

 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 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

San Juan de Pasto, 11 de Enero del 2024

INFORME DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2023

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; 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 2023, así como un contraste comparativo con los estudios que, por norma, se realizaron en los años precedentes.

- Alcance del Estudio**

COBERTURA	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Población Habilitada	149	507	519	507	514	493	501
Población Encuestada	110	473	462	320	379	416	404
Porcentaje de Cobertura	73,83%	93,29%	89,02%	63,12%	73,74%	84,38%	80,64%

Para la realización del presente estudio, se evaluaron en total 404 encuestas de un total de 501 trabajadores habilitados para dar respuesta al formulario de evaluación, quienes hacen parte de la Planta Fija y Temporal de la Empresa, representando un 80.64% de participación.

 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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

I. RESULTADOS GLOBALES DE ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2023 DIVIDIDOS POR ITEM

No.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2023
1.	Conozco la misión, visión, objetivos y los valores institucionales de mi entidad	99%
2.	Los objetivos de mi entidad son claros	99%
3.	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	91%
4.	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	90%
5.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	93%
6.	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	96%
7.	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	97%
8.	Considero que mis funciones están claramente determinadas	93%
9.	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	96%
I.	CATEGORIA ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	95%
10.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	93%
11.	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	88%
12.	La capacitación es una prioridad en la entidad	92%
13.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	93%
14.	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	81%
15.	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	85%
II.	CATEGORIA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	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 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

16.	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área	93%
17.	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	94%
18.	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	90%
19.	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	93%
20.	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	95%
21.	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	91%
22.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	89%
23.	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	89%
24.	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	84%
25.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	86%
III.	CATEGORIA ESTILO DE DIRECCIÓN	91%
26.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	90%
27.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	83%
28.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	90%
29.	En mi área compartimos información útil para el trabajo	95%
30.	Estoy satisfecho con los medios de comunicación internos que utiliza la institución	95%
31.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	93%
IV.	CATEGORIA COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

32.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	95%
33.	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	91%
34.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	95%
35.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	95%
36.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	92%
V.	CATEGORIA DE TRABAJO EN EQUIPO	93%
37.	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	99%
38.	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	98%
39.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	96%
40.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	96%
41.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	98%
42.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	93%
43.	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	97%
44.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	91%
VI.	CATEGORIA CAPACIDAD PROFESIONAL	96%
45.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	88%
46.	Mi área de trabajo permanece ordenada	97%
47.	Mi área de trabajo permanece limpia	98%
48.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	91%
49.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	79%
50.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	93%
51.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	87%
VI.	CATEGORIA MEDIO AMBIENTE FISICO	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	GS-ICO	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

52.	En su área hay medidas para prevenir la corrupción	95%
53.	Los directivos y/o jefes de oficina, son austeros y responsables en el manejo de los recursos de esta área.	97%
54.	Sus compañeros hacen buen uso de los recursos asignados al área.	95%
55.	En su trabajo si ve corrupción la denuncia.	95%
56.	Conoce sus responsabilidades como servidor público según la ley.	98%
VIII.	CATEGORIA AUSTERIDAD Y COMBATE ANTE LA CORRUPCIÓN	96%

II. CONSOLIDADO DE CATEGORIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2023

• SEMÁFORO DE SEGUIMIENTO A LAS CATEGORIAS DE CLIMA

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

CATEGORÍAS	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE 2023	ASPECTOS POR MEJORAR
<i>Orientación organizacional</i>	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.	95%	Participación de los trabajadores en la planeación de las actividades de la Empresa (Mayor escucha).
<i>Gestión estratégica del talento humano</i>	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.	89%	Fortalecimiento de incentivos y estímulos al trabajador (Reconocimiento) / Mejorar el entrenamiento del personal al ingreso a la institución

 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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

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	91%	Autonomía del trabajador para la toma de decisiones en su ejercicio laboral / Reconocimiento y motivación por parte del jefe inmediato.
Comunicación e integración	Es el intercambio retroalimentado 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.	91%	Fortalecimiento de despliegue de información por canales oficiales de la Institución para conocimiento general de los trabajadores.
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.	93%	Mejorar el trabajo en equipo en cuanto a compartir los objetivos del área a todos los trabajadores para mejorar el alineamiento y su desarrollo.
Capacidad profesional	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.	96%	Mejorar la satisfacción del trabajo que realiza el empleado (Experiencia del trabajador).
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	88%	Controlar las condiciones de contaminación auditiva (ruido) y ventilación para mejorar la calidad de vida en el trabajo y su entorno físico.
Austeridad y Combate ante la Corrupción	Percepción sobre las medidas y acciones empleadas en el área para el uso racional de los recursos disponibles para el ejercicio laboral	96%	Fortalecer prácticas de austeridad y combate ante la corrupción en los equipos de trabajo.

 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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

III. COMPARACIÓN GLOBAL 2013 – 2023 DE RESULTADOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

CONSOLIDADO POR AÑO 2013 - 2023										
CATEGORIAS	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Esfuerzo
1. Orientación organizacional:	85%	93%	93%	96%	99%	94%	95%	94%	95%	1%
2. Gestión estratégica del talento humano:	46%	65%	73%	88%	95%	85%	89%	88%	89%	1%
3. Estilo de dirección:	57%	71%	82%	90%	94%	85%	88%	87%	91%	5%
4. Comunicación e integración:	32%	41%	60%	93%	96%	92%	90%	90%	91%	1%
5. Trabajo en equipo:	52%	57%	74%	94%	93%	91%	92%	91%	93%	2%
6. Capacidad profesional	80%	79%	84%	94%	99%	96%	97%	96%	96%	0%
7. Medio ambiente físico:	51%	52%	64%	92%	96%	88%	87%	89%	88%	-1%
8. Austeridad Combate a la Corrupción	64%	79%	87%	97%	91%	97%	97%	96%	96%	0%
TOTAL	58%	67%	77%	93%	95%	91%	92%	91%	92%	1,48%

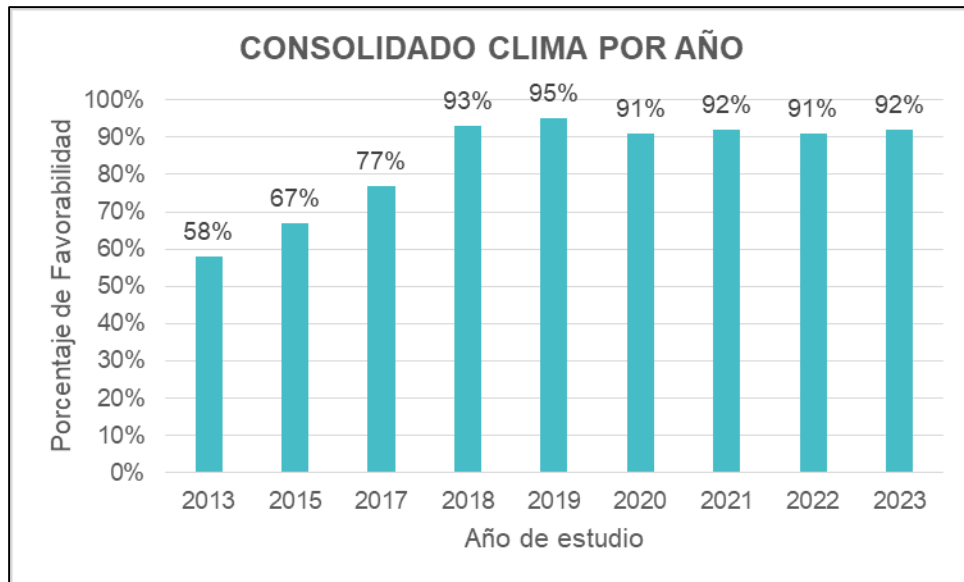
A partir de la primera medición establecida en año 2013 y la última medición en 2023, se puede observar una favorabilidad en el indicador global y discriminado por categorías; lo anterior producto de las diferentes estrategias que se han implementado a lo largo de la década para mejorar el clima laboral de la Empresa; a partir de la vigencia 2018 la medición de clima se ha mantenido por encima de los noventa puntos porcentuales indicando que la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral es altamente satisfecha.

Ahora bien, enfocándose en la comparación con el año inmediatamente anterior, se puede observar un aumento en un punto porcentual con respecto al resultado global de Clima Organizacional; indicando fortalecer las categorías relacionadas con la Gestión Estratégica del Talento Humano y el Medio Ambiente Físico que se encuentra por debajo del 90%; esta última categoría presentando un ligero descenso en comparación a la vigencia 2022 en un punto porcentual aproximadamente.

La columna de esfuerzo indica que de las ocho (08) categorías evaluadas cinco de ellas incrementaron en su medición; dos se mantuvieron en su resultado y únicamente una de ellas disminuyó en tan solo un punto porcentual.

Pese a lo antedicho, se puede observar en el comparativo de años el mejoramiento continuo del componente de Clima Organizacional en Pasto Salud E.S.E, tal como se evidencia en la siguiente gráfica de barras:

 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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			



IV. ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DISCRIMINADO POR CATEGORIA

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.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Conozco la misión y la visión de mi entidad	97%	100%	99,9%	99,9%	99,2%	100%	97%
2	Los objetivos de mi entidad son claros	95%	99%	99,8%	99,6%	99,2%	100%	99%
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	98%	94%	99,5%	90,6%	93,9%	92%	90%
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	80%	83%	89,5%	83%	84,7%	92%	91%
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	77%	93%	99,8%	91%	92,1%	90%	94%
6	En mi área mantenemos las	99%	99%	99,3%	95,2%	97,1%	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 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

	prioridades para el desarrollo del trabajo							
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%	97%
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas	87%	96%	99,8%	88,4%	93,4%	84%	94%
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	98%	99%	99,9%	99,2%	99%	99%	96%
TOTAL		92%	96%	98.6%	93,5%	95%	94%	95%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable de 95% que en comparación la vigencia 2022 se incrementó en un punto porcentual, para la categoría es menester atender los ítem 3 y 4 que se encuentran sobre el 90%

Gestión estratégica 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.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	93%	97%	99%	94%	97%	97%	93%
11	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	80%	86%	98,1%	73%	80,5%	81%	87%
12	La capacitación es una prioridad en la entidad	68%	94%	91,3%	91%	92%	93%	92%
13	Estoy satisfecho con las actividades de	81%	93%	100 %	83,4%	92,3%	92%	93%

 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	GSÍ-CO	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

	bienestar que se realizan en la entidad							
14	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	52%	71%	89%	69,2%	78%	79%	82%
15	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	48%	83%	89,3%	80%	83.1%	84%	85%
16	La capacitación que recibe esta relacionada con las funciones que realiza	66	90	99	90	93	92	No aplica
17	La capacitación que recibió mejora su desempeño en el trabajo	79	95	98,3	94,2	95,2	93	No aplica
18	Participa de las actividades de salud ocupacional	75	84	89,2	80,6	87	85	No aplica
TOTAL		73%	88%	94,6%	84%	89%	88%	89%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable de 89% que en comparación la vigencia 2022 se incrementó en un punto porcentual, para la categoría es menester atender los ítem 11, 14 y 15 que se encuentran por debajo del 90%. La presente categoría será priorizada en el Plan de Acción de Clima Organizacional vigencia 2024.

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.

ESTILO DE DIRECCIÓN								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
19	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área	86%	97%	99%	92,2%	94%	94%	93%
20	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	85%	94%	100%	88%	90%	92%	94%
21	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	73%	86%	90%	78,4%	84%	80%	90%
22	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en	80%	95%	90%	90%	93,4%	91%	93%

 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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

	cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores							
23	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	91%	95%	95,2%	92%	94,4%	96%	95%
24	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	81%	89%	98%	84%	87,3%	85%	91%
25	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	80%	93%	96%	86%	91%	91%	89%
26	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	80%	90%	94,3%	86,8%	89,7%	87%	89%
27	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	88%	75%	88,4%	71%	77%	78%	84%
28	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	72%	84%	87,1%	75%	83,1%	82%	84%
TOTAL		82%	90%	93,6%	85%	88%	87%	91%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable del 91% que en comparación con la vigencia 2022 se incrementó en cinco puntos porcentuales; para la categoría es menester atender los ítem 25, 26, 27 y 28 que se encuentran por debajo del 90%.

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.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
29	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita	66%	95%	99,3%	93%	92,4%	93%	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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

	el logro de los resultados							
30	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	55%	88%	90%	86%	85,2%	84%	83%
31	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	50%	88%	90%	85,4%	84,4%	93%	89%
32	En mi área compartimos información útil para el trabajo	72%	97%	99,3%	97%	96,3%	98%	94%
33	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros	55%	96%	100%	96%	93,6%	94%	95%
34	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	93%
TOTAL		60%	93%	95,60%	92%	90%	90%	90,84%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable del 91% que en comparación con la vigencia 2022 se incrementó en un punto porcentual; para la categoría es menester atender el ítem 30 que se encuentran por debajo del 90%.

Trabajo en equipo: 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.

TRABAJO EN EQUIPO								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
35	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	80%	96%	93%	91%	90%	92%	94%
36	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	71%	93%	90%	90%	90%	88%	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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

37	Considero que las personas de los grupos en que he participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	94%
38	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	69%	94%	90%	90%	91%	92%	94%
39	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	68%	93%	90%	90,7%	90%	91%	91%
TOTAL		75%	94%	93%	91%	92%	91%	93%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable del 93% que en comparación con la vigencia 2022 se incrementó en dos puntos porcentual; para la categoría es menester atender el ítem 39 que se encuentran sobre el 90%.

Capacidad profesional: 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.

CAPACIDAD PROFESIONAL								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
40	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	89%	100%	100%	99%	99%	99%	98%
41	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	97%	100%	99%	99%	100%	99%	98%
42	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	65%	95%	99%	88%	92%	93%	96%
43	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	65%	97%	100%	93%	96%	93%	96%
44	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea	92%	99%	98%	99%	98%	98%	98%

 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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

	necesario por el bien de la entidad							
45	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	84%	97%	100%	95%	96%	95%	93%
46	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	95%	100%	98%	99%	99%	100%	97%
47	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	86%	99%	99%	97%	98%	88%	91%
TOTAL		84%	98%	99%	96%	97%	96%	96%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable del 96% que en comparación con la vigencia 2022 se mantuvo en su medición; para la categoría es menester atender el ítem 47 que se encuentran sobre el 90%.

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

MEDIO AMBIENTE FÍSICO								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
48	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	No aplica	86%	98%	77%	81%	85%	88%
49	Mi área de trabajo permanece ordenada	82%	98%	96%	97%	96%	98%	95%
50	Mi área de trabajo permanece limpia	82%	98%	97%	99%	98%	98%	91%
51	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	52%	92%	91%	92%	92%	91%	91%
52	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	33%	74%	95%	70%	71%	79%	77%
53	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	62%	93%	96%	91%	91%	93%	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 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

54	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	58%	85%	96%	82%	82%	86%	87%
TOTAL		62%	89%	96%	88%	87%	89%	88%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable del 88% que en comparación con la vigencia 2022 disminuyó en tan solo un punto porcentual; para la categoría es menester atender el ítem 52 con mayor urgencia debido a que se encuentra por debajo de la meta establecida en el 80%.

Austeridad y Combate ante la Corrupción: Percepción sobre las medidas y acciones empleadas en el área para el uso racional de los recursos disponibles para el ejercicio laboral.

AUSTERIDAD Y COMBATE ANTE LA CORRUPCIÓN								
NO	ITEMS	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
55	En mi área hay medidas para prevenir la corrupción	75%	94%	92%	93%	95%	94%	95%
56	Los directivos y/o jefes de oficina, son austeros y responsables en el manejo de los recursos de esta área	86%	99%	90%	97%	98%	97%	97%
57	Los compañeros hacen buen uso de los recursos asignados al área	81%	97%	92%	97%	96%	95%	95%
58	En mi trabajo si veo corrupción lo denuncio	91%	96%	91%	96%	96%	95%	95%
59	Conozco mis responsabilidades como servidor público según la ley	91%	98%	92%	99%	99%	100%	98%
TOTAL		87%	97%	91%	97%	97%	96%	96%

Interpretación: Se obtuvo un porcentaje global favorable del 96% que en comparación con la vigencia 2022 se mantuvo en su medición, para la categoría es menester mantener los ítems y fortalecer la adherencia a través del Código de Buen Gobierno Institucional.

 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	GSÍ-CO	058
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

V. ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZAICIONAL POR RED

CONSOLIDADO POR RED / SEDE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023 (%)																
CATEGORÍAS		REDES / SEDES														
		RED NORTE			RED SUR			RED ORIENTE			RED OCCIDENTE			SEDE ADM.		
	AÑOS	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Orientación organizacional		95	92	96	94	96	97	95	95	96	97	95	92	96	94	94
Gestión estratégica del talento humano		88	85	91	88	91	89	89	91	91	91	90	89	87	83	83
Estilo de dirección		90	75	88	90	92	93	89	89	90	83	88	88	88	88	91
Comunicación e integración		91	86	91	88	93	92	92	92	92	83	88	90	90	91	89
Trabajo en equipo		91	86	92	90	95	95	91	91	94	91	89	91	94	94	93
Capacidad profesional		97	91	96	97	98	97	98	97	97	98	98	94	97	97	96
Medio ambiente físico		87	83	87	90	93	89	90	91	90	84	92	91	83	88	85
Austeridad y Combate ante la Corrupción		96	95	98	96	96	97	98	96	92	99	97	94	96	96	97
TOTALES		92	87	92	92	94	93,63	93	93	93	91	92	91	91	91	91

Tras los resultados arrojados por la aplicación del instrumento de Encuesta de Clima Organizacional, se infiere que la Red con mejor clima pertenece a la Red Sur con 94% de favorabilidad, seguido por la Red Oriente y Red Norte con un 93% y 92% de favorabilidad correspondientemente y finalmente la Red Occidente y la Sede Administrativa mantienen un porcentaje del 91% de favorabilidad. Es menester fortalecer las áreas de Gestión Estratégica del Talento Humano; Comunicación e Integración y Medio Ambiente Físico durante la vigencia 2024 a fin de mantener o mejorar la percepción de los trabajadores sobre Clima Organizacional.

VI. PRIMERA MEDICIÓN INDICADOR Enps

Se empleó en la vigencia 2023 la primera medición del indicador eNPS (Employee Net Promoter Score), con el fin de la percepción sobre la satisfacción del trabajador en Pasto Salud E.S.E, tal cuestionamiento se complementa con un interrogante abierto para detallar las razones específicas del porqué de su valoración. Para efectos de interpretación del indicador, su resultado se divide en tres categorías:

CATEGORÍAS	INTERPTRETACIÓN
Promotores	Trabajadores quienes valoraron con puntaje 9 o 10; se encuentran altamente motivados y satisfechos en trabajar en la Empresa, recomendándola y refiriéndola a ella como su empleador favorito.
Pasivos	Trabajadores quienes valoraron con puntaje 7 u 8, son empleados neutrales, quienes se encuentran generalmente satisfechos, no obstante

 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	GSÍ-CO	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

	no son altamente leales y pueden ser receptivos a otras ofertas de trabajo (Los trabajadores “pasivos” no impactan en el cálculo del eNPS).
Detractores	Trabajadores quienes valoraron con puntaje entre 0 a 6; no se encuentran satisfechos ni conformes con la Empresa, existiendo la posibilidad de desacreditar la organización, refiriéndose a ella de una forma negativa.

La puntuación del indicador eNPS se cuenta como el porcentaje de promotores deducidos por porcentaje de detractores, a través de la siguiente fórmula: Indicador eNPS= % de Promotores - % de Detractores

De manera que las puntuaciones de eNPS pueden oscilar entre –100% (Sólo detractores) hasta +100% (sólo promotores).

MEDICIÓN INDICADOR eNPS 2023	
Trabajadores Promotores	78,67%
Trabajadores Pasivos	18,67%
Trabajadores Detractores	2,67%

FÓRMULA DE MEDICIÓN
$\frac{\text{Promotores} - \text{Detractores}}{\text{Número total de trabajadores Encuestados}} \times 100$

RESULTADO INDICADOR Enps 2023
Escala entre -100 a 100
76,0
<i>Cuando el eNPS es superior a 0 el resultado es favorable. El Indicador está alcanzando el límite superior positivo demostrando que los trabajadores se encuentran altamente satisfechos en Pasto Salud E.S.E y leales a la Empresa, por cuanto recomiendan trabajar en la misma.</i>

Elaborado por:

NICOLÁS ORTIZ FIGUEROA
Profesional Contratista

Revisado por:

ANGELA DANIELA RODRIGUEZ GOYES
Asesora Grupo de Gestión de Talento Humano

 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 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			