

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S

POLÍTICA DE CLIMA LABORAL

VIGENCIA 2024

Nit. 900171988-9
 Calle 12 No. 2-03 Esquina
 La Dorada, Caldas
 323 345 42 59 – (6) 857 63 72
gestiondocumental@clinicavita.com.co

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO CONCEPTUAL	5
RECURSOS	6
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	6
FORMATO ENCUESTA CLIMA LABORAL	9
PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS	11
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	12
ACCIONES DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	13
RECOMENDACIONES	13
BIBLIOGRAFÍA	14

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas para conseguir el éxito requieren de una acertada administración del talento humano. “Administrar es lograr resultados a través de la gente, pero esta debe estar adecuadamente seleccionada, vinculada, inducida, entrenada, remunerada, evaluada y cuidada para que mantenga la disposición y el ánimo de producir”.

Es así como muchas de las empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la empresa, sus actividades y sus compañeros de trabajo; sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado que posibilite un buen desempeño profesional.

A partir de lo anterior, se plantea que un buen clima organizacional posibilita el buen desempeño y aumenta la productividad, ayuda y su vez alienta la participación de los trabajadores de la empresa, creando una conducta madura de todos sus miembros y permitiendo que ellos se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales dentro de la misma.

Por tal razón, se pretende crear un programa que permita poner en marcha un plan de mejoramiento del clima organizacional en la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S** ubicada en la ciudad de La Dorada, Caldas, para contribuir en la satisfacción de los colaboradores; lo cual se traduce en beneficios como la productividad y competitividad para la empresa.

Para lograrlo, es necesario realizar en primer lugar un diagnóstico situacional para conocer la percepción que tienen los colaboradores y contratistas sobre el clima organizacional y en segundo lugar proponer un plan de mejoramiento de este en la institución.

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

2. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional en la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S**

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico del clima organizacional de la empresa en la actualidad, que permita conocer las necesidades de sus colaboradores en cuanto al clima organizacional y las causas del deterioro de este.
- Diseñar la herramienta adecuada como aporte que permita mejorar el clima organizacional de la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S**
- Elaborar el plan de mejoramiento adecuado para mejorar el clima organizacional en la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S**

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

4. MARCO CONCEPTUAL

PLAN DE INTERVENCIÓN: Inicialmente se hace necesario hacer un diagnóstico del Clima Organizacional de la Clínica de Fracturas Vita S.A.S con el fin de conocer el estado actual de la institución con relación a aspectos relevantes que inciden en la forma como se siente el colaborador y el contratista con relación al liderazgo, motivación, reciprocidad y participación; a partir de los hallazgos crear frentes de trabajo con el fin de fortalecer y potencializar las dimensiones que favorecen el clima organizacional y posteriormente crear y ejecutar una propuesta de Estímulos, compensaciones y reconocimientos para los colaboradores y contratistas de la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S**

LIDERAZGO: De acuerdo con la OPS (1998), el liderazgo es entendido como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda eficiente y eficaz de objetivos previamente determinados. Esto gracias a la habilidad de orientar y convencer a otros individuos para ejecutar con entusiasmo las actividades asignadas.

Es importante entonces implementar estrategias de intervención con herramientas que acompañen y generen el desarrollo de competencias específicas de los líderes, para que, a través de estos, se movilicen los cambios, y se realicen los proyectos y las acciones requeridas para el logro de los objetivos de La **Clínica de Fracturas Vita S.A.S**

Las herramientas para el desarrollo de las competencias de liderazgo están a cargo del Líder de Talento Humano, se estima importante considerar las siguientes actividades en este aspecto:

- **Identificación de los líderes:** Reconocer dentro del equipo de trabajo los líderes que iniciarán el proceso de desarrollo de las habilidades de liderazgo.
- **Identificación de competencias claves a desarrollar en el equipo de líderes:** De acuerdo con la cultura de la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S** y los focos de desarrollo para alcanzar los objetivos estratégicos, se deben identificar las competencias claves requeridas para trabajar en el proceso.
- **Formación y acompañamiento:** De acuerdo con las competencias claves, es necesario iniciar también un proceso de formación en las habilidades del liderazgo, tales como: comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo y solución de conflictos, entre otras. Esto a través de actividades de formación y de acompañamiento individual y grupal.

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

5. RECURSOS

HUMANO: Personal Externo (Proveedores) y/o Interno (Colaboradores).

USUARIOS INTERNOS: La política de clima organizacional, está diseñado para atender las necesidades de motivación que los colaboradores de la entidad requieren para la sana convivencia laboral, en procura de lograr una mayor y mejor productividad, lo cual redundará en la imagen de la **Clínica de Fracturas Vita S.A.** como una entidad comprometida y eficiente.

FÍSICO: Instalaciones de la **Clínica de Fracturas Vita S.A.**, Equipos e implementos requeridos para adelantar las actividades.

FINANCIEROS: Acorde al presupuesto de cada actividad planteada.

6. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Organizacional se refiere al medio ambiente que se percibe dentro de la organización y en el lugar de trabajo e influye en el comportamiento de las personas. Es una variable de la cultura organizacional ya que las conductas de comportamiento son el resultado de valores, normas, etc. propias de la organización y que por el proceso de interacción social afectaría la conciencia colectiva. Estos comportamientos hacen que la organización se diferencie de otras, manteniendo relaciones formales e informales creando percepciones sobre el ambiente del trabajo.

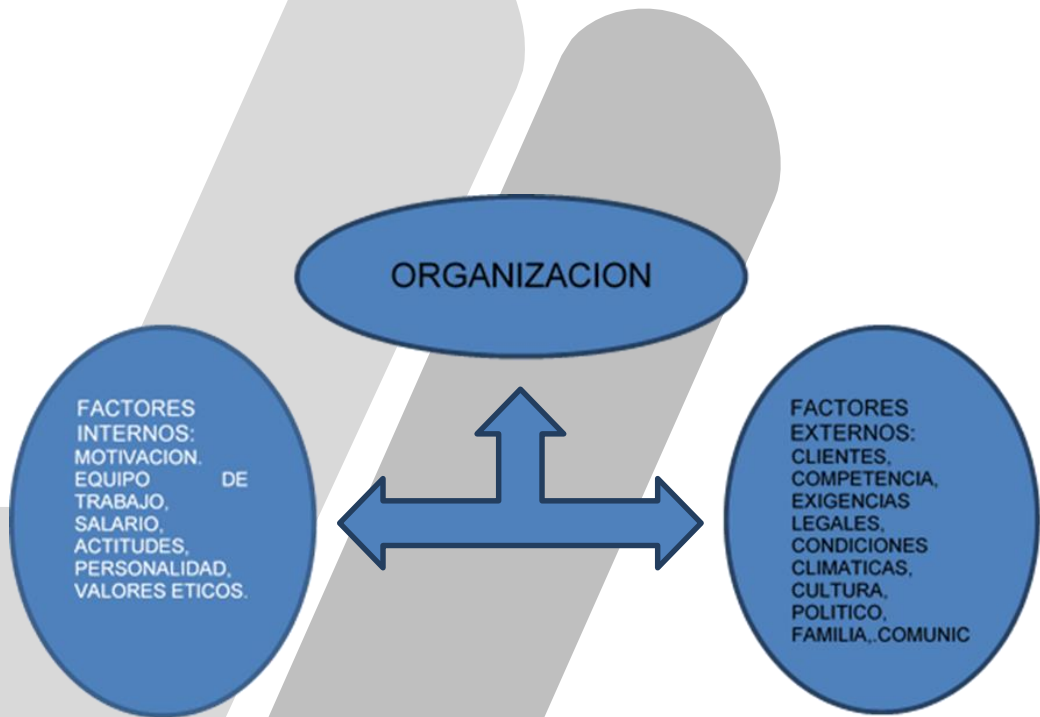
El clima organizacional según Méndez ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares.

Según Méndez, el clima organizacional se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral.

Tomando como referencia el concepto de clima organizacional, se determina que es necesario hacer un estudio detallado en la empresa construcción, gerencia y proyectos especializados, ya que dentro de esta empresa deben resaltarse las ventajas de contar con un excelente ambiente laboral, donde los colaboradores puedan adquirir sentido de pertenencia, trabajar en equipo, realizar sus labores en un ambiente de cordialidad y colaboración, lo cual redundará en beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores.

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

El concepto de organizaciones para Méndez en la perspectiva de la teoría de las relaciones humanas hace énfasis en la importancia del hombre en función de su trabajo, por su participación en un sistema social. Esta relación hombre- organización no se proyecta solamente a nivel de los aspectos definidos por la estructura formal en el sistema de función y posiciones del individuo, si no que “cada ocupante de un puesto tiene ciertos patrones en su relación con otras personas de la organización”. La figura siguiente muestra los factores que influyen en el clima organizacional.



Fuente: BUSTOS, Paulina y MIRANDA, Mauricio. Clima Organizacional. Santiago. Lautaro. 2001.

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

Tabla 1. *Clima Organizacional*. (Fuente: Litwin y Stinger, 1978)

Sistema Organizacional ⇒	Ambiente Organizacional Percibido ⇒	Motivación Producida ⇒	Comportamiento Emergente ⇒	Consecuencias para la Organización
Tecnología Estructura Organizacional Estructura Social Liderazgo Prácticas de la Administración Procesos de Decisión Necesidades de los Miembros	Dimensiones de Clima Organizacional	Logro Afiliación Poder Agresión Temor Interacción	Actividades Interacción Sentimientos	Productividad Satisfacción Rotación Ausentismo Accidentabilidad Adaptación Innovación Reputación
		Retroalimentación		

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

7. FORMATO ENCUESTA CLIMA LABORAL

OBJETIVO: Realizar diagnóstico del Clima Laboral de la **CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S** y de la satisfacción laboral de usted como colaborador o contratista.

INSTRUCCIONES: Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
NO SE	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de esta					
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente					
3	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					

	POLÍTICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo					
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo					
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa					
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.					
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.					
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.					
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas					
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este					
19	La información de interés es comunicada oportunamente					
20	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.					
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.					
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo					
23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión					
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.					
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.					

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

8. PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

Un programa de compensación, incentivos y reconocimientos busca mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, buscando de esta manera fortalecer e incrementar la motivación de estos hacia sus actividades y su productividad. Los incentivos, las compensaciones y el reconocimiento se convierten entonces en una manera de remunerar ya sea de forma monetaria o no monetaria al colaborador o contratista, por lo tanto, es importante hacer uso de esta herramienta para que la empresa tenga una mayor productividad, ya que “un empleado sano y feliz es mucho más eficiente, sufre menos bajas laborales y, por ende, es más productivo”.

La motivación es un factor importante que genera un amplio potencial laboral y por ende un beneficio para la empresa. En un mundo tan globalizado, hace que la competencia empresarial sea más exigente por lo que estas exigencias dependerán más de los conocimientos, creatividad y lealtad de los colaboradores.

Los colaboradores deben entonces obtener un gran porcentaje de motivación para alcanzar los objetivos organizacionales, una tarea que los administradores deben enfocar, con el fin de acoplar las necesidades de los colaboradores, con las condiciones de la empresa mediante una serie de estímulos que generan motivación, como es el caso del plan de compensación e incentivos a los que tendrá lugar en la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S**, caracterizándose por estar orientado para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación cultura y educación.

La compensación en la **Clínica de Fracturas Vita S.A.S** debe estar basada en tres componentes que son: la administración de sistemas de compensación, los beneficios sociales e incentivos, y los conceptos relacionados al salario emocional, la satisfacción del personal y la motivación.

Por lo anterior es de vital importancia la planeación estratégica realizada desde el área de Talento Humano donde se evalúa de forma minuciosa el sistema de compensación y remuneración a los colaboradores teniendo en cuenta que además de las compensaciones otorgadas a cada uno de ellos, se deben proporcionar herramientas para que el personal sea más competitivo y productivo.

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

9. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

Realizar propuesta de compensación e incentivos para la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S con el fin de motivar e incentivar a los colaboradores para que sean más productivos en cada una de sus labores correspondientes y simultáneamente verificar con los indicadores de control que esta propuesta es efectiva o no.

10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

- Aplicar encuesta a todos los colaboradores en donde se refleje que tan satisfechos están en su puesto de trabajo y que desearía que mejore.
- Identificar en la empresa los factores críticos que hacen que el colaborador no se encuentre satisfecho con relación al clima organizacional de la empresa.
- Con los factores determinados generar una propuesta con las sugerencias de los colaboradores al igual que con las opiniones de los directivos de la empresa.
- Realizar una propuesta de sistema de compensación para la empresa **Clínica de Fracturas Vita S.A.S** que permita mejorar la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia de sus colaboradores internos.
- Proponer estrategias que permitan integrar los objetivos de la empresa en pro del bienestar no solo económico sino también, social, personal, familiar y motivacional de los mismos, de acuerdo con el estudio realizado.
- Llevar un seguimiento a los indicadores de control para saber la efectividad de la implementación de esta propuesta.

A continuación, se detalla la propuesta de intervención orientada en crear un sistema de incentivos y recompensas que aumente la productividad en la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

11. ACCIONES DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

RECOMENDACIONES

- Debe tener una cultura flexible y conocimientos de aprendizaje continuo para mantener la posición de liderazgo de toda la organización en la competencia del mercado local.
- La empresa debe analizar mejor el comportamiento interno, donde las necesidades de los clientes, las tendencias de los consumidores y los clientes actuales y mercados potenciales son los que logran resultados coordinados mediante el uso de mecanismos de bienestar de la empresa.
- Se recomienda establecer un sistema de gestión de la información, indicadores y control óptimo, así como un plan estratégico progresivo basado en las necesidades del mercado competitivo y de los clientes potenciales.
- La empresa debe desarrollar estándares técnicos específicos para las funciones operativas y cumplir con los requisitos para apoyar su continuo desarrollo organizacional.
- Se hace necesario la estructuración, manejo de procesos, desarrollo y formalización de manuales de funciones y procedimientos para cada uno de los cargos, donde las competencias, responsabilidades de los colaboradores, al igual que los requisitos mínimos permitan diversificar los cargos de la empresa, a través del mejoramiento continuo.
- Muy importante o quizás la más importante de las recomendaciones es establecer métodos eficientes de participación permanente tales como equipos de mejoramiento para los procesos operativos, mayor comunicación con los empleados y entre los empleados, es decir conocer de manera posible y personalmente sugerencias o inquietudes y darles pronta solución, actividades de integración por lo menos 2 o 3 veces al año con las familias, motivarlos a diariamente, reconocer cuando algún trabajador realice un labor mejor de lo esperado.

	POLITICA DE CLIMA LABORAL	Código	PLE-SC-PO-20
		Versión	01
		Vigente desde	Marzo 2024
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

12. BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA URIBE, Beatriz. Clima organizacional en la Universidad de Papaloapan. México. 2010. 167p.

AGUILERA VÁSQUEZ, Víctor. El liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Tesis doctoral. Madrid: Universidad de Alcalá, 2011. 461p.

ÁLVAREZ LONDOÑO, Hernán. La Teoría de Motivación e Higiene y el Enriquecimiento del Trabajo según Federico Herzberg. Artículo Mimeografiado. Cali: Universidad del Valle, octubre 2010. 21p.