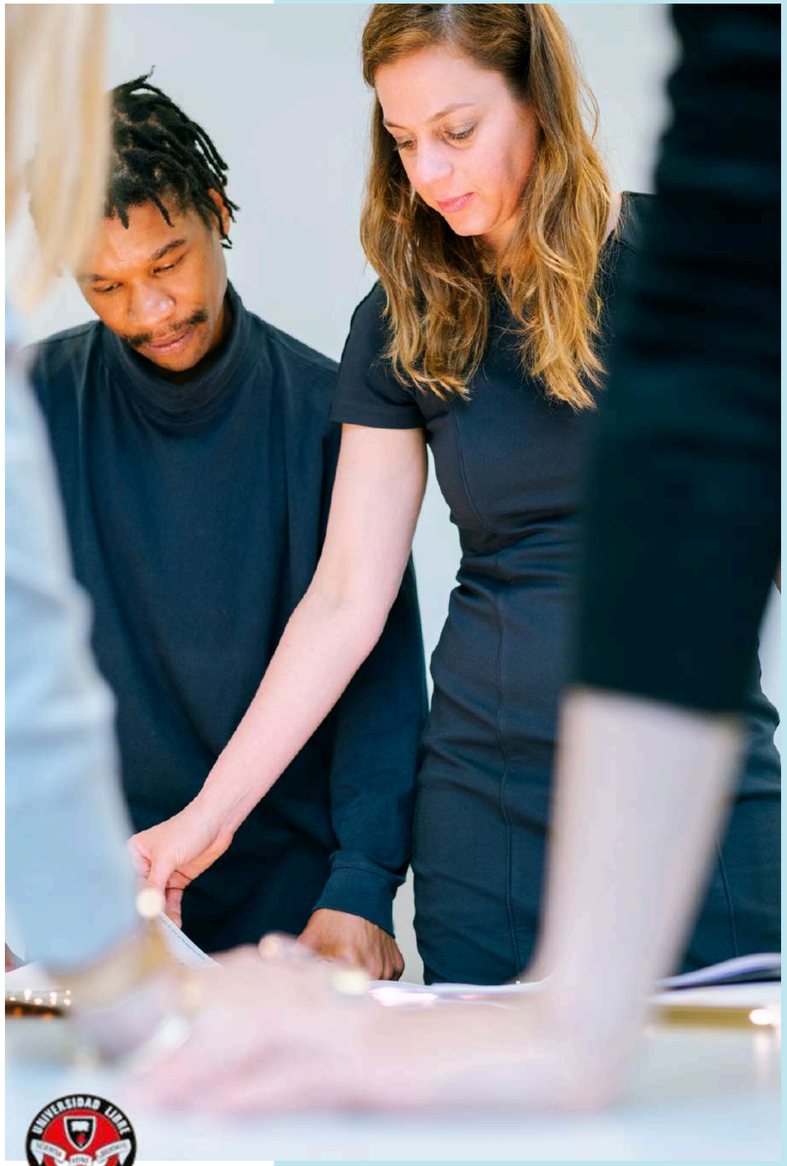
RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

ESE Ladera

La ESE Ladera es un conjunto de IPS prestadoras de servicios de salud, encargadas del mantenimiento del estado de salud en las áreas de influencia, ofreciendo servicios de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación acorde con las necesidades determinadas en el perfil epidemiológico y con sujeción al Plan Sectorial de Salud, al Plan de Desarrollo Municipal y a los criterios operacionales señalados para el funcionamiento de la Red de Servicios del Departamento del Valle del Cauca.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

CONTANDO CON 2 SEDES EN LA COMUNA 3, 6 SEDES EN LA COMUNA 20, 6 EN LA COMUNA 18; 1 SEDE EN LA COMUNA 17, 4 SEDES EN LA COMUNA 1 Y 18 SEDES EN ZONAS RURALES.



UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Clima Organizacional

El clima organizacional (CO) es una aproximación fiel y específica de las percepciones que las personas tienen en la organización (Toro, 2002).

También definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral, que son experimentadas y percibidas por los miembros de la organización y que además también tienen influencia directa en loscomportamientos manifestados (Chiavenato, 2000)



RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Metodología

01
POBLACION

Se realizó la aplicación de la encuesta de clima organizacional a un total de 464 participantes pertenecientes a la Red de Salud de Ladera con cargos asistenciales y no asistenciales

02
INSTRUMENTO

Cuestionario de clima organizacional ECO IV de Toro y Sanín (2002) se evalúan 11 dimensiones, teniendo 45 reactivos y se mide por la escala Likert

03
PROCEDIMIENTO

se realizó 1 jornada de aplicación masiva en la Universidad Santiago de Cali y posterior a esto se realizó de manera virtual

04
ANÁLISIS DE DATOS

Se realizó un proceso de análisis estadístico mediante el uso del paquete SPSS, y posterior realización del informe de los resultados de la encuesta.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Análisis de resultados

Para la evaluación de estas encuestas se realizó un análisis estadístico, con SPSS, en donde indica que las opciones de respuestas enmarcadas en la opción siempre y casi siempre, se asemejan a un clima organizacional positivo, mientras que las opciones de respuesta algunas veces y nunca, se consideran a clima organizacional negativo, quedando así:

Clasificación	Opción de respuesta	Porcentaje (%)
Clima Positivo	Siempre - casi siempre	Igual o mayor a 70.1%
Clima Negativo	Algunas veces - Nunca	Igual o mayor a 30%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultados por categoria

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión sentido de pertencia

Entendiendo el sentido de pertenencia como la percepción de afinidad, identificación y orgullo que las personas tienen sobre su entidad, esta categoría es identificada como positiva ya que el 94% de los colaboradores puntúan con este aspecto como positivo.

SENTIDO DE PERTENENCIA

		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	435	94%
	NEGATIVO	29	6%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión trabajo en equipo

El trabajo en equipo es esa capacidad de poder trabajar con otros con el fin de llegar a un objetivo o meta en común/colectiva, en este caso un 82% de los trabajadores puntúan este aspecto como positivo teniendo en cuenta que el clima laboral es positivo cuando pondera mayor o igual a 70%.

TRABAJO EN EQUIPO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	382	82%
	NEGATIVO	82	18%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión reconocimiento

En cuanto al reconocimiento y siendo esta la necesidad humana de sentirse percibido por los demás, esta categoría puntúa de manera negativa con un 43% considerando que un clima laboral es negativo cuando se tiene un puntaje igual o mayor a 30%.

RECONOCIMIENTO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	264	57%
	NEGATIVO	200	43%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión liderazgo

Considerando que el liderazgo es la capacidad de influir en otras personas de manera positiva logrando que éste trabaje con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos corporativos, los colaboradores de la red de salud ladera puntúan esta categoría como positiva teniendo un 86% de porcentaje.

LIDERAZGO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	397	86%
	NEGATIVO	67	14%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión condiciones

Las condiciones son precisamente los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo como tal. Teniendo en cuenta lo anterior, esta categoría puntúa como un clima laboral negativo con una puntuación de 37% es decir 171 colaboradores de la red de salud ladera considerando que en este apartado el clima puede tornarse difícil o negativo.

CONDICIONES			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	293	63%
	NEGATIVO	171	37%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión capacitación y desarrollo

Esta categoría pondera como clima laboral positivo en un 80% es decir 373 colaboradores de la red de salud ladera, considerando que la capacitación y desarrollo es la oportunidad que la E.S.E ofrece a sus colaboradores de aprender, afianzar, ampliar y adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	373	80%
	NEGATIVO	91	20%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son interacciones dentro del puesto de trabajo con otras personas de la organización, teniendo en cuenta esto en el caso de la red de salud ladera 377 colaboradores ponderan esta categoría como positiva teniendo un 81% de porcentaje

RELACIONES INTERPERSONALES			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	377	81%
	NEGATIVO	87	19%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión comunicación

En este caso el 74% de colaboradores, es decir 345, puntúan como positiva la comunicación, siendo este la forma en la que se realiza intercambio de información, opiniones, etc al interior de la organización.

COMUNICACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	345	74%
	NEGATIVO	119	26%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión participación

La categoría de participación se refiere a la oportunidad y disposición de los empleados para involucrarse en la toma de decisiones, expresar sus opiniones y contribuir activamente en el desarrollo de la organización. En este caso de la red de salud ladera el 44% de colaboradores, es decir, 203 de ellos, puntúan este aspecto como negativo, teniendo en cuenta que un clima laboral es negativo cuando se pondera igual o mayor a 30%

PARTICIPACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	261	56%
	NEGATIVO	203	44%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión bienestar

En este caso de la Red de Salud Ladera, 140 colaboradores puntúan la categoría de bienestar como negativa con un 30%, tomando en cuenta que el bienestar es las condiciones laborales que afectan la salud física y emocional de los empleados.

BIENESTAR			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	324	70%
	NEGATIVO	140	30%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultado global dimensión dirección

Bajo la premisa de que la dirección es la percepción que tienen los colaboradores frente la gerencia y sus acciones, en este caso de la Red de Salud Ladera, 354 colaboradores consideran esta categoría como positiva ya que se tiene un 76% y el clima es positivo cuando se puntúa igual o mayor a 70%.

DIRECCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
CLIMA	POSITIVO	354	76%
	NEGATIVO	110	24%
	Total	464	100%

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultados por tipo de vinculación

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Sentido de pertenencia

Teniendo en cuenta que el sentido de pertenencia es el grado de orgullo de acuerdo con las asociaciones a una entidad, se destaca en. Un 95% de los participantes en AGESOC, 87% en la Red Ladera, 80% en Contratos y personas y 100% en otras modalidades reportan una percepción positiva hacia la organización, resaltando una sólida conexión con la entidad.

SENTIDO DE PERTENENCIA Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	364	95%	18	5%	382
	Red Ladera	65	87%	10	13%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
TOTAL						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Trabajo en equipo

Entendiendo el trabajo en equipo como esas habilidades para lograr un objetivo de manera conjunta, se observa que en AGESOC y Red Ladera puntúan 83% y 76%. Contratos y personas y Otros puntúan un 100%. se debe tener en cuenta que un clima laboral es positivo cuando en términos de porcentaje igual o mayor a 70.1%

TRABAJO EN EQUIPO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	318	83%	64	17%	382
	Red Ladera	57	76%	18	24%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Reconocimiento

El reconocimiento es la necesidad humana de sentirse percibido por los demás, en vista de lo anterior tres tipos de vinculaciones reflejaron un clima laboral negativo, AGESOC, Red Ladera y Otros puntúan un 43%, 44% y 50%. se debe tener en cuenta que un clima laboral es negativo cuando en términos de porcentaje es igual o mayor a 30%

RECONOCIMIENTO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	217	57%	165	43%	382
	Red Ladera	42	56%	33	44%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Liderazgo

El liderazgo es esa cualidad/capacidad de orientar a un grupo de personas y un equipo de trabajo con el fin de llegar a una meta u objetivo empresarial, se evidencia un clima laboral positivo por parte de las vinculaciones: AGESOC, Red Ladera y Contratos y personas, con puntuaciones de 86%, 83% y 100% sin embargo, la vinculación de otros marca un 50% como clima laboral negativo.

LIDERAZGO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	329	86%	53	14%	382
	Red Ladera	62	83%	13	17%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Condiciones de trabajo

Entendiendo las condiciones de trabajo como las infraestructuras físicas y tecnológicas de una entidad, en este caso se obtiene que AGESOC con 38% y Red Ladera con 33% puntúan con un clima laboral negativo. Esto significa que una parte significativa de los empleados en estos grupos considera que las infraestructuras físicas y las herramientas tecnológicas disponibles no son adecuadas o no cumplen con las expectativas para un entorno laboral óptimo. Mientras que contratos y personas con 80% y Otros con 100% puntúan con un clima laboral positivo respecto a las condiciones de trabajo.

CONDICIONES Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	237	62%	145	38%	382
	Red Ladera	50	67%	25	33%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Capacitación y desarrollo

En la categoría de capacitación y desarrollo, se destaca una percepción positiva del clima laboral en todos los tipos de vinculación. El 81% de los integrantes de AGESOC, el 79% de la Red Ladera, el 80% de quienes están bajo contratos y el 100% de los vinculados en otras modalidades expresan opiniones favorables en este aspecto.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	308	81%	74	19%	382
	Red Ladera	59	79%	16	21%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Relaciones interpersonales

En la categoría de relaciones interpersonales se puede observar que se puntúa un clima laboral positivo con relación a todos los tipos de vinculación con puntuaciones como 100%, 82%, 80%. Y 75%. Esto es fundamental para fortalecer la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia en la organización.

RELACIONES INTERPERSONALES Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	315	82%	67	18%	382
	Red Ladera	56	75%	19	25%	75
	Contratos y personas	4	80%	1	20%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Comunicación

En cuanto a la comunicación se identifica que Red Ladera y Contratos y personas presentan mayores dificultades con puntuaciones tales como 37% y 40%, en cambio AGESOC y Otros con puntuaciones como 77% y 100% muestran un clima laboral positivo.

COMUNICACIÓN Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	293	77%	89	23%	382
	Red Ladera	47	63%	28	37%	75
	Contratos y personas	3	60%	2	40%	5
	Otros	2	100%	0	0%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Participación

En la categoría de participación se puede observar que AGESOC y Red Ladera tienen un 44% de percepción de clima es negativa. Contratos y personas presentan un 100% de percepción positiva mostrando un nivel de satisfacción en la participación.

PARTICIPACIÓN Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	213	56%	169	44%	382
	Red Ladera	42	56%	33	44%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Bienestar

En cuanto a la categoría de bienestar la cual es poder valorar al trabajador desde el bienestar y promover su labor en relación con el entorno que propicie una calidad de vida, se obtiene que la percepción del clima positivo puntúa en Red Ladera con 77% y contratos y personas con un 100%, en cambio AGESOC presenta un 32% de percepción negativa y otros un 50% lo cual sugiere que hay aspectos que están afectando el bienestar laboral

BIENESTAR Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	260	68%	122	32%	382
	Red Ladera	58	77%	17	23%	75
	Contratos y personas	5	100%	0	0%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Dirección

Entendiendo la dirección como la percepción que tiene los colaboradores frente la gerencia y sus acciones, se puede evidenciar que AGESOC con 77% y Red Ladera con 72% puntúan un clima laboral más positivo en contraste a Contratos y personas con un 40% y Otros con un 50% puntúan un clima laboral negativo

DIRECCIÓN Y TIPO DE VINCULACIÓN						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
Tipo de vinculación	AGESOC	296	77%	86	23%	382
	Red Ladera	54	72%	21	28%	75
	Contratos y personas	3	60%	2	40%	5
	Otros	1	50%	1	50%	2
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Resultados por IPS

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia se refiere a la percepción de afinidad, identificación y orgullo que los individuos sienten hacia una organización, lo cual influye en su compromiso y satisfacción en el entorno laboral. Con relación a las IPS, se observa que 3 de las 37 IPS presentan una percepción negativa sobre el sentido de pertenencia, específicamente, la IPS LA LEONERA e IPS GOLONDRINAS ambas con un 50%, al igual que IPS PICHINDÉ con un 33% de percepción negativa.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

SENTIDO DE PERTENENCIA POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	69	93%	5	7%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	80	94%	5	6%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	8	80%	2	20%	10
	IPS LA ESTRELLA	3	100%	0	0%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	17	85%	3	15%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	36	92%	3	8%	39
	IPS LA PAZ	4	100%	0	0%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	6	100%	0	0%	6
	IPS MELÉNDEZ	77	99%	1	1%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	5	100%	0	0%	5
	IPS LOURDES	14	88%	2	13%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	7	100%	0	0%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	20	95%	1	5%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	19	95%	1	5%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	2	100%	0	0%	2
	ADMINISTRATIVO	15	94%	1	6%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de los individuos para colaborar eficazmente, compartir objetivos comunes y apoyarse mutuamente en el entorno laboral. En relación con el clima laboral, se observa que en 4 de 37 IPS presentan una percepción negativa sobre el trabajo en equipo, específicamente, la IPS SILOÉ con un 32%, IPS LA ESTRELLA con un 67%, IPS LOURDES con un 31%, al igual que IPS LA LEONERA con un 50% de percepción negativa acerca del trabajo en equipo.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

TRABAJO EN EQUIPO POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	63	85%	11	15%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	58	68%	27	32%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	15	75%	5	25%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	33	85%	6	15%	39
	IPS LA PAZ	3	75%	1	25%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	6	100%	0	0%	6
	IPS MELÉNDEZ	71	91%	7	9%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	11	69%	5	31%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	7	100%	0	0%	7
	IPS POLVORINES	3	75%	1	25%	4
	IPS LA BUITRERA	17	81%	4	19%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	17	85%	3	15%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	2	100%	0	0%	2
	ADMINISTRATIVO	14	88%	2	13%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Reconocimiento

El reconocimiento se refiere a la valoración y aprecio que los individuos reciben por su trabajo y contribuciones dentro de una organización, lo que puede influir significativamente en su motivación y satisfacción laboral. En el contexto de las IPS se destaca la particularidad de que el 75,6% de estas entidades calificaron el clima laboral en esta categoría como negativo, entre las IPS con percepciones más desfavorables se encuentran IPS PANCE, IPS LA LEONERA, IPS PEÑAS BLANCAS, IPS LA CASTILLA e IPS LA ELVIRA puntuando todas con un 100% de percepción negativa. Otras IPS como IPS GOLONDRINAS, IPS MONTEBELLO, IPS PICHINDÉ, IPS FELIDIA, IPS HORMIGUERO, IPS VILLACARMELO, IPS CASCAJAL, IPS LOURDES, IPS NÁPOLES, IPS BELLAVISTA, IPS LA PAZ, IPS TERRÓN COLORADO, IPS PRIMERO DE MAYO e IPS LA ESTRELLA también reflejan una evaluación negativa, puntuando superior al 50%.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

RECONOCIMIENTO POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	42	57%	32	43%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	51	60%	34	40%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	6	60%	4	40%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	3	60%	2	40%	5
	IPS LA SULTANA	5	71%	2	29%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	9	45%	11	55%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	14	36%	25	64%	39
	IPS LA PAZ	1	25%	3	75%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	3	50%	3	50%	6
	IPS MELÉNDEZ	57	73%	21	27%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	1	20%	4	80%	5
	IPS LOURDES	6	38%	10	63%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	12	57%	9	43%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	2	50%	2	50%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	0	0%	2	100%	2
	IPS HORMIGUERO	1	50%	1	50%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	1	25%	3	75%	4
	IPS LA LEONERA	0	0%	2	100%	2
	IPS PICHINDÉ	1	33%	2	67%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	0	0%	1	100%	1
	IPS MONTEBELLO	10	50%	10	50%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	0	0%	1	100%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	10	63%	6	38%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Liderazgo

El liderazgo se refiere a la capacidad de guiar, motivar e influir en un grupo para alcanzar objetivos comunes, siendo un factor clave para el éxito de cualquier organización, se observa que 6 IPS reflejan una percepción negativa con relación al liderazgo, la IPS FELIDIA con un 75%, IPS LA ELVIRA, IPS PANCE e IPS CASCAJAL con un 50%, así como la IPS BRISAS DE MAYO con un 40% y la IPS SALADITO con un 33% de percepción negativa sobre el liderazgo.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

LIDERAZGO POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	65	88%	9	12%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	70	82%	15	18%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	3	100%	0	0%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	15	75%	5	25%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	29	74%	10	26%	39
	IPS LA PAZ	4	100%	0	0%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	75	96%	3	4%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	5	100%	0	0%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	5	71%	2	29%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	18	86%	3	14%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	1	50%	1	50%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	2	67%	1	33%	3
	IPS FELIDIA	1	25%	3	75%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	19	95%	1	5%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	15	94%	1	6%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren a los aspectos del entorno de trabajo que afectan la comodidad, la seguridad, y la satisfacción de los empleados. En el contexto de las IPS, se observa que un 43,2%, es decir casi la mitad de las IPS reflejan una evaluación negativa de las condiciones laborales. Se puede destacar particularmente la IPS LA ELVIRA con un 100% de evaluación negativa, seguida de la IPS BELÉN con un 80%, IPS LA PAZ, IPS GOLONDRINAS, IPS MONTEBELLO e IPS BRISAS DE MAYO las cuatro con un 50%.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

CONDICIONES POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	42	57%	32	43%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	47	55%	38	45%	85
	IPS BELÉN	1	20%	4	80%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	5	50%	5	50%	10
	IPS LA ESTRELLA	2	67%	1	33%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	5	71%	2	29%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	15	75%	5	25%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	29	74%	10	26%	39
	IPS LA PAZ	2	50%	2	50%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	50	64%	28	36%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	5	100%	0	0%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	4	57%	3	43%	7
	IPS POLVORINES	3	75%	1	25%	4
	IPS LA BUITRERA	11	52%	10	48%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	3	75%	1	25%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	10	50%	10	50%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	9	56%	7	44%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Capacitación y desarrollo

La capacitación y desarrollo se refieren a las oportunidades que tienen los empleados para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, fundamentales para su crecimiento personal. En el contexto de las IPS se puede observar que varias entidades presentan una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. La IPS LA ESTRELLA con un 67%, IPS GOLONDRINAS e IPS LA ELVIRA ambas con un 50%, seguido por IPS LA SULTANA con un 43%, IPS ADMINISTRATIVO con un 38%, y la IPS LOURDES con un 31%.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	54	73%	20	27%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	63	74%	22	26%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	8	80%	2	20%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	4	57%	3	43%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	19	95%	1	5%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	34	87%	5	13%	39
	IPS LA PAZ	3	75%	1	25%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	6	100%	0	0%	6
	IPS MELÉNDEZ	68	87%	10	13%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	11	69%	5	31%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	15	71%	6	29%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	17	85%	3	15%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	10	63%	6	38%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se refieren a la calidad de las interacciones y la comunicación entre empleados, lo cual es esencial para fomentar un ambiente laboral colaborativo y positivo, se puede observar en tres entidades una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría, IPS LA ESTRELLA con un 67%, seguida de IPS LA ELVIRA con un 50% y por último IPS BELÉN con un 40% de percepción negativa.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

RELACIONES INTERPERSONALES POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	60	81%	14	19%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	62	73%	23	27%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	16	80%	4	20%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	30	77%	9	23%	39
	IPS LA PAZ	4	100%	0	0%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	69	88%	9	12%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	15	71%	6	29%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	4	100%	0	0%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	19	95%	1	5%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	12	75%	4	25%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Comunicación

La comunicación se refiere al proceso mediante el cual se intercambia información, ideas y percepciones entre empleados y la organización. La cual es fundamental para establecer relaciones efectivas y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. En el contexto de las IPS se puede observar que una tercera parte de las entidades refleja una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. Se puede resaltar la IPS FELIDIA con un 100%, las IPS LA ESTRELLA, IPS PANCE, IPS GOLONDRINAS, IPS LA PAZ e IPS LA ELVIRA presentan puntuación mayor o igual al 50%, seguidas de las IPS HOSPITAL CAÑAVERALEJO, IPS SALADITO, IPS LOURDES e IPS ADMINISTRATIVO con un promedio del 30% de evaluación negativa.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

COMUNICACIÓN POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	48	65%	26	35%	74
	IPS SAN PASCUAL	3	100%	0	0%	3
	IPS SILOE	61	72%	24	28%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	16	80%	4	20%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	28	72%	11	28%	39
	IPS LA PAZ	2	50%	2	50%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	5	83%	1	17%	6
	IPS MELÉNDEZ	66	85%	12	15%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	4	80%	1	20%	5
	IPS LOURDES	11	69%	5	31%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	15	71%	6	29%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	1	50%	1	50%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	2	67%	1	33%	3
	IPS FELIDIA	0	0%	4	100%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	3	100%	0	0%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	16	80%	4	20%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	1	50%	1	50%	2
	ADMINISTRATIVO	11	69%	5	31%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Participación

La participación se refiere al grado en que los empleados están involucrados en la toma de decisiones y en actividades que afectan su trabajo, en esta categoría se observa una predominancia en la percepción negativa del clima laboral en el 73% de las entidades. Encontramos las IPS PANCE, SALADITO, FELIDIA, LA ELVIRA todas con un 100%, las IPS GOLONDRINAS, MONTEBELLO, HORMIGUERO, VILLA CARMELO, CASCAJAL, LA BUITRERA, NÁPOLES, BELLAVISTA, TERRÓN COLORADO, LA SULTANA, LA ESTRELLA, BELÉN, LA PAZ Y SAN PASCUAL con una puntuación igual o mayor al 50% en percepción negativa.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

PARTICIPACIÓN POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	41	55%	33	45%	74
	IPS SAN PASCUAL	1	33%	2	67%	3
	IPS SILOE	51	60%	34	40%	85
	IPS BELÉN	2	40%	3	60%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	6	60%	4	40%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	3	43%	4	57%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	14	70%	6	30%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	17	44%	22	56%	39
	IPS LA PAZ	2	50%	2	50%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	3	50%	3	50%	6
	IPS MELÉNDEZ	50	64%	28	36%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	2	40%	3	60%	5
	IPS LOURDES	9	56%	7	44%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	4	57%	3	43%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	9	43%	12	57%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	2	50%	2	50%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	0	0%	2	100%	2
	IPS HORMIGUERO	1	50%	1	50%	2
	IPS SALADITO	0	0%	3	100%	3
	IPS FELIDIA	0	0%	4	100%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	10	50%	10	50%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	9	56%	7	44%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Bienestar

El bienestar en el ámbito laboral se refiere a la percepción general de satisfacción, salud física y mental de los empleados, así como la calidad del ambiente de trabajo, en esta categoría se puede observar que un 43% de las entidades refleja una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. Se puede destacar particularmente la IPS LA ELVIRA con un 100%, seguida de las IPS LA LEONERA, PICHINDÉ, SALADITO, LOURDES y NÁPOLES con una puntuación mayor o igual al 50%, así como las IPS LA BUITRERA, BRISAS DE MAYO y BELÉN con un promedio del 40% de evaluación negativa.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

BIENESTAR POR IPS

		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	50	68%	24	32%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	58	68%	27	32%	85
	IPS BELÉN	3	60%	2	40%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	6	60%	4	40%	10
	IPS LA ESTRELLA	2	67%	1	33%	3
	IPS LA SIRENA	5	100%	0	0%	5
	IPS LA SULTANA	5	71%	2	29%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	14	70%	6	30%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	25	64%	14	36%	39
	IPS LA PAZ	3	75%	1	25%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	4	67%	2	33%	6
	IPS MELÉNDEZ	61	78%	17	22%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	2	40%	3	60%	5
	IPS LOURDES	8	50%	8	50%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	12	57%	9	43%	21
	IPS CASCAJAL	2	100%	0	0%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	3	75%	1	25%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	2	100%	0	0%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	1	33%	2	67%	3
	IPS FELIDIA	3	75%	1	25%	4
	IPS LA LEONERA	1	50%	1	50%	2
	IPS PICHINDÉ	1	33%	2	67%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	15	75%	5	25%	20
	IPS GOLONDRINAS	2	100%	0	0%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	0	0%	2	100%	2
	ADMINISTRATIVO	12	75%	4	25%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Dirección

La dirección se entiende como la percepción que tienen los colaboradores respecto a la gerencia y sus acciones, y es fundamental para el funcionamiento eficaz de cualquier organización. En el contexto de las IPS podemos encontrar que una tercera parte de las entidades refleja una evaluación negativa del clima laboral en esta categoría. Podemos destacar las IPS GOLONDRINAS, PANCE, CASCAJAL, LA PAZ y LA ESTRELLA con una puntuación igual o mayor al 50%, la IPS NÁPOLES con un 40%, y por últimos las IPS SAN PASCUAL, TERRÓN COLORADO, BELLAVISTA y PICHINDÉ con un promedio del 30% de percepción negativa.

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología

DIRECCIÓN POR IPS						
		POSITIVO	PORCENTAJE	NEGATIVO	PORCENTAJE	TOTAL PARTICIPANTES
IPS Principal	HOSPITAL CAÑAVERALEJ	55	74%	19	26%	74
	IPS SAN PASCUAL	2	67%	1	33%	3
	IPS SILOE	63	74%	22	26%	85
	IPS BELÉN	4	80%	1	20%	5
	IPS BRISAS DE MAYO	7	70%	3	30%	10
	IPS LA ESTRELLA	1	33%	2	67%	3
	IPS LA SIRENA	4	80%	1	20%	5
	IPS LA SULTANA	6	86%	1	14%	7
	IPS PRIMERO DE MAYO	16	80%	4	20%	20
	IPS TERRÓN COLORADO	27	69%	12	31%	39
	IPS LA PAZ	1	25%	3	75%	4
	IPS VISTA HERMOSA	3	100%	0	0%	3
	IPS BELLAVISTA	4	67%	2	33%	6
	IPS MELÉNDEZ	64	82%	14	18%	78
	IPS ALTO POLVERINES	2	100%	0	0%	2
	IPS NÁPOLES	3	60%	2	40%	5
	IPS LOURDES	12	75%	4	25%	16
	IPS ALTO NÁPOLES	6	86%	1	14%	7
	IPS POLVORINES	4	100%	0	0%	4
	IPS LA BUITRERA	16	76%	5	24%	21
	IPS CASCAJAL	1	50%	1	50%	2
	IPS LA VORÁGINE	2	100%	0	0%	2
	IPS VILLA CARMELO	4	100%	0	0%	4
	IPS ALTOS DEL ROSARIO	1	100%	0	0%	1
	IPS PANCE	1	50%	1	50%	2
	IPS HORMIGUERO	2	100%	0	0%	2
	IPS SALADITO	3	100%	0	0%	3
	IPS FELIDIA	3	75%	1	25%	4
	IPS LA LEONERA	2	100%	0	0%	2
	IPS PICHINDÉ	2	67%	1	33%	3
	IPS PEÑAS BLANCAS	1	100%	0	0%	1
	IPS MONTEBELLO	15	75%	5	25%	20
	IPS GOLONDRINAS	1	50%	1	50%	2
	IPS LA CASTILLA	1	100%	0	0%	1
	IPS LA ELVIRA	2	100%	0	0%	2
	ADMINISTRATIVO	13	81%	3	19%	16
Total						464

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

Discusión

Los resultados ayudan a identificar las categorías que generan mayor insatisfacción entre los empleados, tales como el reconocimiento y las condiciones de trabajo, participación y bienestar como se evidenció en la reciente encuesta de la Red de Salud Ladera. Esto proporciona una base objetiva para desarrollar estrategias de intervención y programas de mejora.

Al contrastar los resultados por IPS se puede observar una cantidad significativa de instituciones con una tendencia predominantemente negativa.

- Participación con un 44% de percepción negativa, podemos encontrar 4 instituciones con un 100% de percepción negativa (IPS La Elvira, Saladito, Felidia y Pance)
- Reconocimiento con un 43% de percepción negativa, podemos encontrar 5 instituciones con un 100% de percepción negativa (IPS Peñas Blancas, La Castilla, La Elvira, La Leonera y Pance)
- Condiciones de trabajo con un 37% de percepción negativa, podemos encontrar la IPS La Elvira con un 100% y la IPS Belén con un 80% de percepción negativa,
- Bienestar con un 30% e percepción negativa evidenciado en la IPS La Elvira con un 100% y las IPS Saladito y Pichindé con un 67% de percepción negativa.

Conclusión

Al analizar los resultados por tipo de vinculación, podemos ver que la mayoría de los colaboradores siente un fuerte sentido de pertenencia y conexión con ESE Ladera, esto es una buena base para mantener un ambiente de compromiso y apoyo mutuo, sin embargo es importante resaltar que el clima organizacional, no necesariamente debe de encontrarse con una puntuación del 100% positiva, pero debido a los resultados que se hallan, se recomienda trabajar en un plan de acciones estructurado para el mejoramiento de las diferentes dimensiones que puntúan en tendencia negativa como lo son las categorías participación, Reconocimiento, condiciones y Bienestar. Estas áreas reflejan un bajo nivel de satisfacción entre los colaboradores, lo que sugiere la necesidad de implementar mejoras específicas para fortalecer el clima laboral.



GRACIAS A TODOS

RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Cali
Programa de Psicología