

ESPECIALIZACION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA UN LABORATORIO DENTAL.

16 AGOSTO 2019

PRESENTADO A:

Victor Manuel Velez Abello

DIRECTOR DE LA ESPECIALIZACIÓN

ALUMNOS:

Angie Karina Gamboa Cuervo

Luisa Fernanda Gómez Moreno

Paula Isabel Orozco Linares

Viviana Marcela Saucedo Peña

CONTENIDO

1. Problema de investigación
2. Objetivos
3. Justificación y Delimitación
4. Tipo de investigación
5. Estrategias Metodológicas
6. Resultados
7. Plan de Acción
8. Conclusiones
9. Recomendaciones

INTRODUCCION

La importancia de diagnosticar el clima organizacional dentro de una organización es que nos permite determinar el grado de motivación y comportamiento de los empleados y/o colaboradores lo cual esta directamente relacionado con el desempeño dentro de la empresa y productividad.

El desarrollo de la presente investigación toma como base el cuestionario de Litwin y Stringer para crear un instrumento de diagnóstico del clima organizacional de un Laboratorio Dental a través de nueve dimensiones (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, Normas, Conflicto, Identidad) y a partir de los resultados se diseña un plan de acción abarcando cada una de las falencias que presenta la organización y como impacta sobre el clima organizacional.

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Lineal de innovación y emprendimiento .

Centro regional de innovación empresarial – Cries

PREGUNTA DEL TRABAJO



¿Cuales son las dimensiones que afectan el buen clima organizacional del laboratorio?

¿Cómo mejorar el clima organizacional en el laboratorio dental?

OBJETIVOS



- 1. Elaborar un plan de mejoramiento del clima organizacional para el laboratorio dental con el fin de mejorar el ambiente laboral y la calidad de servicios internos.**

Analizar a través de diferentes estudios las herramientas o instrumentos para la medición del clima organizacional en empresas de salud

Adaptar un instrumento de medición del clima organizacional y aplicarlo al 100% de los empleados.

Diagnosticar el estado actual del clima laboral del Laboratorio Dental mediante la escala de Litwin y Stringer e identificar las dimensiones de mayor oportunidad de mejora.

Generar un plan de incentivos, beneficios y recompensas para los empleados del Laboratorio Dental basada en los resultados del diagnóstico del clima laboral.

METODOLOGIA

El tipo de investigación es de campo ya que, busca comprender y solventar el problema (clima organizacional) de un entorno donde se relacionan individuos con diversas características, comportamientos, creencias, valores.

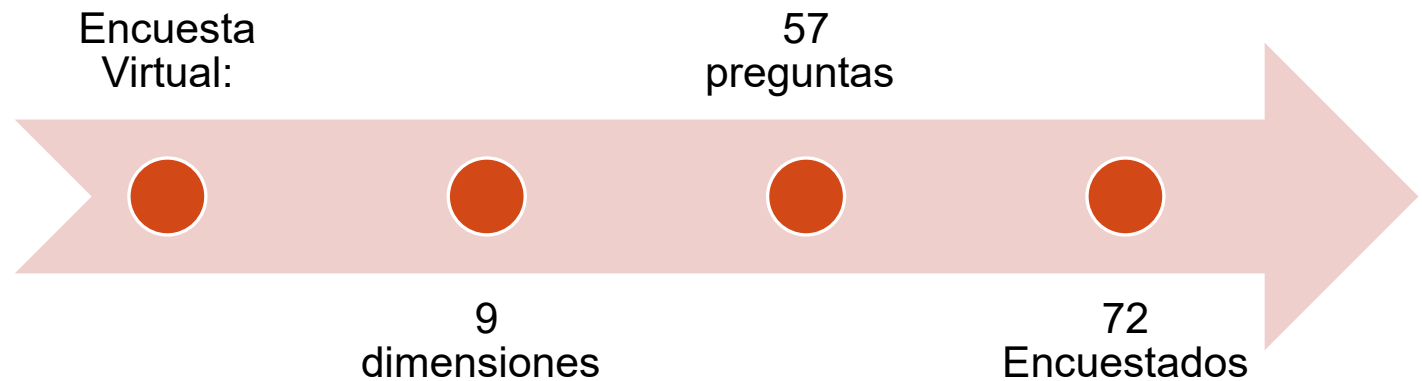
Es descriptivo ya que, se busca exponer diversos conceptos acerca del clima organizacional detallando los aspectos que abarca y su importancia en empresas del área de la salud.

Es transversal pues se realiza la medición del clima organizacional al personal del laboratorio dental a través de un instrumento (encuesta) en un periodo de tiempo concreto.

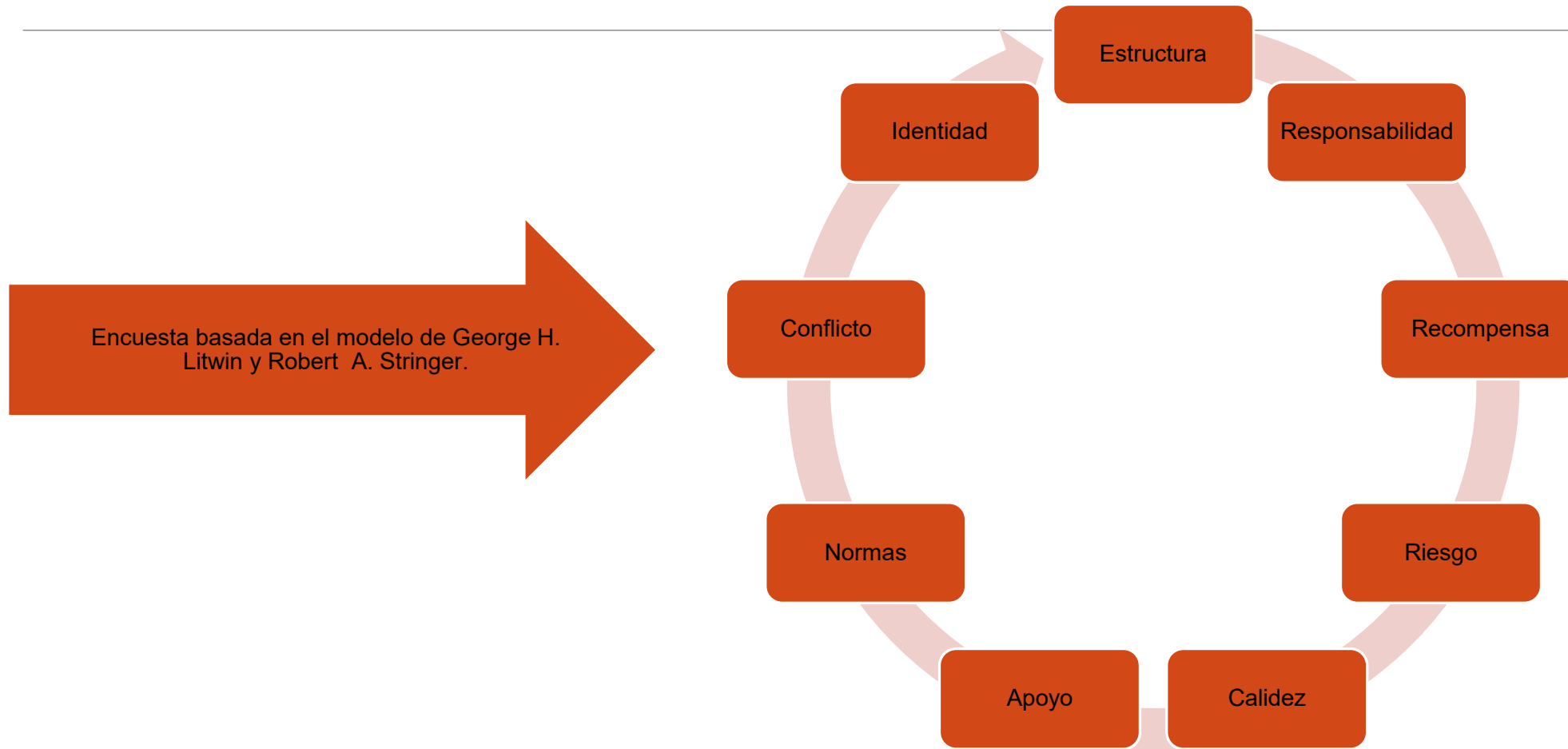
METODOLOGIA



▲ *Laboratorio dental*



METODOLOGIA



RESULTADOS



RESULTADOS



PLAN DE ACCIÓN

Dimensión	Plan de Mejora	Objetivo	Responsable	¿Cuándo se realizará?	¿Cómo se realizará?	Periodicidad de implementación
1. Estructura	Implementar estrategias para que el empleado se sienta valorado como cliente interno y fortalezca su confianza dentro de la empresa con incentivos ya sea, de reconocimiento, compensación, recompensa o de apreciación al empleado de acuerdo con el cuadro de indicadores dónde se evaluará de acuerdo con su producción contra su número de incidencias mensuales.	Definir de acuerdo con producción y/o incidencias, los empleados con menos incidencias para que así puedan obtener un beneficio o incentivo sea de carácter económico o no y que fortalezcan su confianza en el desarrollo de sus labores.	Dirección técnica, área administrativa y talento humano, Gerencia.	De carácter inmediato.	1. Al personal contratado por nómina se le otorgará un beneficio cada seis meses por demostrar ser el mejor empleado y compañero tanto en lo laboral como personal; el cual abarca una invitación al parque temático Panaca o Piscilago acompañado de su núcleo familiar o n bono económico el cual será evaluado por gerencia, además se pondrá durante los meses seleccionados un cuadro de honor en el área de trabajo a la que pertenezca. 2. Al personal denominado prestación de servicios se evaluará respecto a su productividad frente a incidencias que puedan afectar la calidad del producto final y también se realizará un incentivo en forma de Bonificación el cual podrá disfrutar a partir de la fecha de entrega.	1.Se otorgará cada seis meses. 2.Se otorgará cada seis meses. 3.Se otorgará cada seis meses.

CONCLUSIONES



Se identificó un clima laboral positivo entre los trabajadores y en general en toda la estructura física de la empresa, al analizar los resultados de la información proporcionada a través de la encuesta aplicada a los empleados del laboratorio dental, cabe resaltar que existen aspectos por mejorar en cada una de las dimensiones evaluadas, por ende se establecieron recomendaciones para tener en cuenta según el plan de acción establecido.



Fue posible aplicar el instrumento de la escala de medición del clima organizacional a la totalidad de los empleados del Laboratorio Dental, según el modelo de Litwin y Stringer que abarca 9 dimensiones (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, Normas, Conflicto e Identidad) en dónde se adaptaron un total de 57 preguntas, identificando los factores críticos de cada una para así generar el plan de mejora.

BIBLIOGRAFIA

IV. REFERENCIA \$ BIBLIOGRAFICA \$

1. La salud es de todos Minsalud [Internet]. Colombia: RID repositorio institucional digital; Diciembre de 2016 [acceso 11 de Febrero de 2019]. Urrego Ángel PM. Entorno Laboral Saludable. Dirección de desarrollo y talento humano en salud [26 páginas]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-lhs-final.pdf>
2. Bernal González I, Pedraza Melo NA, Sánchez Limón ML. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales [Internet]. 2015;31(134):8–19. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0123592314001624>
3. Vega D, Arévalo A, Sandoval J, Aguilar M, Giraldo J. Panorama sobre los Estudios de Clima Organizacional en Bogotá, Colombia. Rev Divers – Perspect en Psicol. 2008;329–49.4. Echeverry Rios C, Echeverry Moreno CL, Moreno Rodríguez MA, Beltrán Cardenas W. Clima organizacional en la E.S.E Hospital San Vicente de Montenegro Quindío 2015. 2015;1–52. Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/1073?locale-attribute=en>
4. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud [Strengthening the organizational climate in health facilities]. Av psicol [Internet]. 2015;23(1):87–102. Disponible en: <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/174/165>
5. Rivera Porras DA, Rincón Vera JE, Flórez Gamboa SR. Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los ~~Macroproceso~~ de una ESE. Espacios [Internet]. 2018; 39. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
6. Naranjo Herrera C, Paz Delgado AL, Marín Betancur SM. Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. Univ Empres [Internet]. 2015;17(1728):105–26. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/4425/3195>
7. Castro-Rodríguez MM, Garcés CA, Mejía-Cobilla JD, Quiroz-García WA. Clima Organizacional Y Percepción De La Calidad De Los Servicios De Salud En Laboratorio Clínico Bioimagen Ltda de la Ciudad de Cali en el año 2018. 2019;1–101.
8. Siroa-Castillo YP, Rosero-Yela LE. Propuesta del clima organizacional para la IPS Las Américas de la ciudad de Ipiales [Tesis Pregrado]. San Juan de Pasto: biblioteca ~~udepa~~, Universidad de Nariño; 2015.
9. Borja-Tapia ES. Planificación estratégica y clima organizacional para la clínica hospital general Bermúdez de la ciudad de Santo Domingo, 2018. 2019; Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.co/handle/123456789/9536>
10. Calderón M, Sánchez L. Cultura Organizacional En El Hospital Universitario Nacional De Colombia, 2017. 2017; Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/57527/7/CarolM.CalderónRomero.2017.pdf>
11. ~~Invima~~ [Internet]. Bogotá, Colombia: ~~Invima~~; 2017 [acceso 18 de Febrero de 2019]. Guzmán Cruz JH, Namén Chavarro JA, Martínez Camargo NL, Foronda Abadía A, Fajardo Trujillo MC. Plan de intervención de clima organizacional 2017-2018 [15 páginas]. Disponible en: <https://www.invima.gov.co/documents/20143/522909/Plan+de+intervenci%C3%B3n+de+Clima+Organizacional.pdf/b917cbb9-80b4-bae4-bada-3cf29c8a3758>
12. Mujica M, Dávila M, Cabré S. Clima organizacional dominante en los servicios públicos de odontología en el municipio Iribarren, estado Lara. 2015;XXXI. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/71507862.pdf>
13. Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig PL, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Horiz Sanit. 2017;16(1):28.
14. Iglesias A, Sánchez Z. Generalidades del clima organizacional. Iglesias, A, Sánchez, Z (2015) Gen del clima Organ Medisur, 13, 3 Recuper a partir <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180039699016Medisur> [Internet]. 2015;13:3. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180039699016>
15. Boloy-Gracial E, Bermejo-Salmón M, Matos-Sánchez Y. Estudio sobre el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Guantánamo. 2018;62–77. Disponible en: <https://revistas.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/3931/3411>
16. González A, Jiménez A, Reyes M. Procedimiento Para El Diagnóstico Y Mejora del Clima Organizacional. Ing Ind. 2015;2:25–42. Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Desktop/Procedimiento%20para%20el%20diagn%C3%B3stico%20y%20mejora%20del%20clima%20organizacional.pdf>
17. Hernandez M, Guevara M. Clima organizacional en instituciones de salud de Guanajuato. Rev Multidiscip Av Investig [Internet]. 2015;3(1):946–50. Disponible en: [file:///C:/Users/usuario/Desktop/Clima organizacional en instituciones de salud.pdf](file:///C:/Users/usuario/Desktop/Clima%20organizacional%20en%20instituciones%20de%20salud.pdf)
18. Guerrero E, Nieto N. El Clima organizacional desde el enfoque de Litwin y ~~Surowiecki~~ en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, año 2015 [tesis