

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

San Juan de Pasto, 18 de enero de 2023

ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima laboral es un asunto de gran importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan mejorar su productividad y el servicio ofrecido por medio de estrategias internas; constituye el medio interno de una organización, la atmósfera característica que existe en ella, las percepciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización; pero involucra, además, aspectos que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, políticas, metas operacionales, reglamentos internos, ambientes físicos y otros factores que pueden denominarse estructurales y que se expresan en variables institucionales como: objetivos motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación; además de las actitudes propiamente dichas de las personas integrantes de la organización, sus sistemas de valores y formas de comportamiento social.

La calidad de vida en el trabajo está cobrando cada vez más importancia en nuestra sociedad. El desarrollo del Estado del Bienestar ha incrementado los niveles de calidad de vida en los países desarrollados y ello ha llevado consigo una mayor conciencia de los aspectos y condiciones que hacen posible y potencian esa calidad de vida en los diferentes ámbitos de la vida humana.

Realizar estudios periódicos del clima organizacional permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando de manera importante en la vida de la organización, dando a conocer una serie de percepciones globales por parte de las personas en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la empresa.

El presente documento contiene los resultados de la medición del clima organizacional en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. en la vigencia 2022, así como un contraste comparativo con los estudios, que, por norma, se realizaron en los años precedentes.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

1. ALCANCE DEL ESTUDIO

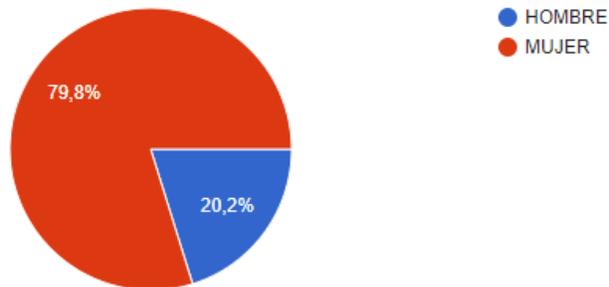
Para la realización del presente estudio, se evaluaron en total 416 encuestas que fueron atendidas, de un total de población habilitada para participar de 493 personas correspondientes a la Planta Fija y Planta Temporal de la empresa, lo cual representa un 84% de participación.

Para los análisis de la vigencia 2022 se presentó ante el comité de gestión la propuesta de realizar ajustes referentes a los años realizados hasta el momento, que permitan evaluar el año inmediatamente anterior, lo cual fue aprobado y se elabora el informe teniendo en cuenta el cambio.

2016		2018		2019		2020		2021		2022	
Población habilitada: 149		Población habilitada: 507		Población habilitada: 519		Población habilitada: 507		Población habilitada: 514		Población habilitada: 493	
Particip	%	Particip	%	Particip	Particip	Particip	%	Particip	%	Particip	%
110	74%	473	93%	462	93%	320	63,10%	379	74%	416	84%

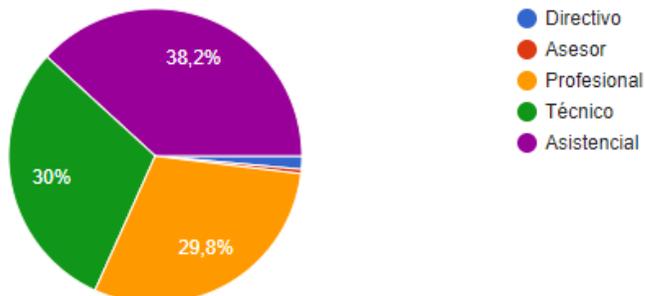
Género

416 respuestas



Nivel del encargo

416 respuestas



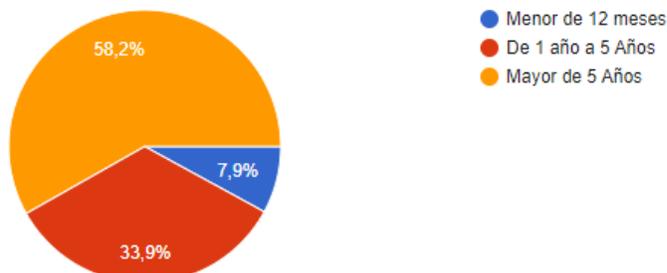
Teléfono



 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

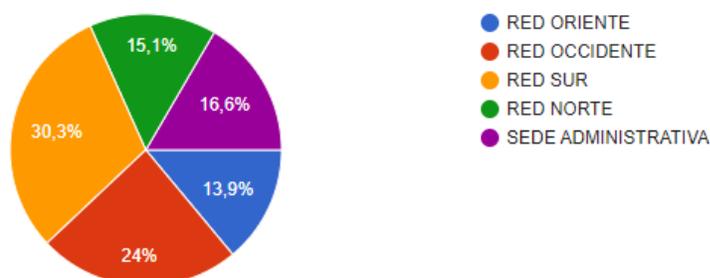
Tiempo de servicio:

416 respuestas



LUGAR DE TRABAJO

416 respuestas



Análisis: La población que atendió al estudio está conformada en un 79.8% por personas del género femenino y un 20.2% del género masculino, lo que está en concordancia con la proporción de mujeres y hombres que laboran en la empresa. En cuanto al nivel de los cargos que se desempeñan, hay un predominio de los niveles asistencial y técnico que juntos cubren un 68.2% de la participación global, seguido con el profesional con un 29.8%.

La participación de los trabajadores de acuerdo al tiempo de antigüedad, la mayor participación en la relación de la encuesta con un 58.2% son para trabajadores con más de 5 años de permanencia en la Empresa, seguido por personas vinculadas entre 1 a 5 años con un 33.9%, y una menor participación de personas que trabajan en un tiempo inferior a 12 meses con un 7.9%.

Respecto a la distribución de talento humano de acuerdo a las redes, se evidencia que hay una mayor participación en las redes Sur con un 30.3% seguidos por la red occidente

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

con un 24%, la sede administrativa con un 16.6%, la norte con 15.1%, y finalmente la red oriente con 13.9%.

2. COMPARATIVO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2022



Análisis: Se puede observar que la medición de clima organizacional, presentó un ascenso entre el año 2013 al 2020, pasando del 58% al 95%, sin embargo entre el 2020 al 2021 se observa un leve descenso del 95% al 90,90 %; posiblemente generado por las diferentes condiciones que se generaron a consecuencia de la problemática de salud pública mundial covid 19, la cual produjo cambios de diferente índole, por tal razón para el año 2021 se realizó un plan de acción preventivo, donde se intervino especialmente las categorías más afectadas como son Gestión Estratégica del Talento Humano que paso del 85% en el 2021 al 89% en el 2022 y Estilo de dirección que pasó del 85% en el 2021 al 88% en el 2022, es decir un incremento de 4 y 3 puntos respectivamente, esto nos quiere decir que las acciones realizadas tuvieron un impacto positivo, pasando del 91 al 92% en el consolidado general y para el 2022 se obtiene el 91%.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

3. SEMÁFORO DE SEGUIMIENTO

A la calificación de cada categoría y variable se le asigna un color con base a un semáforo de seguimiento a fin de evidenciar las fortalezas y trabajar con prioridad las debilidades.

90% al 100%: MANTENER :	
70% al 89%: NO DEJAR DECAER	
60%al 69%: APLICAR MAYOR ESFUERZO:	
0% al 59%: TRABAJAR CON PRIORIDAD:	

3. COMPARATIVO POR CATEGORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2015 A 2022

CATEGORÍAS	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	93%	93%	96%	99%	94%	95%	94%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	65%	73%	88%	95%	85%	89%	88%
ESTILO DE DIRECCIÓN	71%	82%	90%	94%	85%	88%	87%
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	41%	60%	93%	96%	92%	90%	90%
TRABAJO EN EQUIPO	57%	74%	94%	93%	91%	92%	91%
CAPACIDAD PROFESIONAL	79%	84%	98%	99%	96%	97%	96%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	52%	64%	92%	96%	88%	87%	89%
AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	79%	87%	97%	91%	97%	97%	96%
TOTAL CLIMA LABORAL	67%	77%	93%	95%	91%	92%	91%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

Análisis: se observa un resultado para Pasto Salud del 91%; Por categorías, en tres de ellas se presenta valores inferiores al 90%, sin embargo se cumple con la meta superior al 80%. Las categorías con puntuación más alta se mantienen en capacidad profesional y Austeridad y combate a la corrupción, seguido por orientación organizacional, trabajo en equipo y comunicación e integración.

Se observa un incremento de dos puntos porcentuales en la categoría de Medio ambiente físico, que pasó del 87% al 89%, es importante recalcar que esta variable tuvo un incremento importante para la sede administrativa de 5 puntos, para la red sur 3 puntos, para la occidente de ocho puntos, y se observa un descenso de 5 puntos en la red norte, debido a las diferentes adecuaciones físicas que se realizaron durante la vigencia 2022.

Se continuará aunando esfuerzos a través de actividades encaminadas a fortalecer las categorías inferiores al 90% como acción preventiva, gestión estratégica del talento humano, estilo de dirección y medio ambiente físico, que permitan favorecer el clima laboral.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
	GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO			

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES 2022

5. 1. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL: Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

ORIENTACION ORGANIZACIONAL							
No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Conozco la misión, visión, objetivos y los valores institucionales de mi entidad	97,5	100	99,9	99,6	99.2	100
2	Los objetivos de mi entidad son claros	95	99	99,8	99,6	99.2	100
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	98	94	99,5	90,6	93.9	92
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	80	83	89,5	83	84.7	92
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	77	93	99,8	91	92.1	90
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	99	99	99,3	95,2	97.1	97
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	100	99	99,9	95	97.3	98
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas	87	96	99,8	88,4	93.4	84
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	98	99	99,9	99,2	99	99
TOTAL		92%	96%	98.6%	93,50%	95%	94%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

Análisis: se obtuvo un porcentaje del 94%; Los ítem 1 y 2 obtienen el 100%, respecto a conocer la misión, visión, objetivos de la Entidad y entender el papel dentro del área de trabajo. Se evidencia un incremento significativo de 8 puntos referentes a “La Entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades”, pasando del 84 al 92%, es importante fortalecer el indicador “considero que mis funciones están claramente determinadas”.

5. 2 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO: Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

ADMINISTRACION TALENTO HUMANO							
No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	93	97	98,6	94	96.6	97
11	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	80	86	98,1	72,8	80.5	81
12	La capacitación es una prioridad en la entidad	68	94	91,3	91	91.8	93
13	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar	81	93	99,9	83,4	92.3	92
14	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	52	71	88,6	69,2	77.6	79
15	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	48	83	89,3	80	83.1	84
16	La capacitación que recibe está relacionada con las funciones que realiza	66	90	98,5	90	92.6	92
17	La capacitación que recibí mejora su desempeño en el trabajo	79	95	98,3	94,2	95.2	93
18	Participa de las actividades de Salud Ocupacional	75	84	89,2	80,6	87	85
TOTAL		73%	88%	94,60%	84%	89%	88%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

Análisis: administración al talento humano tuvo un porcentaje del 88%. Se observa un incremento en “la Entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas, la capacitación es una prioridad para la empresa, y se evidencia un leve descenso en “participa de las actividades de salud ocupacional”.

Es importante continuar con la programación y ejecución de actividades que permitan llegar al 90%.

5. 3 ESTILO DE DIRECCIÓN: Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
19	Los directivos y Jefes de Oficina tienen los	86	97	98,8	92,2	94	94
20	Los directivos y jefes de oficina son coherentes en sus argumentos y planteamientos	85	94	99,7	87,6	89,7	92
21	Los directivos y jefes de oficina asignan las cargas de trabajo de forma equitativa	73	86	89,6	78,4	83,6	80
22	Los Directivos y jefes de oficina asignan el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	80	95	89,6	89,8	93,4	91
23	El trato que recibió de los Directivos y jefes de oficina es respetuoso	91	95	95,2	91,6	94,4	96
24	Los directivos y jefes de oficina tienen en cuenta las sugerencias que le formuló	81	89	97,7	83,8	87,3	85
25	Recibe de los directivos y jefes de oficina retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	80	93	95,9	85,8	91	91
26	Los directivos y jefes de oficina le tienen en cuenta para desarrollar trabajos importantes	80	90	94,3	86,8	89,7	87
27	Los Directivos y jefes de oficina le motiva y reconoce su trabajo	72	84	87,1	74,6	83,1	82
28	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en relación del trabajo	88	75	88,4	71	76,5	78
TOTAL		82	90	93.6	85	88	87%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

Análisis: En esta categoría se presentó un descenso del 93,6% en el 2020 al 84,1% en el 2021, por lo tanto fue una de las prioritarias para la intervención, y se observa un incremento en todos los ítems y un total general de 3 puntos llegando al 88%. Los ítems que presentaron un mayor incremento fueron los 21, 27 y 28. Para el año 2022 se obtuvo el 87%, un leve descenso de un punto porcentual.

5. 4 Comunicación e integración: Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
29	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	66	95	99,3	92,6	92,4	93
30	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	55	88	89,8	86	85,2	84
31	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	50	88	89,9	85,4	84,4	93
32	En mi área compartimos información útil para el trabajo	72	97	99,3	96,8	96,3	98
33	Estoy satisfecho con los medios de comunicación internos que utiliza la institución	55	96	99,8	95,8	93,6	94
PROMEDIO		60%	93%	95,60%	92%	90%	90%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

Análisis: Esta categoría se mantiene en el 90%. Se observa un incremento de 9 puntos porcentuales en “Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad”, pasando del 84% al 93%; Y el ítem donde se obtuvo un puntaje inferior a 90% encontrándose en el 84% es “me entero de lo que ocurre en mi Entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.

5.5 Trabajo en equipo: Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
34	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo	80	96	93	91,2	90,2	92
35	La responsabilidad de los trabajos en equipo en los que ha participado son compartidos por todos sus integrantes	71	93	90,5	89,6	90,5	88
36	En su equipo de trabajo se trabaja con autonomía	69	94	89,6	90,8	91,3	92
37	Las decisiones que se toman en su equipo de trabajo de su área son apoyadas por los directivos y jefes de oficina	68	93	89,6	89,8	90,2	91
38	En su área de trabajo el trato los directivos y/o jefe de oficina y demás profesionales es respetuoso	85	95	95,1	92,4	95	95
PROMEDIO		75%	94%	92.7%	90,70%	92%	91%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

Análisis: Esta categoría obtuvo el 91% de favorabilidad, y el ítem 35 obtuvo el 88% “la responsabilidad de los trabajo en equipo en los que ha participado son compartidos por todos sus integrantes”.

5.6 Capacidad organizacional: Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan

No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
39	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	89	100	99,6	99,2	99,2	99
40	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	97	100	99,1	99,2	100	99
41	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	65	95	99,1	88,4	92,4	93
42	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	65	97	99,7	92,8	96,3	93
43	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	92	99	98,1	98,6	98,1	98
44	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	84	97	99,6	95,2	96	95
45	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	95	100	98	98,6	99,2	100
46	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	86	99	98,6	96,8	97,6	88
PROMEDIO		84%	98%	98.8%	96,10%	97%	96%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

Análisis: Esta categoría se obtuvo el 96% de favorabilidad, se hace importante fortalecer el ítem 46 referente a “me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo”, las demás categorías se mantienen superior o igual al 90%.

5.7 Medio ambiente físico: Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos

No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
47	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	NA	86	98,2	77,4	80,8	85
48	Mi área de trabajo permanece ordenada	82	98	96,3	97	95,6	98
49	Mi área de trabajo permanece limpia	82	98	97,1	98,6	97,6	98
50	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que son necesarias	52	92	90,7	92	92,1	91
51	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	33	74	95,4	69,6	71	79
52	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	62	93	96	91,4	91	93
53	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	58	85	96	81,8	82,3	86
PROMEDIO		62%	89%	95.7%	88%	87%	89%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
	GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO			

Análisis: Esta categoría se obtuvo un incremento de dos puntos porcentuales, pasando del 87 al 89%, reflejándose especialmente en la ergonomía con un incremento de 5 puntos, en el área de trabajo no hay contaminación auditiva(ruido), y área de trabajo con suficiente ventilación.

5.8 Austeridad y combate a la Corrupción

No.	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
54	En mi área hay medidas para prevenir la corrupción	75	94,3	92	93,4	94,7	94
55	Los directivos y/o jefes de oficina, son austeros y responsables en el manejo de los recursos de esta área.	86	99	90,4	97,2	97,7	97
56	Los compañeros hacen buen uso de los recursos asignados al área.	81	97	91,6	96,6	96,3	95
57	En mi trabajo si veo corrupción lo denuncio	91	96	90,7	95,8	95,2	96
58	Conozco mis responsabilidades como servidor público según la ley.	91	98	91,8	98,6	99	100
TOTAL		87%	97%	91.3%	97%	97%	96%

Análisis: Esta categoría mantiene su alto porcentaje de favorabilidad, en el 96% para el año 2022.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
	GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO			

5. COMPARATIVO POR CATEGORÍAS CONSOLIDADO POR REDES DEL 2020 AL 2022

RESUMEN POR RED	SEDE ADMINISTRATIVA			SUR			NORTE			OCCIDENTE			ORIENTE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	95%	96%	94%	94%	94%	96%	94%	95%	92%	93%	97%	95%	89%	95%	95%
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	85%	87%	83%	86%	88%	91%	85%	88%	85%	81%	91%	90%	81%	89%	91%
ESTILO DE DIRECCIÓN	89%	88%	88%	88%	90%	92%	84%	90%	75%	82%	83%	88%	77%	89%	89%
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	92%	90%	91%	92%	88%	93%	93%	91%	86%	87%	93%	88%	90%	92%	92%
TRABAJO EN EQUIPO	96%	94%	94%	92%	90%	95%	90%	91%	86%	88%	91%	89%	86%	92%	91%
CAPACIDAD PROFESIONAL	96%	97%	97%	97%	97%	98%	96%	97%	91%	95%	98%	98%	94%	98%	97%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	91.9	83%	88%	89%	90%	93%	88%	87%	83%	80%	84%	92%	83%	90%	91%
AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	97%	96%	96%	96%	96%	96%	97%	96%	95%	95%	99%	97%	95%	98%	96%
TOTAL CLIMA LABORAL	92%	91%	91%	92%	92%	94%	91%	92%	87%	88%	92%	92%	87%	93%	93%

Análisis: Teniendo en cuenta el año 2021 como segunda medición por redes inicio del componente comparativo por categorías de las 4 redes y sede administrativas en relación al 2022, se puede evidenciar lo siguiente:

Es importante mencionar que la red sur obtuvo un incremento de dos puntos porcentuales, pasando del 92 al 94%, se mantuvieron en el mismo porcentaje que el año 2021, la sede administrativa en el 91%, occidente en el 92%, red oriente en el 93%, y la red norte tuvo un descenso de cuatro puntos, pasando del 92% al 87%, sin embargo se cumple con la meta del 80%.

Para la red oriente se evidenció un incremento de dos puntos en la categoría “gestión estratégica del talento humano” pasando del 89 al 91%.

La red occidente tuvo un incremento de 5 puntos en “estilo de dirección”, y medio ambiente físico incrementándose 8 puntos pasando del 84% al 92%, con un promedio total del 92%.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO				

La red norte obtuvo un descenso de 4 puntos porcentuales, pasando del 92% al 87%, estimados así: la categoría estilo de dirección disminuyó 15 puntos, las categorías comunicación e integración y trabajo en equipo un descenso de 5 puntos, medio ambiente físico bajó 4 puntos porcentuales y gestión estratégica del talento humano tuvo un descenso de 3 puntos.

La red Sur obtuvo un incremento de dos puntos porcentuales pasando del 92 al 94% de favorabilidad, todas las categorías se encuentran igual o superior al 90%, se evidencia un incremento de 3 puntos en “gestión estratégica del talento humano” pasando del 88 al 91%, “medio ambiente físico” que pasó del 90 al 93%, comunicación e integración con un incremento de 5 puntos pasando del 88 al 93% y trabajo en equipo del 90 al 95%.

Para la sede administrativa se mantiene en el 91%, se evidencia un incremento de 5 puntos porcentuales en la categoría de medio ambiente físico pasando del 83 al 88%, y descenso de 4 puntos en gestión estratégica del talento humano.

Lo anterior nos permite dar continuidad con el plan de acción preventivo.

ELABORADO POR:

MAGALI ROSERO SANTACRUZ
PSICÓLOGA CONTRATISTA

REVISADO POR:

ANGELA DANIELA RODRIGUEZ GOYES
ASESORA TALENTO HUMANO