



Fundación Esperanza Desarrollo Y Futuro
Nit: 901.052.327- 4

RESULTADOS ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL

2020

Con el fin de que el lector tenga mayor claridad, se incluyen algunos conceptos de importancia para la comprensión de los resultados.

La Cultura organizacional es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa, que caracterizan a una organización. La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema de funcionamiento.

La importancia de una adecuada cultura es la apropiación de valores y normas claras por parte de la mayoría de los colaboradores, que promueve conductas positivas, que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella.

A continuación se enuncian algunas características de la cultura organizacional, información que deberá tenerse presente al generar un plan de mejoramiento acorde a los resultados presentados. Las siguientes características están incluidas en la encuesta aplicada a 46 de los colaboradores del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal.

Durante la presentación y análisis de resultados se proyectaran de acuerdo con el número de las preguntas que corresponde de la siguiente manera:



Fundación Esperanza Desarrollo Y Futuro

Nit: 901.052.327- 4

Número de la pregunta o intervalo	Área evaluada
1 al 3	Liderazgo
4 al 5	Motivación
6 al 10	Comunicación
11 al 14	Toma de decisiones
15 al 16	Metas de la organización
17 al 20	Mediciones de control

Tabla 1 Características de la cultura organizacional.

La cultura empresarial tiene ciertas características que son claves para lograr un impacto positivo tanto en las relaciones humanas como en la proyección de la organización. Depende de cada empresa aplicarlas o ajustarlas según su visión.

Estas son algunas características esenciales:

Tolerancia al riesgo o liderazgo

Se refiere al grado de libertad que tienen los empleados para tomar decisiones arriesgadas.

Motivación o incentivos

La cultura empresarial debe contemplar la existencia o no de un sistema de incentivos, así como también los criterios con los cuales los empleados podrán disfrutar de los mismos: productividad, antigüedad, etc.

Modelo comunicacional

*Dirección-diagonal 9 No 17-07 Tel: 2207955 cel-3207638706
Email. Admon92@hotmail.com*



Fundación Esperanza Desarrollo Y Futuro
Nit: 901.052.327- 4

Implica una jerarquía en cuanto a funciones y procesos en las comunicaciones internas de la empresa

Pro actividad o toma de decisiones

Se refiere al grado de independencia que tienen los individuos para tomar decisiones por sí mismos dentro de la organización.

Identidad o metas de la organización

Se refiere no solo a la imagen de la empresa (identidad gráfica, logo, colores distintivos, etc), sino también al grado de coherencia. Mientras más coherente sea la identidad, será más perdurable en el tiempo.

Mediciones de Control

Una característica para validar la fluidez de los procesos en las organizaciones es el grado de supervisión directa de los empleados. Generalmente, a mayor grado o número de supervisores, los procesos son menos fluidos.

Para el especialista y autor de libros de cultura organizacional, Stephen Robbins, existen dos tipos de cultura en las empresas:

Cultura organizacional fuerte

Las culturas fuertes se caracterizan porque sus valores son firmes, coherentes y aceptados por todos los integrantes de la misma. En este tipo de cultura los niveles de comunicación y la participación en las decisiones generan empoderamiento por parte de los colaboradores que se refleja en los resultados productivos y el clima organizacional.

Cultura organizacional débil

Es un tipo de cultura presente en organizaciones en las cuales no existe una identificación con los valores empresariales, y esto puede deberse a múltiples



Fundación Esperanza Desarrollo Y Futuro

Nit: 901.052.327- 4

factores que van desde la falta de incentivos profesionales o monetarios hasta un riguroso control por parte de los supervisores que limita la autonomía del empleado

En estos casos se vuelve muy difícil lograr los objetivos empresariales dado que no existe un compromiso genuino por parte del personal, que a su vez se siente minimizado o poco tenido en cuenta.

A continuación se describe gráficamente los resultados obtenidos y se presenta un análisis por área evaluada y un concepto general de la actual cultura organizacional del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal.

El siguiente informe corresponde a 46 encuestas aplicadas a los funcionarios del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal durante el mes de noviembre del 2020

Los colaboradores que participaron de la encuesta están distribuidos de la siguiente manera:

Funcionarios del área Asistencial 26

Funcionarios del área Administrativa 19

Sin respuesta 1

Para mayor entendimiento de los resultados de la encuesta aplicada, se presenta por pregunta la respuesta obtenida en número de personas en relación a la línea 1 de la encuesta, entendida como la percepción actual frente a cada tema evaluado. En la interpretación del gráfico se incluye la postura de los colaboradores en relación a los resultados de la línea 2, como el ideal anhelado por cada uno de los encuestados en los temas.

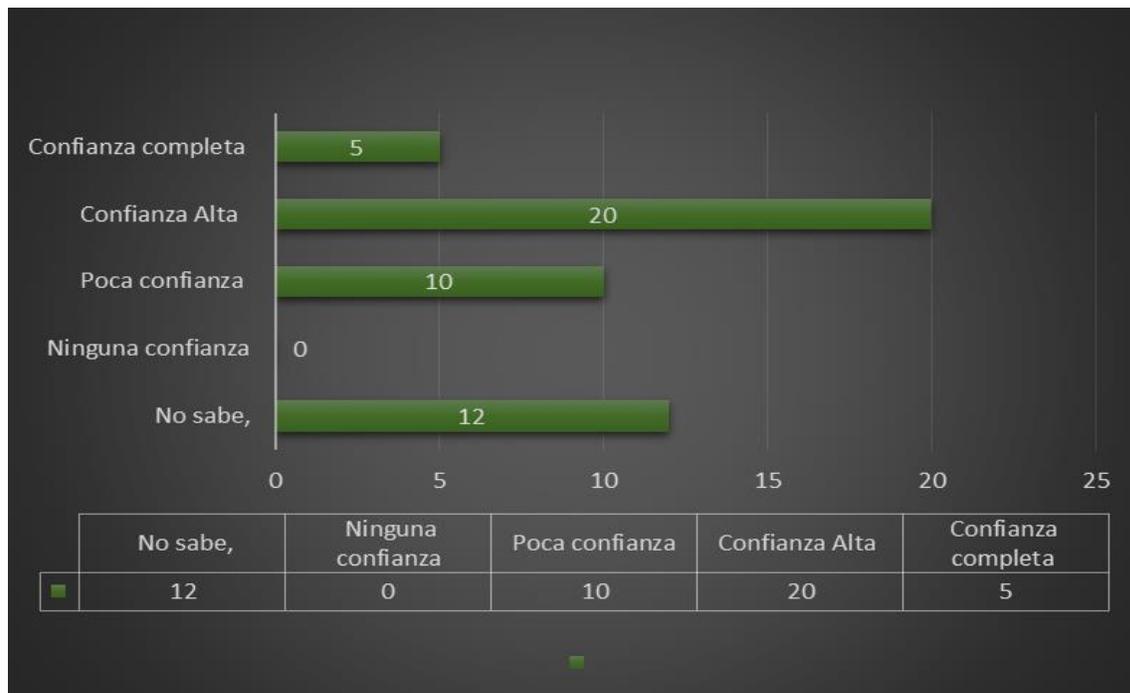
No se presenta en gráficos debido a que el número de encuestados que desarrollaron la línea 2 es menor al total de los encuestados.



Durante la evaluación y la interpretación de los resultados se revisaron las 6 características que conforman la cultura organizacional de una empresa (tabla 1)

Percepción de Liderazgo

1. ¿Cuánta confianza los líderes o jefes parecen tener en los empleados?



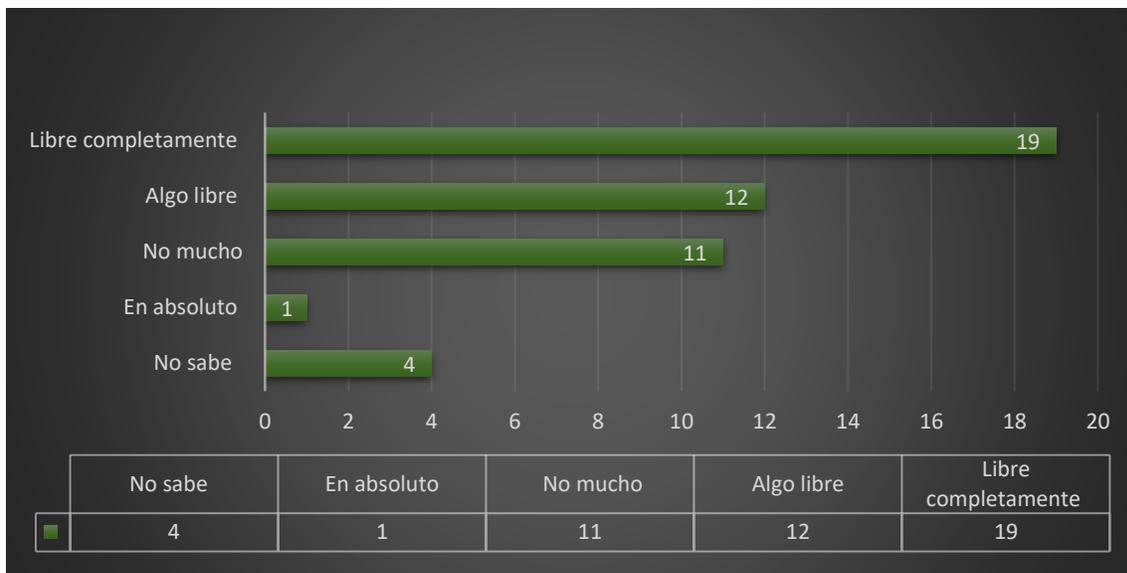
En la pregunta 1 del 100% de los encuestados el 54,3 % manifiesta un alto nivel de confianza de los jefes hacia los subalternos, un 21,7 manifiestan poca confianza y un 26% manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 89% manifiesta la importancia de tener niveles de confianza alto que favorecen los liderazgos en los distintos niveles. Solo un 10% manifiestan como ideal que exista poca confianza.

El anterior resultado permite comprender el deseo manifiesto de los colaboradores por alcanzar mayores niveles de confianza con sus jefes y una actual situación que tiende a lo deseado pero que debe seguir aumentando los niveles de confianza



mediante acciones como delegar funciones y un constante acompañamiento entre jefes y subalternos para obtener resultados favorables.

2. ¿Los empleados se sienten libres de hablar con los líderes o jefes sobre su trabajo?



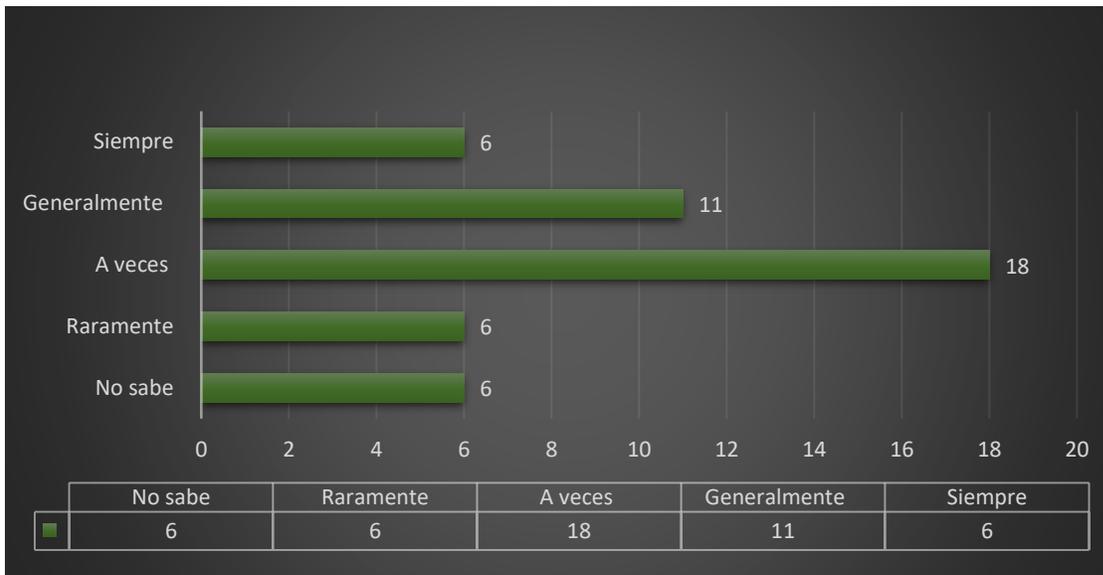
En la pregunta 2 del 100% de los encuestados el 67,3 % manifiesta un alto nivel de libertad para hablar con sus líderes o jefes, un 23,9 manifiestan un bajo nivel de libertad, un 2,1% manifiesta en absoluto no tener libertad para hablar con su líder o jefe y un 8,6% manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 91,3 % manifiesta la importancia de tener niveles de libertad para conversar con sus líderes o jefes sobre su trabajo. Solo un 2,1% manifiesta no saber el ideal frente a los niveles de libertad para hablar con su jefe.

El anterior resultado permite comprender el deseo manifiesto de los colaboradores por alcanzar mayores niveles de libertad y confianza con sus jefes o lideres para conversar acerca de su trabajo situación que favorecería minimizar los reproceso al interior de la organización. Lo deseado puede implementarse mediante grupos de estudio análisis por áreas programados de manera semanal o mensual. De igual



manera es importante fortalecer habilidades de comunicación asertiva en los diferentes niveles de la organización.

3. ¿Están los empleados pidiendo ideas y usándolas, si son valiosas?



En la pregunta 3 del 100% de los encuestados el 36,9 % manifiesta el uso de ideas solicitadas para ser implementadas, un alto 39,1% manifiestan que a veces esas ideas son usadas y un 13% manifiesta que raramente se usan las ideas después de ser solicitadas y un 13% manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 86,9 % manifiesta la importancia de hacer uso de las ideas que se solicitan como reconocimiento al saber de otros y la implementación de estrategias de liderazgo del reconocimiento de otros que aumenta la empatía y los niveles de confianza, Solo un 2,1% manifiesta que se haga uso de las ideas raramente y un 2,1% manifiesta no saber el ideal frente a los niveles de hacer uso de las ideas solicitadas en la organización.

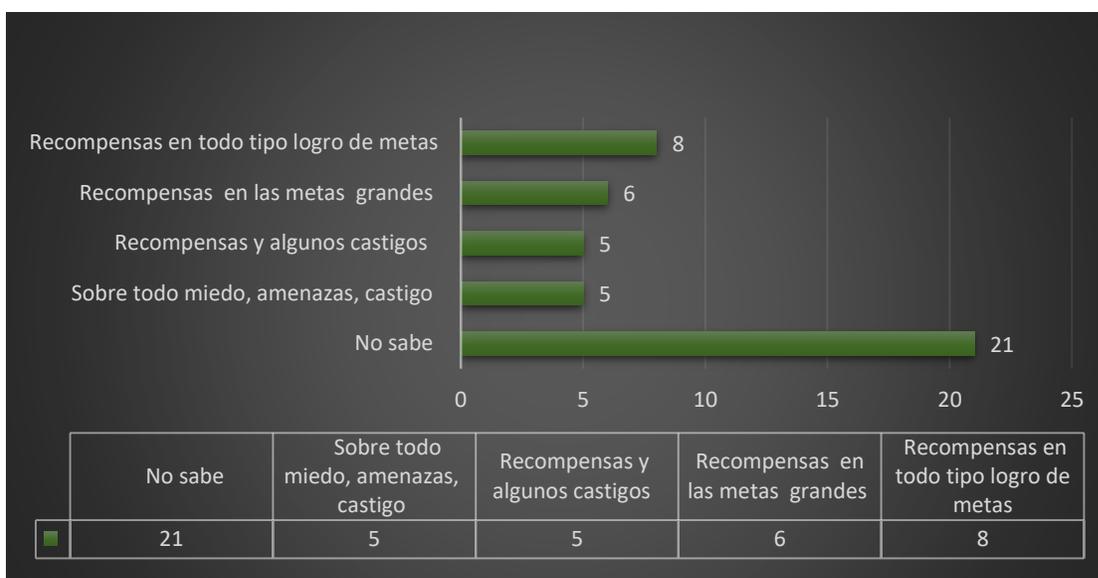
El anterior resultado permite comprender el deseo manifiesto de los colaboradores por alcanzar mayores niveles de participación en las acciones que se desarrollan en la organización y la implementación de decisiones más participativas, lo anterior favorece el sentido de pertenencia, el empoderamiento pro parte de los



colaboradores y aporta a las relaciones interpersonales entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización. Igual manera es importante fortalecer habilidades de comunicación asertiva en los diferentes niveles de la organización.

Percepción de Motivación

4. ¿Cuán predominantemente hace uso de la gerencia de: Miedos, amenazas, castigo, recompensas e implicación?



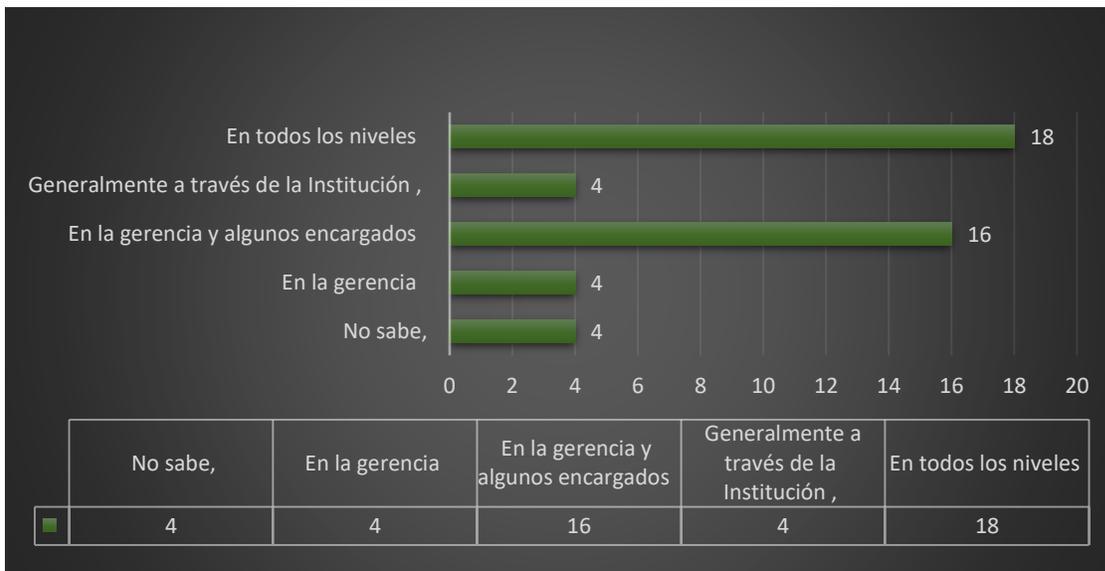
En la pregunta 4 del 100% de los encuestados el 41,3 % manifiesta el uso de recompensas y castigos principalmente en metas de mayor impacto, el 10,8 manifiesta que solo se hace uso de castigos mas no existen los incentivos y el 45,6 %manifiestan no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 84,7 % reconoce la relevancia de los castigos e incentivos en la obtención de resultados solo un 2,1 manifiesta como ideal el uso del miedo y las amenazas para obtener resultados de la organización.

El anterior resultado permite comprender el deseo manifiesto de los colaboradores por que se implementen el uso de los incentivos para obtener metas y el uso de algunos castigos como sanciones ante la ineficacia para alcanzar resultados, Puede



existir un plan de incentivos el cual no tenga un total conocimiento todos los colaboradores o no sea reconocidas las acciones como incentivos, de igual manera se pueden realizar estrategias temporales de reconocimiento ante metas de compromisos que favorezcan los resultados de la organización.

5. ¿Dónde está el sentido de responsabilidad de alcanzar las metas de la organización?



En la pregunta 5 del 100% de los encuestados el 47,8 % comprende que la responsabilidad de alcanzar las metas de la organización está en todos los niveles, el 43,7 considera que esa responsabilidad esta principalmente en la gerencia algunos encargados y el 8,6 no sabe,, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 100 % reconoce la importancia y la responsabilidad de todos en alcanzar los resultados de la organización, lo anterior permite interpretar que una gran parte de los colaboradores no se sienten identificados o parte de la organización y esto limita los resultados que pueden alcanzarse. Es importante aumentar los niveles de comunicación y participación del cliente interno que

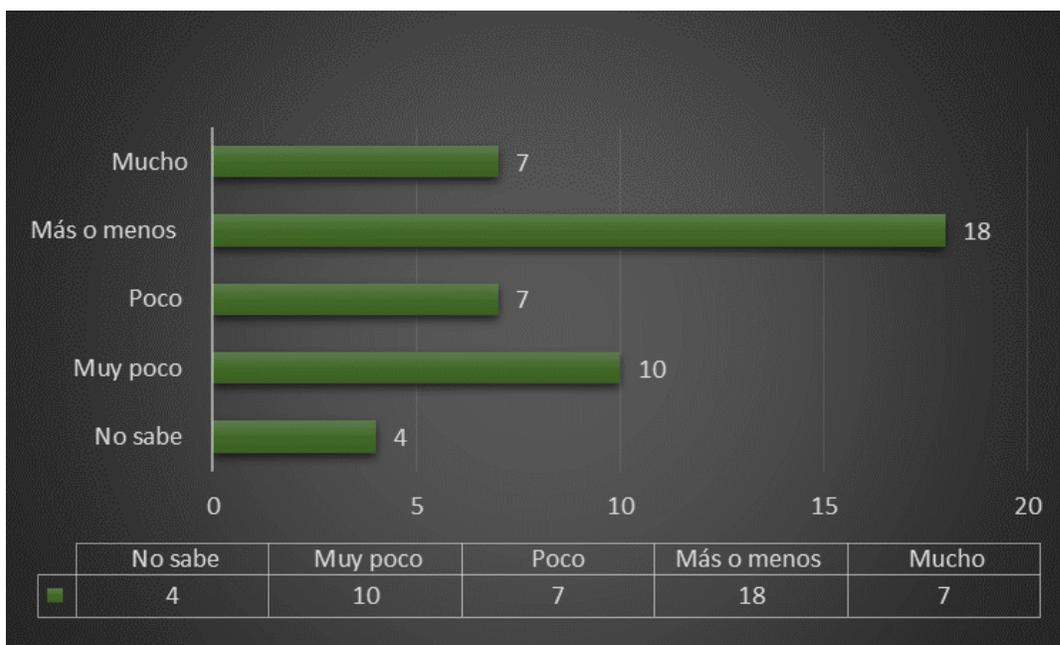


favorezca el compromiso y el involucramiento de los colaboradores, más allá del simple cumplimiento de sus funciones.

Alcanzar altos niveles de motivación en los colaboradores es una efectiva inversión que se verá reflejada en la tasa de retorno de una excelente atención a los usuarios y por lo tanto en mayor afluencia a la organización de nuevos usuarios.

Percepción de Comunicación

6. ¿Cuánta comunicación es dedicada a alcanzar los objetivos de la organización?



En la pregunta 6 del 100% de los encuestados el 15,2 % considera que existen altos niveles de comunicación para alcanzar los objetivos de la misma 54,3% considera que es poco o insuficiente los esfuerzos en comunicar a favor del logro de los objetivos, el 21,7 % considera que es muy poco y el 8,6 manifiesta no saber en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 100 % reconoce la importancia de la comunicación constante para el logro de los objetivos de la organización.



Los niveles de comunicación constante, transparente y continua es una política actual de las instituciones del Estado que influyen directamente en la consecución del valor público como último fin de las mismas. La comunicación es un elemento fundamental de las organizaciones y aporta directamente al establecimiento del tipo de cultura organización que la gerencia actual de la organización desea posicionar.

7. ¿Cómo fluye la información dentro de la Institución?



En la pregunta 7 del 100% de los encuestados el 26 % considera que la comunicación fluye en las diferentes direcciones posibles, el 23,9 % considera que a veces la comunicación fluye de manera descendente y el 23,9 % considera que la comunicación que conocen solo fluye de manera descendente, un 26% manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 36,9 manifiesta reconocer la importancia del fluir de la comunicación de manera horizontal y vertical, ascendente y descendente, el 41,3 manifiestan como ideal que solamente fluya de manera descendente y el 6,5 manifiesta no saber.

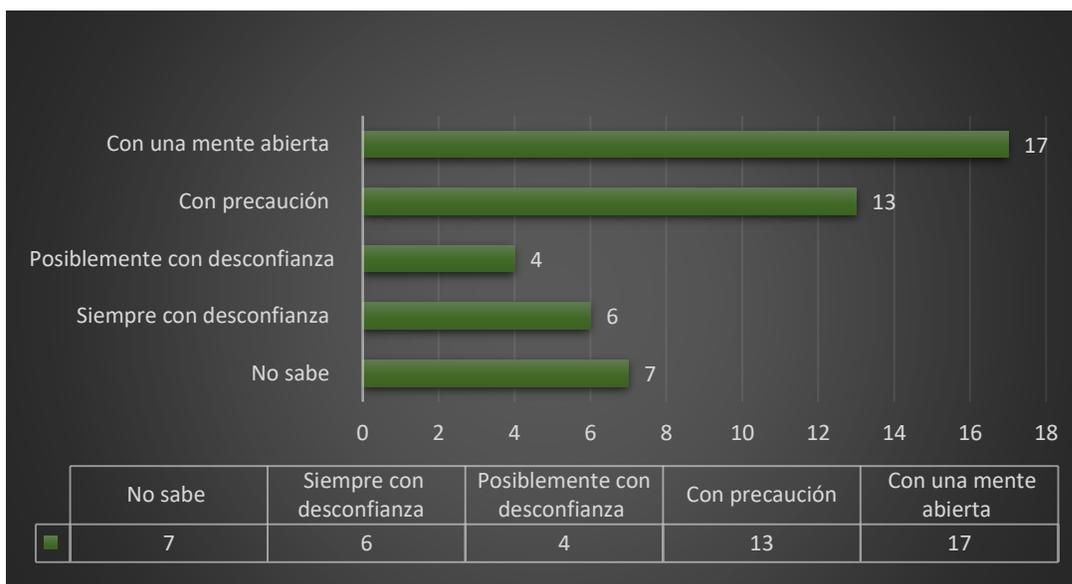
Lo anterior permite interpretar que existe baja claridad acerca de la importancia de la comunicación al interior de la organización como elemento fundamental para el



logro de los resultados de la misma, hoy día la comunicación es una de las principales características de la organización que impacta no solo internamente entre los colaboradores sino que se refleja en la imagen corporativa y la credibilidad que la organización puede tener en su contexto. Facilitar una comunicación objetiva en las diferentes direcciones minimiza el daño que puede causar comentarios sin argumentos que se generan a diario en las organizaciones pro suposiciones de los colaboradores o el desconocimiento de información fundamental para la toma de decisiones de la gerencia.

En este punto se hace imprescindible generar estrategias y cualificaciones en comunicación asertiva en los diferentes niveles de la organización y mantener canales de comunicación constantes e institucionales que minimicen el impacto de los rumores.

8. ¿Cómo es aceptada la comunicación de arriba -abajo (Gerencia - nivel operativo)?



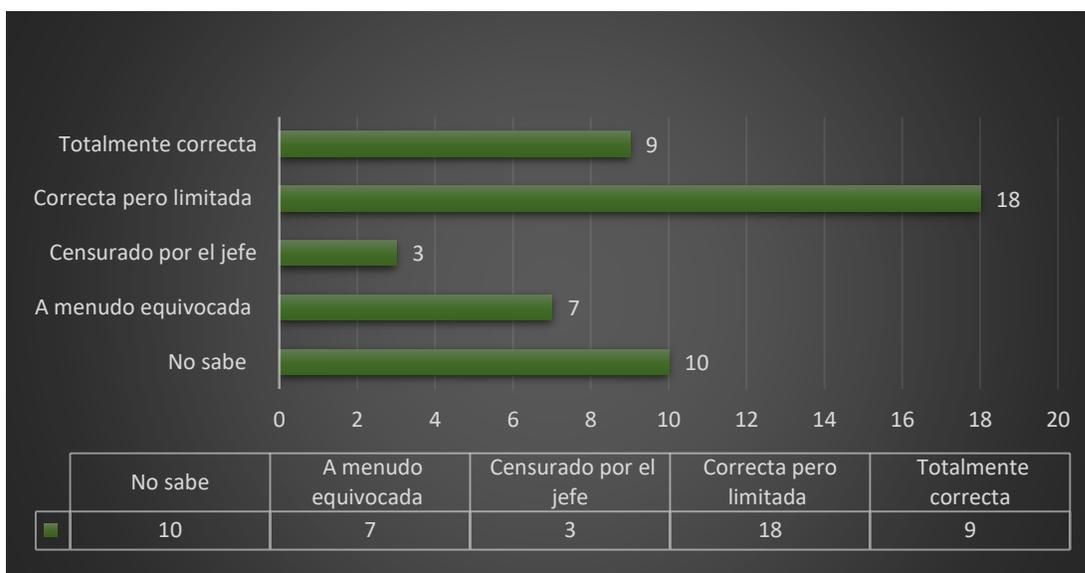
En la pregunta 8 del 100% de los encuestados el 36,9 % considera que la comunicación de arriba hacia abajo es bien recibida, un 36,9 considera que es



recibida con precaución o desconfianza, un 13% considera que se recibe siempre con desconfianza y un 15,2% manifiesta no saber como es recibida, , en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 78,2% considera que la comunicación de arriba a abajo debe ser recibida con mente abierta, un 10,8 % considera que debe recibirse con precaución y 4,3 % manifiesta no saber.

Lo anterior permite interpretar que existe una alta disposición y reconocimiento a recibir la información desde gerencia con mayor disposición, pero actualmente existen limitantes que afectan esta percepción situación que debe ser identificada e intervenida con el fin de mejorar los niveles de confianza y credibilidad por parte de los colaboradores hacia la gerencia, para que las decisiones que se toman en la alta dirección sean adoptadas de manera más proactiva por los colaboradores.

9. ¿Cuán correcta es la comunicación ascendente (Nivel operativo- Gerencia)?



En la pregunta 9 del 100% de los encuestados el 19,5 % considera que la comunicación de abajo hacia arriba es totalmente correcta, el 39% la considera correcta pero limitada , el 6,5 la considera censurada por el jefe, 15,2% la considera equivocada y un 21,7 no sabe, , en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación



Fundación Esperanza Desarrollo Y Futuro
Nit: 901.052.327- 4

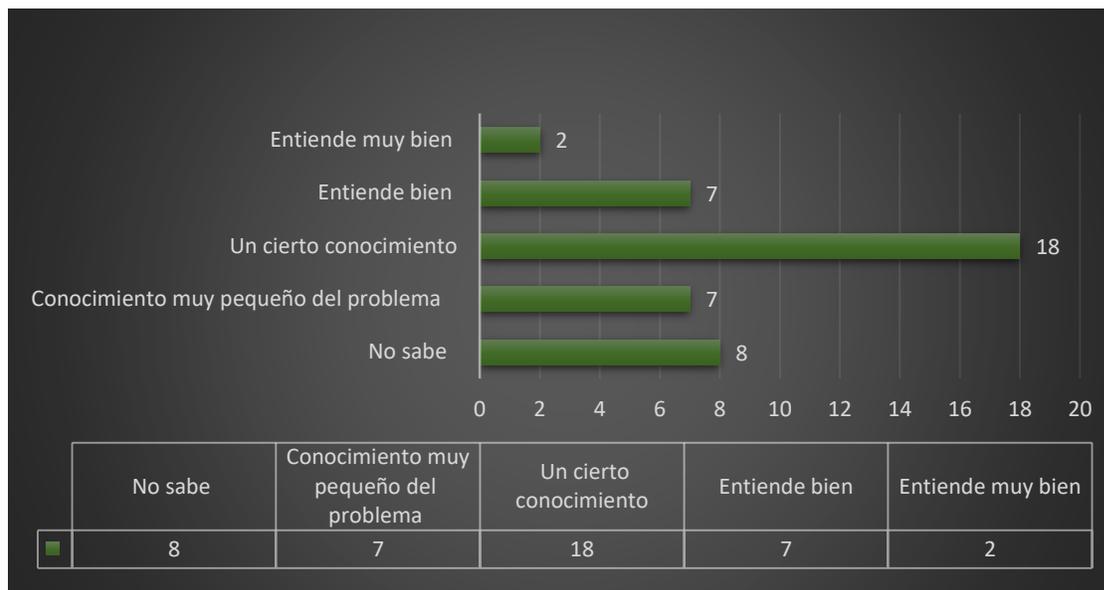
al ideal el 95,2% considera que la comunicación de abajo hacia arriba es totalmente correcta y es un elemento fundamental en la toma de decisiones y un 4,7 % manifiesta no saber.

Lo anterior permite interpretar que existe una alta disposición a incluir en la toma de decisiones la comunicación ascendente, es importante construir canales e comunicación entre los colaboradores y jefes que faciliten la apertura a dialogo por medio de espacios de análisis o estudio de las situaciones, en las cuales desde el nivel base se escuche las opiniones en relacional tema que se trate de acuerdo con las competencias o funciones. La apertura de una mente abierta ante la comunicación debe construirse y garantizarse constantemente en los diferentes niveles jerárquicos con los que cuenta la organización.

Es importante en esta pregunta reconocer que muchas decisiones se toman a nivel administrativo y el que hacer de la actividad es realizado por el nivel asistencial, de ahí la importancia de la comunicación bidireccional que facilite la recolección de información más pertinente para la toma de decisiones. Es importante aclarar que existen estrategias técnicas para la recolección y análisis de la información de manera objetiva.



10. ¿Cuán bien conocen y comprenden los lideres o jefes los problemas de los empleados?



En la pregunta 10 del 100% de los encuestados el 19,6 % considera que los jefes tienen un alto entendimiento sobre la problemática que enfrentan sus colaboradores, el 39,1 % consideran que los jefes tienen un conocimiento mediano sobre la problemática que enfrentan, el 15,2% consideran que tienen muy poco conocimiento y el 17,3 consideran no saber frente a lo preguntado, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal el 92,8 % considera que el conocimiento del jefe en relación a las problemáticas que enfrentan sus colaboradores es esencial, situación que nuevamente prende alertas en relación a los niveles de comunicación que se tienen al interior de la organización y la identificación de los elementos que afectan, 7,1 manifiesta que es necesario que tengan cierto conocimiento sobre la problemática y un 2,3% manifiesta no saber.

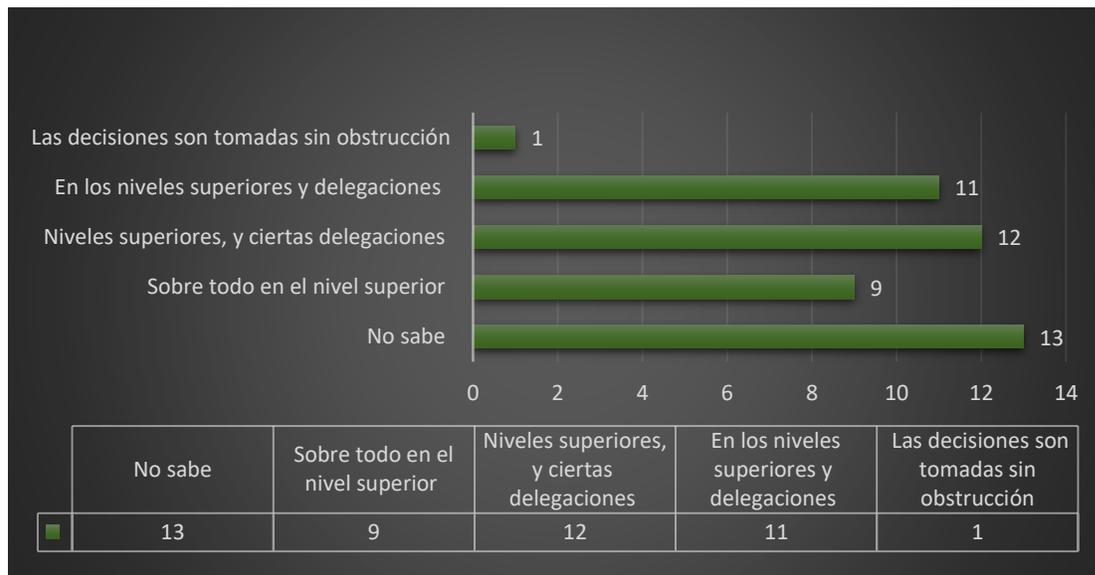
Lo anterior visibiliza las dificultades de comunicación que están presentes en la comunicación interna de la organización, resultados con tendencia constante en las diferentes preguntas que evalúan la comunicación al interior de la misma.



Es imprescindible intervenir la característica de comunicación al interior de la organización, con el fin de favorecer los resultados institucionales y personales de los diferentes colaboradores de la misma.

Percepción acerca de la toma de Decisiones

11. ¿En qué nivel se toman las decisiones?



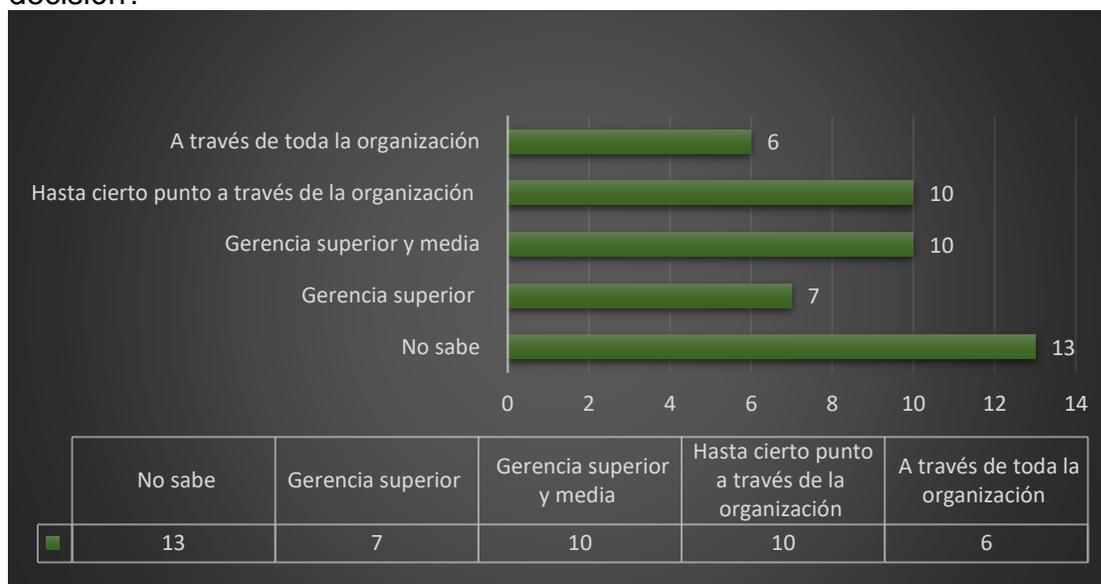
En la pregunta 11 del 100% de los encuestados el 69,5 % considera que las decisiones son tomadas en la alta gerencia y en algunas delegaciones, el 2,17 considera que con tomadas en los diferentes niveles de la organización sin ninguna obstrucción y el 28,2 manifestó no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal existe una alta variación en la percepción y 47,6% considera que deben de ser tomadas sin ningún tipo de obstrucción , el 45,2% considera que deben ser tomadas en los niveles superiores y un 7,1 manifiesta no saber.

Lo anterior permite interpretar que en la organización existe una cultura de la dirección, contraria al auto direccionamiento que es una condición más favorable ante la presencia de bajos controles, el autodireccionamiento implica una mayor responsabilidad en la toma de decisiones de todos los colaboradores y distribuye



de manera equitativa la responsabilidad en la obtención de los resultados de todos los integrantes de la organización.

12. ¿Dónde se inicia el conocimiento técnico y profesional usado en la toma de decisión?



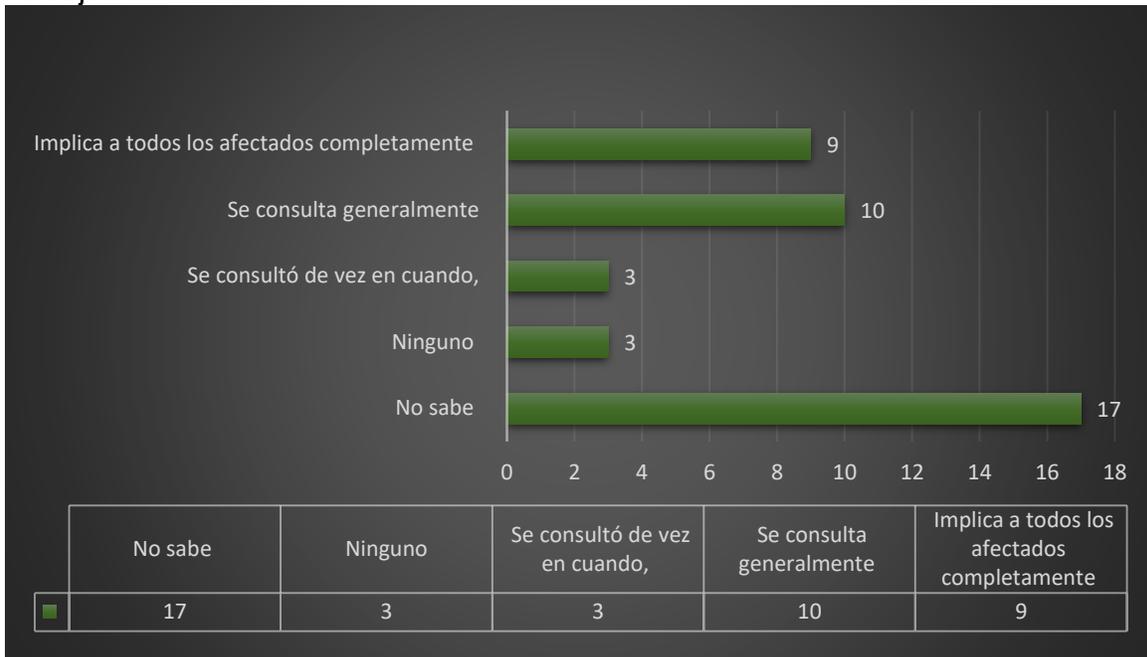
En la pregunta 12 del 100% de los encuestados el 34,7 % reconoce que el conocimiento técnico para la toma de decisiones está distribuido por toda la organización, el 36,9% ubica el conocimiento técnico principalmente en la gerencia y altos directivos y 28,2 manifiesta no saber, , en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 78,7 reconoce la distribución de conocimiento técnico en toda la organización , 14,2 considera como ideal que ese conocimiento este en la gerencia y el 4,7 responde no saber.

Lo anterior permite comprender la ausencia de toma de decisiones en los diferentes niveles puede ser por desconocimiento, temor, falta de confianza del colaborador o del jefe, entre otros. Dicha percepción invisibiliza los saberes previos con los cuales se cuentan en cada colaborador que realiza su labor, al igual que la invisibilización de la experiencia del mismo. Esta condición instalada como cultura organizacional



limita y coarta la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, limitando las posibilidades de solución que pueden implementarse.

13. ¿Cuántos son los empleados implicados en las decisiones que afectan su trabajo?

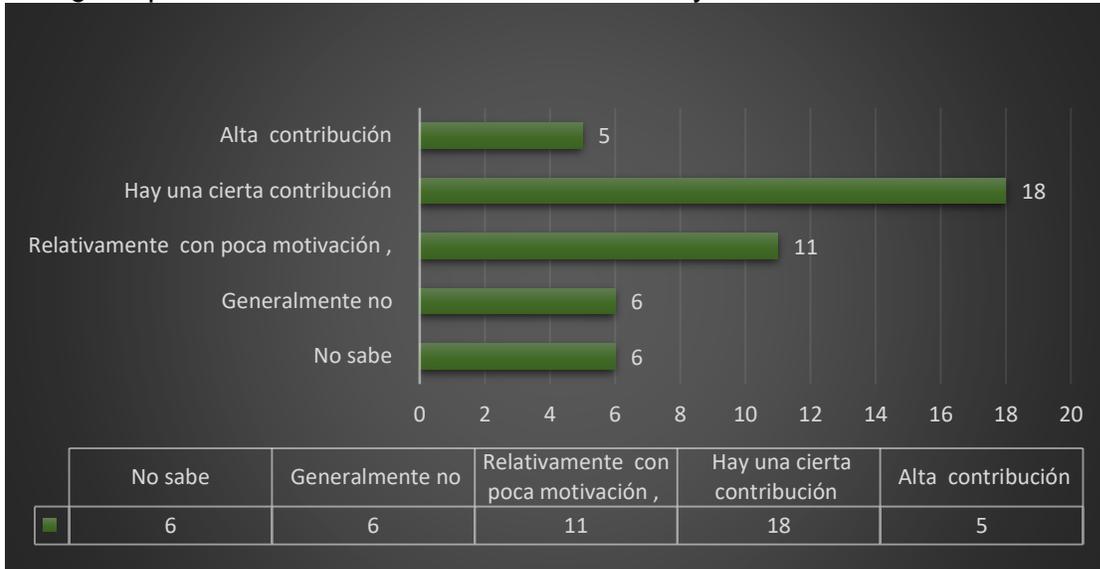


En la pregunta 13 del 100% de los encuestados el 19,5 % reconoce que se implica a todos los afectados en las decisiones 28,2% considera que algunas veces se consulta, 6,5% considera que no se consulta a los implicados y el 36,9% manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 73,8% reconoce la importancia de involucrar a los afectados con una decisión que se toma, el 7,1 considera que no es necesario que lo consulten y el 4,7% no sabe. Lo anterior permite comprender el reconocimiento que tiene el involucramiento en la toma de decisiones por parte de los colaboradores y permite entrever que existe una baja tendencia a desconocer la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

El involucramiento y la participación del recurso humano promueven sentimiento de apropiación, pertenencia y perseverancia por la organización



14. ¿Los procesos de toma de decisión contribuyen a la motivación?



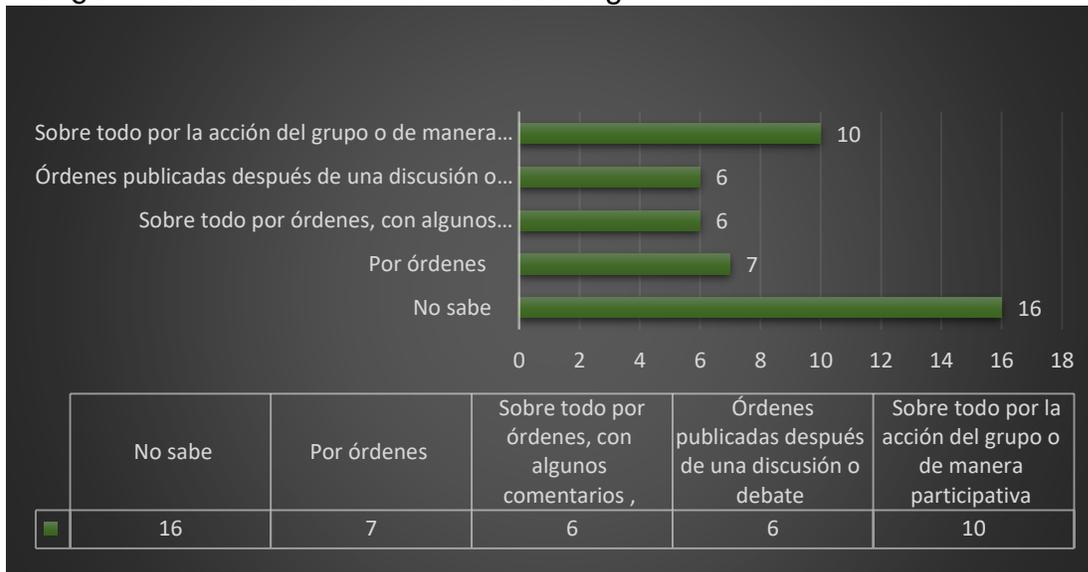
En la pregunta 14 del 100% de los encuestados el 50 % reconoce la participación en proceso de toma de decisiones como un factor motivador, el 23,9 manifiesta que tiene poca contribución en la motivación, el 13% considera que generalmente no influye y el 13% manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 97,6 % reconoce la importancia que tiene la participación en la toma de decisiones como agente motivador y el 2,3% manifiesta no saber.

Lo anterior permite comprender que un alto porcentaje de los colaboradores del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal pueden responder de manera efectiva al involucramiento en la toma de decisiones, favoreciendo la obtención de los resultados que tengan a cargo



Percepción acerca de las metas de la organización

15. ¿Cómo se establecen las metas de organización?

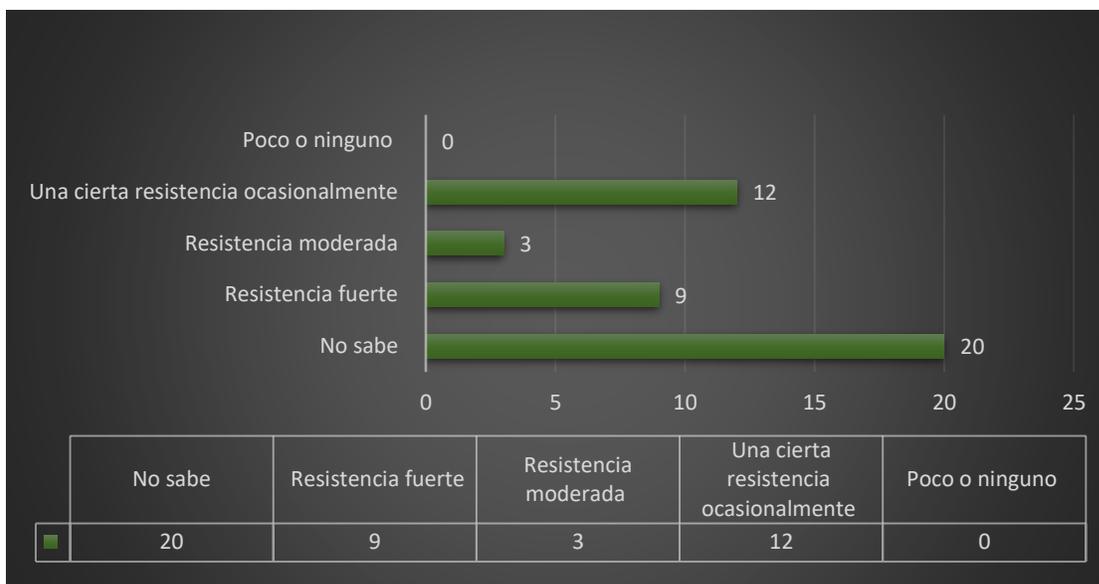


En la pregunta 15 del 100% de los encuestados el 34,7 % perciben que las metas de la organización fueron establecidas de manera participativa, el 28,2% consideran que son establecidas por órdenes y el 34,7% manifiesta no conocer el procedimiento del establecimiento de las metas, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 95 % reconoce la importancia que tiene la participación en la formulación de las metas de la organización y 5% manifiesta que debe ser dado por órdenes.

Ante el anterior resultado es importante dar a conocer la metodología con la cual se diseñan las metas organizacionales y la normatividad que lo rige al ser una empresa del Estado, lo anterior facilitaría la comprensión de lo deseado por un alto porcentaje de los colaboradores y lo realizado por la institución de acuerdo con la ley 142 de 1993 de planeación nacional.



16. ¿Cuánta resistencia secreta a las metas de la institución está presente?



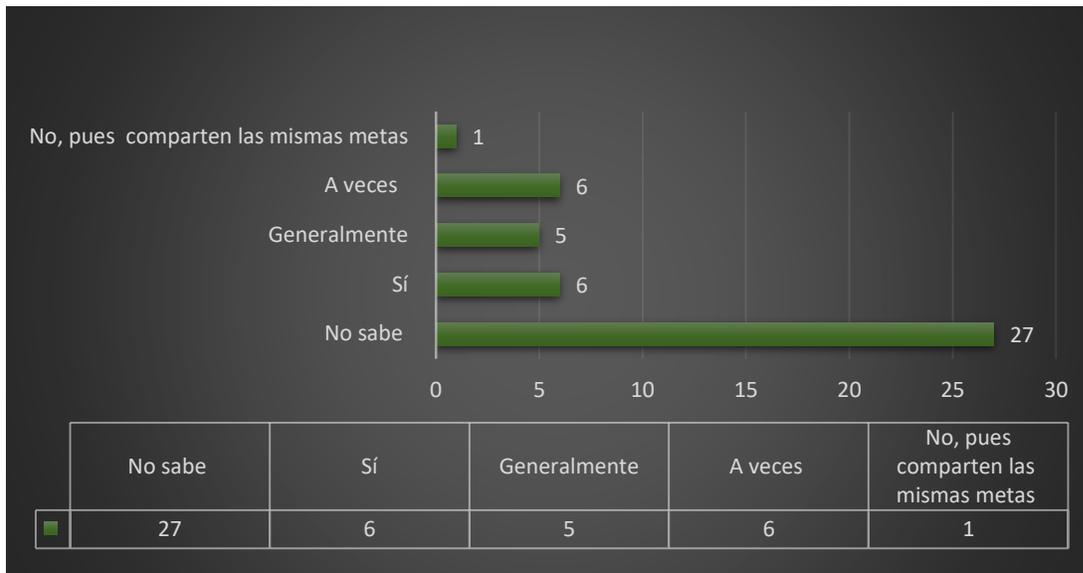
En la pregunta 16 del 100% de los encuestados el 32,6 % perciben que ocasionalmente o de manera moderada se presenta resistencia hacia algunas metas de la organización, el 19,5 % manifiesta que la resistencia es fuerte y el 43,4 manifiesta no saber en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 76,1% reconoce la importancia de que sea baja la resistencia a las metas de la organización para lograr obtener los resultados planteados y el 2,3 considera que debe ser moderada la resistencia y el ,5 manifiesta no saber.

La resistencia a las metas de la organización puede nacer en el desconocimiento de la metodología de la construcción de las mismas o la baja participación en la metodología adoptada, es importante promover el conocimiento técnico frente a la construcción de las metas y el fin que se persigue con las metas planteada



Percepción sobre las mediciones de control

17. ¿Hay una organización informal o formal, que se resiste a la Institución?

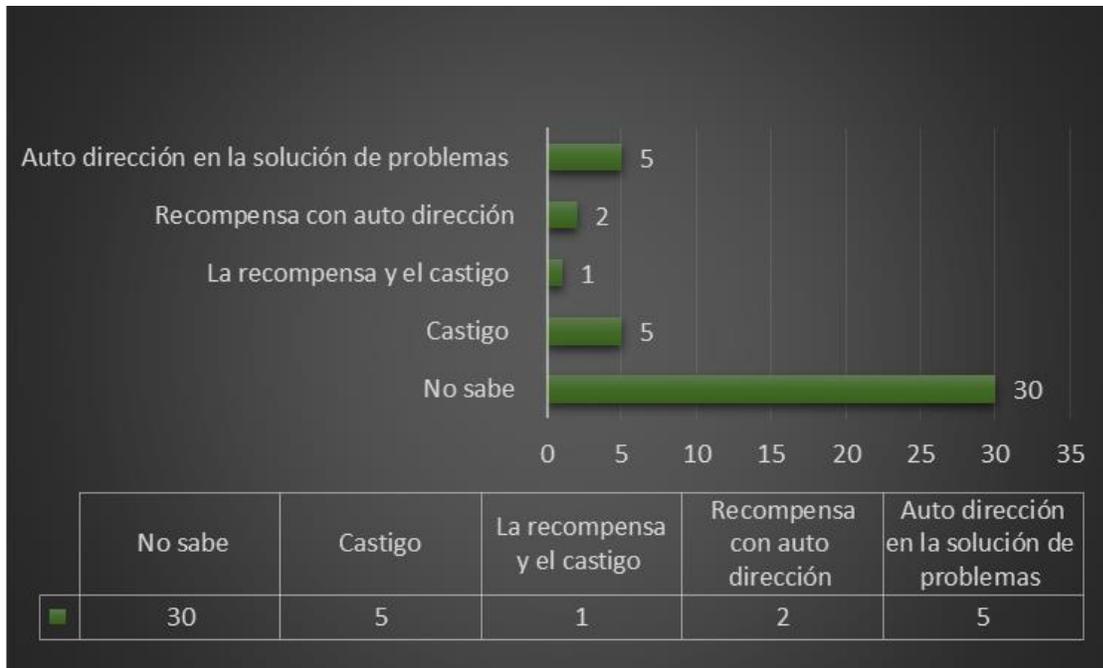


En la pregunta 17 del 100% de los encuestados el 2,17 % perciben que no existe resistencia de parte de una organización el 36,9% manifiesta que si existe esa organización que hace resistencia hacia la institución y el 58,6 manifiesta no saber en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 58,6% manifiesta como ideal que no debería existir esa resistencia y que deberían compartir las mismas metas, el 39% manifiesta que si debe de existir en resistencia como ideal para el desarrollo de la organización.

La oposición puede ser percibida como una oportunidad de mejora mediante el control social que se haga a la dirección, más aun en empresas del Estado, de igual manera es importante que la resistencia obedezca a intereses colectivos a favor del valor público y no a intereses personales que obstaculicen el desarrollo de la organización e impida el cumplimiento de metas a favor de una comunidad.



18. ¿Cuánto cuesta, el uso productivo de algunos datos de "control"?

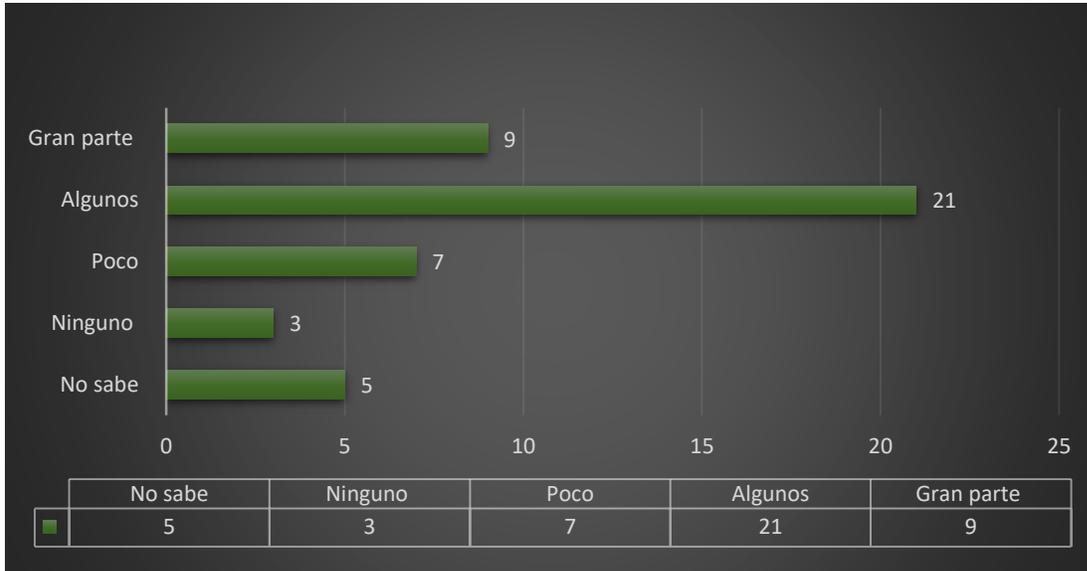


En la pregunta 18 del 100% de los encuestados el 15,2 % perciben el auto direccionamiento actual por medio de datos de control como las estadísticas para evaluar los logros que se obtiene en la organización, el 13 % considera que el control de datos o resultados se hace actualmente mediante castigos y recompensas y el 65,2% manifiestan no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 56,5 % manifiesta como ideal que no debería la autodirección como elemento de control , el 11,9 validan el castigo como elemento de control y el 9,5 % no sabe.

Lo anterior permite interpretar que los colaboradores esperan poder alcanzar los niveles de auto direccionamiento como medio de control, en relaciona este punto se hace indispensable tener sistemas de selección de personal y técnicas de entrevista que permitan reconocer las características de los futuros colaboradores y las coincidencias con las metas y valores organizacionales de la institución, mas sin limitar la contratación solamente a los conocimientos técnicos de los posibles colaboradores.



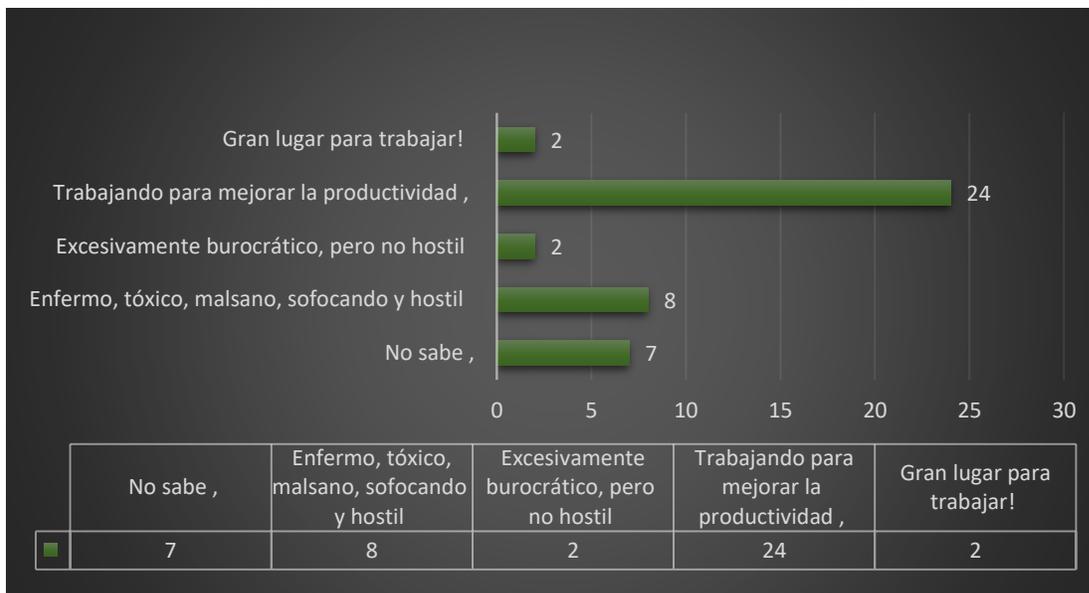
19. ¿Cuánto trabajo en equipo cooperativo existe?



En la pregunta 19 del 100% de los encuestados el 65,2 % perciben que existe trabajo cooperativo, el 15,2 considera que el trabajo colaborativo es bajo y el 6,5 % considera que no existe trabajo colaborativo y el 10,8 % manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal 100 % manifiesta como ideal que no debería existir en gran medida el trabajo colaborativo, situación que debe ser aprovechada por la oficina de Talento Humano al incluir acciones que favorezcan esta condición.



20. ¿Grado total de la cultura corporativa?



En la pregunta 20 del 100% de los encuestados el 4,3 % lo perciben como un gran lugar para trabajar, un 52,1 lo reconoce como una organización en la que se está trabajando para mejorar la productividad, el 4,3 % lo reconoce como un lugar burocrático pero no hostil, un 17,3 lo reconoce como un lugar malsano y toxico y un 15,2 manifiesta no saber, en cuanto a la lectura de la actualidad; en relación al ideal solo 37 personas de las 46 posibles respondieron dando como resultado que el 67,5 % manifiesta su deseo de que sea un gran lugar para trabajar y un 32,4% manifiesta que el ideal sería continuar mejorando para la productividad.

Estos resultados deja entrever una insatisfacción de algunos colaboradores a los cuales se les debe de invitar a reflexionar si es el lugar adecuado para desarrollarse profesionalmente , al no ser considerado una institución beneficiosa para su salud, por lo contrario un lugar malsano o toxico, los cambios de percepción en una organización no son inmediatos y el declive de una organización para ser percibido de manera tan perjudicial corresponde a años de abandono o abuso hacia la institucionalidad.



Conclusión

Con el fin de concluir esta evaluación se Hace imprescindible dar un diagnostico acerca de la cultura organizacional actual del hospital Departamental San Rafael de Zarzal

De 46 encuestados se analiza la tendencia hacia dos comportamientos estadísticos:

El comportamiento de los extremos, uno de los comportamiento extremo se ubica por el resultado de 4 personas por encima de 200 puntos en la evaluación final, los cuales consideran que la organización es productiva y la mayoría de la gente, así como el trabajo allí, aunque reconocen que puede todavía haber áreas donde no son ideales las cosas.

La otra tendencia extrema se ubica con el resultado de 15 colaboradores por debajo de 100 puntos en su evaluación final, quienes tienen una percepción de que la organización no está aprovechando contribuciones de ideas y de energía del empleado. Consideran que la organización por la reestructuración no dar la talla; estando todavía atrapada por procedimientos excesivamente burocráticos

La mayor tendencia se presenta hacia la media con resultados entre 100 a 200 puntos en la evaluación final de 27 personas de los 46 encuestados los cuales perciben la organización como un lugar que está intentando mejorar sus condiciones de comunicación y productividad; consideran que hay departamentos y divisiones que trabajan muy bien y otras que no trabajan de manera articulada y que presentan múltiples fallas que afectan el resultado final.

Es importante que esta percepción vaya en aumento hacia una cultura organizacional fuerte, lo anterior dependerá en gran medida de algunas sugerencias realizadas durante el documento para afianzar y fortalecer los niveles de comunicación, , participación e involucramiento de la mayoría de los colaboradores,



Fundación Esperanza Desarrollo Y Futuro
Nit: 901.052.327- 4

incentivando los diferentes liderazgos a partir del reconocimiento de las capacidades de cada uno de los colaboradores, indistintamente del nivel jerárquico al que pertenezca el cargo desempeñado por el colaborador.

Cordialmente,

Jehison Andres Cataño
JEHISON ANDRES CATAÑO VINASCO
CC: 94233100

FUNDACION ESPERANZA DESARROLLO Y FUTURO ZARZALEÑO

Cc N° 901.052.327-4

JEHISON ANDRES CATAÑO VINASCO

Contratista