

Guayaquil, 30 de diciembre del 2024

PARA: Psc. Pricila Mera Cornejo
Jefe de Talento Humano

ASUNTO: Informe de evaluación de clima laboral EPMRPG 2024

1. Antecedentes

La evaluación del clima laboral es una herramienta clave para identificar las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo, evaluar la efectividad de las estrategias organizacionales y promover mejoras continuas. Este año, el análisis se enmarcó en los objetivos de la Campaña Cultura Positiva RPG, diseñada para fortalecer valores organizacionales, promover el bienestar y consolidar un ambiente inclusivo y colaborativo.

La evaluación del clima laboral, como parte de este enfoque, busca:

- Diagnosticar las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral.
- Identificar áreas de fortaleza y oportunidad para guiar las estrategias de mejora.
- Apoyar la implementación de la cultura organizacional basada en principios de inclusión, transparencia y bienestar.

2. Base Legal:

En la Constitución de la Republica en el artículo 326 numeral 5 establece que: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar";

(...)

En la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP en el artículo 23 establece: Derechos de las servidoras y los servidores públicos. Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

En la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en el artículo 18 establece: El estado tendrá la responsabilidad de prevenir vulneraciones, respetar, proteger, garantizar y promover el acceso a los derechos laborales de las personas trabajadoras en el ejercicio del derecho a cuidar a un tercero, al autocuidado y a ser cuidado.(...)

En el Decreto Ejecutivo No 2393 del 17 de noviembre 1986, se expidió el "Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo", que en su artículo 5, numeral 2 señala que será función del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a la prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y , siguiendo la directrices que imparta el Comité Interinstitucional.(...)

3. Análisis de la Metodología aplicada:

Para garantizar resultados confiables y representativos, se utilizó un cuestionario confidencial, estructurado de la siguiente manera:

- **Escala de Respuestas:** Del 1 (totalmente de acuerdo) al 4 (totalmente en desacuerdo).
- **Instrucciones:** Los colaboradores fueron instruidos a leer cuidadosamente cada pregunta y marcar con un clic la casilla que mejor describiera su opinión.
- **Enfoque:** Las preguntas se agruparon en cuatro dimensiones principales: problemas y oportunidades, compromiso y productividad, retención de talento, y cultura organizacional positiva.
- **Confidencialidad:** Se aseguró a los participantes que las respuestas serían tratadas con absoluta confidencialidad, fomentando la honestidad y la transparencia.

4. Análisis de resultados:

La encuesta fue realizada por un total de 96 colaboradores en donde las preguntas fueron agrupadas en 4 dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

4.1 Identificación de Problemas y Oportunidades

Esta dimensión evalúa la capacidad de la organización para detectar áreas problemáticas y oportunidades de mejora. Se analizaron aspectos como la satisfacción general, la percepción de los procesos internos y la efectividad en la resolución de conflictos.

- **Hallazgos:** Los resultados reflejan avances positivos en infraestructura y recursos, así como en la gestión de conflictos, aunque persisten desafíos en la comunicación interna y la percepción de oportunidades equitativas para el desarrollo profesional. Se destaca la necesidad de mejorar los canales de comunicación, establecer protocolos más claros para la resolución de conflictos y promover programas de capacitación que fortalezcan el talento interno.

Preguntas clave evaluadas: 2, 4, 6, 11, 12, 15, 18, 19, 27

2. En la empresa, se planifica cuidadosamente antes de tomar acción.



4. ¿Se siente seguro realizando sus tareas diarias?

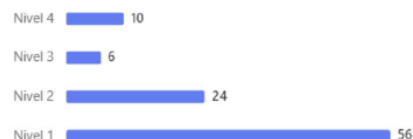
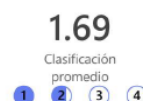




6. Considera que tiene los recursos necesarios para realizar su trabajo



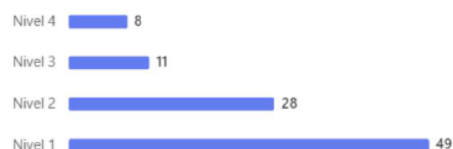
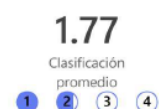
11. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros



15. Mi superior inmediato promueve la participación y toma en cuenta las opiniones del equipo en la toma de decisiones



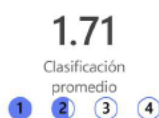
18. ¿Considera que la comunicación dentro de la empresa es clara y efectiva?



19. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo



27. ¿Consideras que los canales de comunicación disponibles (correos, reuniones, grupos) son efectivos?



4.2 Mejora del Compromiso y Productividad

Se centra en la relación entre el compromiso de los empleados y su productividad. Evalúa factores como la motivación, la alineación con los objetivos institucionales y el apoyo recibido por parte de los líderes.

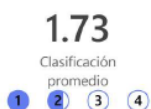
- **Hallazgos:** Los resultados indican que los servidores y funcionarios muestran un compromiso moderado, influenciado positivamente por la percepción de reconocimiento en su trabajo y las iniciativas organizacionales. Sin embargo, un porcentaje significativo percibe que los altos volúmenes de trabajo afectan su capacidad para rendir al máximo. También se identificó una necesidad de reforzar la alineación entre los objetivos individuales y los institucionales, mediante una comunicación más clara de las metas organizacionales y un liderazgo más cercano. Estas áreas de mejora pueden potenciar la motivación y productividad general.

Preguntas clave evaluadas: 9,10, 13, 16, 17, 21,29

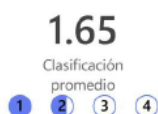


REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE GUAYAQUIL

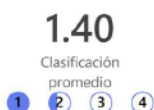
9. ¿Se siente motivado a dar lo mejor de usted en su trabajo diario?



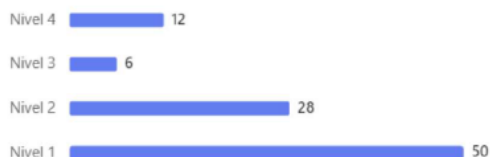
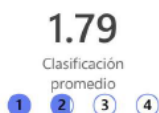
10. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros



13. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas



16. Recibo retroalimentación regular y constructiva sobre mi desempeño laboral



17. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo



21. ¿Siente que su trabajo es valorado y reconocido?



29. Sale del trabajo sintiéndose satisfecho de lo que ha hecho



4.3 Retención de Talento

Analiza cómo la percepción del entorno laboral afecta la capacidad de la organización para retener a sus empleados. Evalúa elementos como el balance entre vida laboral y personal, las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de estabilidad laboral.

- **Hallazgos:** Los resultados revelaron que la mayoría de los servidores y funcionarios se sienten satisfechos con su entorno laboral, valorando las iniciativas de bienestar que se han implementado. Sin embargo, un segmento significativo mencionó desafíos relacionados con el

equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal, lo que impacta su bienestar a largo plazo. La percepción de estabilidad en el empleo es alta.

Preguntas clave evaluadas: 1, 5, 7, 8, 12, 20, 22, 26.

1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.



5. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo



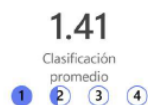
7. Me gusta mi trabajo



8. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, muebles etc.) son mantenidos en forma adecuada.



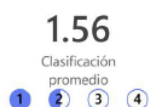
12. ¿Se siente orgulloso de formar parte de esta empresa?



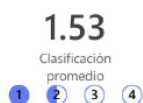
20. ¿Puede balancear sus tareas laborales con su vida personal?



22. Es fácil hablar con su jefe sobre problemas relacionados con el trabajo



26. ¿Su trabajo diario le permite aprender y desarrollar nuevas habilidades?



4.4 Cultura Organizacional Positiva

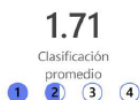
Explora la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional, incluyendo el liderazgo, los valores promovidos y la colaboración entre departamentos.

- **Hallazgos:** Los esfuerzos para construir una cultura organizacional inclusiva han sido reconocidos por los servidores y funcionarios, quienes destacan la colaboración y el liderazgo positivo como áreas en desarrollo y el fortalecimiento de los valores organizacionales y fomentar la comunicación entre departamentos.
- **Preguntas clave evaluadas:** 3,14,23,25,28,30

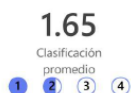
3. ¿Siente que hay respeto y colaboración en su equipo de trabajo?



14. ¿Siente que su grupo de trabajo celebra los logros y avances obtenidos?



23. ¿Siente que los conflictos en su equipo se manejan de manera efectiva y respetuosa?



25. ¿Su equipo está abierto a implementar cambios y mejoras en los procesos de trabajo?



28. ¿Se fomenta un ambiente en el que las diferencias se gestionan de manera respetuosa y constructiva?



30. ¿Considera que la empresa fomenta un ambiente inclusivo para todas las personas?



5. Conclusión:

El análisis general de la encuesta de clima laboral destaca un entorno organizacional con avances significativos en la promoción de una cultura colaborativa e inclusiva, impulsada por iniciativas como

la Campaña Cultura Positiva RPG. Los servidores y funcionarios valoran las condiciones laborales actuales y reconocen los esfuerzos realizados para fomentar el bienestar y la cohesión interna. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora críticas relacionadas con la mejora en las condiciones de limpieza y salubridad, comunicación interna, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la percepción de oportunidades de desarrollo profesional. Estas observaciones ofrecen una oportunidad para consolidar las fortalezas existentes y abordar los desafíos identificados, avanzando hacia un clima laboral más positivo y sostenible.

6. Recomendaciones:

- Mejorar las condiciones de limpieza e higiene: implementar un sistema regular de limpieza, inspecciones periódicas y supervisión para garantizar un ambiente higiénico y salubre en todas las áreas laborales.
- Fortalecer la comunicación interna: Establecer canales de comunicación más efectivos y accesibles, promoviendo la retroalimentación continua entre el personal y el jerárquico superior.
- Optimizar el equilibrio vida laboral-personal: Desarrollar políticas que reduzcan la carga laboral excesiva, como la redistribución de tareas y la implementación de talleres de gestión del tiempo.
- Fomentar el desarrollo profesional: Diseñar planes de carrera claros y accesibles, apoyados por programas de capacitación que refuercen la percepción de crecimiento dentro de la organización.

Atentamente,

Dra. María Gracia Navarrete
Médico en Seguridad y Salud Ocupacional