

 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, Febrero 2025

INFORME DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2024

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.

Conocer y comprender la forma como los empleados de una entidad perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico que identifique aquellas áreas de conflicto, constituye una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad

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 2024, 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	2024
Población Habilitada	149	507	519	507	514	493	501	508
Población Encuestada	110	473	462	320	379	416	404	374
Porcentaje de Cobertura	73,83%	93,29%	89,02%	63,12%	73,74%	84,38%	80,64%	73,62%

Para la realización del presente estudio, se evaluaron en total 374 encuestas de un total de 508 trabajadores habilitados para dar respuesta al formulario de evaluación, quienes hacen parte de la Planta Fija, Temporal y Contratistas Directos de Apoyo a la Gestión de la Empresa, representando un 73.62% 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 2024 DIVIDIDOS POR ITEM

No.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2024
1.	Conozco la misión, visión, objetivos y los valores institucionales de mi entidad	99,20%
2.	Los objetivos de mi entidad son claros	98,13%
3.	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	85,03%
4.	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	75,40%
5.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	89,04%
6.	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	93,58%
7.	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	95,99%
8.	Considero que mis funciones están claramente determinadas	91,71%
9.	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	97,86%
CATEGORIA ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL		Núm. 3089
		Den. 3296
		Total 93,72%
10.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	92,25%
11.	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	72,99%
12.	La capacitación es una prioridad en la entidad	85,56%
13.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	80,21%
14.	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	59,09%
15.	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	63,10%
CATEGORIA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Núm. 1695
		Den. 2105
		Total 80,52%

 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.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2024
16.	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área	87,70%
17.	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	86,36%
18.	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	82,09%
19.	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	86,90%
20.	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	93,32%
21.	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	85,03%
22.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	86,63%
23.	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	82,09%
24.	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	75,67%
25.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	79,95%
CATEGORIA ESTILO DE DIRECCIÓN		Núm. 3163
		Den. 3603
		Total 87,79%
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	88,24%
27.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	77,01%
28.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	79,14%
29.	En mi área compartimos información útil para el trabajo	93,58%
30.	Estoy satisfecho con los medios de comunicación internos que utiliza la institución	90,37%
31.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	89,04%
CATEGORIA COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN		Núm. 1935
		Den. 2182
		Total 88,68%

 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				

No.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2024
32.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	90,11%
33.	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	87,17%
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	89,30%
35.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	89,30%
36.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	89,30%
CATEGORIA TRABAJO EN EQUIPO		Núm. 1165
		Den. 1835
		Total 90,79%
37.	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	97,33%
38.	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	98,13%
39.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	93,58%
40.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	93,32%
41.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	94,65%
42.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	91,71%
43.	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	97,06%
44.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	96,26%
CATEGORIA CAPACIDAD PROFESIONAL		Núm. 2850
		Den. 2975
		Total 95,80%

 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.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2024
45.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	82,62%
46.	Mi área de trabajo permanece ordenada	94,65%
47.	Mi área de trabajo permanece limpia	95,72%
48.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	89,84%
49.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	65,78%
50.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	86,63%
51.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	76,47%
CATEGORIA AMBIENTE FISICO		Núm. 2213
		Den. 2490
		Total 88,88%
26.	En su área hay medidas para prevenir la corrupción	87,97%
27.	Los directivos y/o jefes de oficina, son austeros y responsables en el manejo de los recursos de esta área.	89,57%
28.	Sus compañeros hacen buen uso de los recursos asignados al área.	90,11%
29.	En su trabajo si ve corrupción la denuncia.	91,71%
30.	Conoce sus responsabilidades como servidor público según la ley.	96,52%
31.	En su área hay medidas para prevenir la corrupción	87,97%
CATEGORIA TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		Núm. 1705
		Den. 1838
		Total 92,76%

 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				

II. CONSOLIDADO DE CATEGORIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2024

- 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 2024	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.	94%	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.	81%	Fortalecimiento de incentivos y estímulos al trabajador (Reconocimiento) / Acceso a Encargos
<i>Estilo de dirección</i>	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	88%	Autonomía del trabajador para la toma de decisiones en su ejercicio laboral / Reconocimiento y motivación por parte del jefe inmediato.
<i>Comunicación e integración</i>	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.	89%	Fortalecimiento de despliegue de información por canales oficiales de la Institución para conocimiento general de los trabajadores / Mejoramiento de la comunicación entre áreas.

 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			

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.	91%	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 Motivación del trabajador para laborar sobre el mejoramiento de los procesos del área.
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	89%	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	93%	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 – 2024 DE RESULTADOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

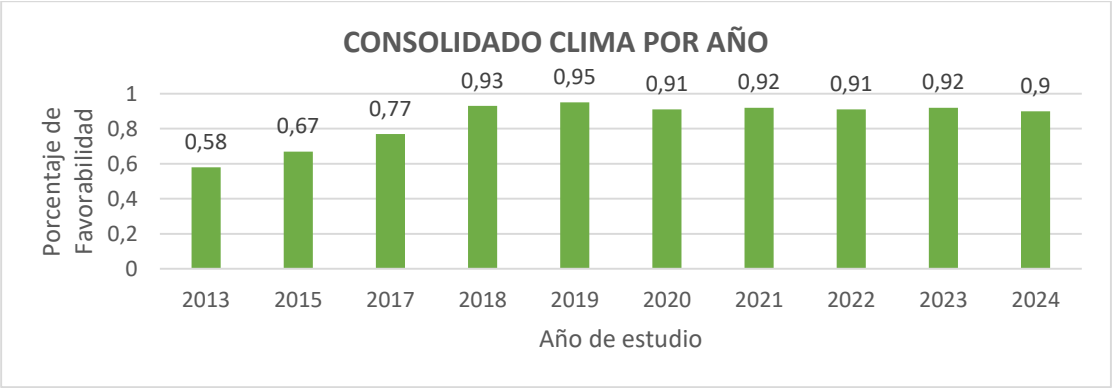
CONSOLIDADO POR AÑO ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2013 - 2024

CATEGORIAS	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1. Orientación organizacional:	85%	93%	93%	96%	99%	94%	95%	94%	95%	94%
2. Gestión estratégica del talento humano:	46%	65%	73%	88%	95%	85%	89%	88%	89%	81%
3. Estilo de dirección:	57%	71%	82%	90%	94%	85%	88%	87%	91%	88%
4. Comunicación e integración:	32%	41%	60%	93%	96%	92%	90%	90%	91%	89%
5. Trabajo en equipo:	52%	57%	74%	94%	93%	91%	92%	91%	93%	91%
6.Capacidad profesional	80%	79%	84%	94%	99%	96%	97%	96%	96%	96%
7. Medio ambiente físico:	51%	52%	64%	92%	96%	88%	87%	89%	88%	89%
8. Austeridad Combate a la Corrupción	64%	79%	87%	97%	91%	97%	97%	96%	96%	93%
TOTAL	58%	67%	77%	93%	95%	91%	92%	91%	92%	90%

A partir de la primera medición establecida en año 2013 y la última medición en 2024, 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 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 satisfecha.

Ahora bien, enfocándose en la comparación con el año inmediatamente anterior, se puede observar una leve disminución de dos puntos porcentual al resultado global de Clima Organizacional; donde se debe priorizar las categorías relacionadas con la Gestión Estratégica del Talento Humano; Medio Ambiente Físico; Estilo de Liderazgo y Comunicación e Integración que se encuentra por debajo del 90%; estas categorías presentaron un ligero esfuerzo negativo en comparación a la vigencia 2023.

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.



 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. MEDICIÓN DE MICROCLIMAS POR RED OPERATIVA, SEDES Y SERVICIO

- **RED NORTE:**

ESTUDIO DE MICROCLIMA ORGANIZACIONAL - RED NORTE									
CATEGORIA DE EVALUACIÓN	CENTRO DE SALUD								CONSOLIDADO RED OPERATIVA
	Hospital Local Civil	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	C.S Primero de Mayo	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	C.S Pandiaco	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	C.S Morasurco / C.S Buesaquillo	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	
Orientación organizacional	89,06%	Participación en la Planeación de Actividades	96,30%	N.A	98,77%	N.A	97,78%	N.A	91,09%
Gestión Estratégica del Talento Humano	70,71%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos	94,44%	N.A	94,44%	N.A	83,33%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos / Mejorar los encargos a personas que lo merecen	75,58%
Estilo de Dirección	82,27%	Mayor empoderamiento para la toma de decisiones	83,33%	Mayor empoderamiento para la toma de decisiones	85,56%	Mejorar la asignación de carga de manera equitativa, teniendo en cuenta las competencias del personal / Mayor empoderamiento para la toma de decisiones.	74,00%	Mejorar la asignación de carga de manera equitativa, teniendo en cuenta las competencias del personal / Mayor participación en trabajos importantes.	82,21%
Comunicación e Integración	83,84%	Fortalecer la comunicación formal de la institución	94,44%	N.A	85,19%	Fortalecer la comunicación formal de la institución	90,00%	N.A	85,08%

 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				

Trabajo en Equipo	89,39%	Mejorar el trabajo en equipo en cuanto a compartir los objetivos del área	96,67%	N.A	91,11%	N.A	76,00%	Mejorar el trabajo en equipo en cuanto a compartir los objetivos del área	89,30%
Capacidad Profesional	95,45%	N.A	97,92%	N.A	80,56%	Fortalecer la motivación intrínseca y satisfacción del Talento Humano	100,00%	N.A	94,33%
Medio Ambiente Físico	80,30%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	83,33%	Mejorar oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	76,19%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	94,29%	N.A	80,90%
Austeridad Combate a la Corrupción	89,09%	Fortalecer medidas para prevenir la corrupción	96,67%	N.A	77,78%	Fortalecer el componente de austeridad y combate a la corrupción en el C.S	92,00%	N.A	88,60%
TOTALES	85%		93%		86%		88%		86%

 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				

• **RED SUR:**

ESTUDIO DE MICROCLIMA ORGANIZACIONAL - RED SUR											
CATEGORIA DE EVALUACIÓN	CENTRO DE SALUD										CONSOLIDADO RED OPERATIVA
	<i>Hospital La Rosa</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado o en categorías por debajo del 90%</i>	<i>C.S El Progreso</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado o en categorías por debajo del 90%</i>	<i>C.S Catambuco</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado en ítems por debajo del 90%</i>	<i>C.S Santa Bárbara</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado o en categorías por debajo del 90%</i>	<i>C.S Gualmatán</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado o en categorías por debajo del 90%</i>	
Orientación organizacional	91,23 %	Participación en la Planeación de Actividades	97,39%	N.A	96,30%	N.A	100,00 %	N.A	83,33%	Participación en la Planeación de Actividades / Disposición de elementos para cumplir con las funciones asignadas.	93,06%
Gestión Estratégica del Talento Humano	78,07 %	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos	91,18%	N.A	85,19%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos / Mejorar los encargos a personas que lo merecen	83,33%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos / Mejorar los encargos a personas que lo merecen	58,33%	Fortalecer la categoría Gestión Estratégica del Talento Humano en el Centro de Salud	81,06%
Estilo de Dirección	81,05 %	Reconocimiento y motivación por parte del Jefe.	93,53%	N.A	85,56%	Mayor empoderamiento para la toma de decisiones	100,00 %	N.A	95,00%	N.A	84,89%
Comunicación e Integración	85,67 %	Fortalecer la comunicación formal de la institución	93,14%	N.A	87,04%	Fortalecer la comunicación formal de la institución	100,00 %	N.A	83,33%	Fortalecer la comunicación formal de la institución / Mejorar la comunicación	87,69%

 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				

										n entre las áreas	
Trabajo en Equipo	85,61 %	Mejorar el trabajo en equipo en cuanto a compartir los objetivos del área	92,94%	N.A	88,89%	Fortalecer la categoría de trabajo en Equipo en el Centro de Salud	100,00 %	N.A	80,00%	Mejorar el trabajo en equipo en cuanto a compartir los objetivos del área y mejorar la cooperación entre los miembros del Equipo.	87,73%
Capacidad Profesional	95,18 %	N.A	99,26%	N.A	88,89%	Fortalecer la categoría Capacidad Profesional en el Centro de Salud	100,00 %	N.A	100,00%	N.A	95,60%
Medio Ambiente Físico	87,97 %	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	89,08%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	88,89%	Fortalecer la categoría de Ambiente físico en Equipo en el Centro de Salud	85,71%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	85,71%	Mejorar oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	88,15%
Austeridad Combate a la Corrupción	85,61 %	Fortalecer medidas para prevenir la corrupción	97,65%	N.A	88,89%	Fortalecer la categoría de Austeridad Combate a la Corrupción en el Centro de Salud	93,33%	N.A	100,00%	N.A	88,86%
TOTALES	86%		94%		89%		95%		86%		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	GSÍ-CO	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

• **RED ORIENTE:**

ESTUDIO DE MICROCLIMA ORGANIZACIONAL - RED ORIENTE									
CATEGORIA DE EVALUACIÓN	CENTRO DE SALUD								CONSOLIDADO RED OPERATIVA
	<i>Hospital Santa Mónica</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%</i>	<i>C.S El Rosario</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%</i>	<i>C.S Cabrera / La Laguna</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado en ítems por debajo del 90%</i>	<i>C.S El Encano</i>	<i>Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%</i>	
Orientación organizacional	92,59%	N.A	88,89%	Participación en la Planeación de Actividades	100,00%	N.A	98,15%	N.A	93%
Gestión Estratégica del Talento Humano	69,70%	Mejorar los encargos a personas que lo merecen	61,90%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos	75,00%	Mejorar los encargos a personas que lo merecen / Fortalecer el proceso de inducción al momento de vincular a las personas en la institución	88,89%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos	71%
Estilo de Dirección	78,48%	Mayor empoderamiento para la toma de decisiones / Retroalimentación de aspectos positivos y negativos.	80,00%	Mayor Empoderamiento para la toma de decisiones / Mayor participación en trabajos importantes.	95,00%	N.A	91,67%	N.A	80%
Comunicación e Integración	84,34%	Fortalecer la comunicación formal de la institución	85,71%	Fortalecer la comunicación formal de la institución	100,00%	N.A	94,44%	N.A	85%
Trabajo en Equipo	90,30%	N.A	97,14%	N.A	100,00%	N.A	96,67%	N.A	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				

Capacidad Profesional	94,70%	N.A	91,07%	N.A	100,00%	N.A	95,83%	N.A	94%
Medio Ambiente Físico	87,45%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	73,47%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente / Elementos de Ergonomía.	71,43%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	83,33%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	84%
Austeridad Combate a la Corrupción	89,09%	Mejorar la austeridad en el uso racional de recursos del área.	97,14%	N.A	100,00%	N.A	93,33%	N.A	91%
TOTALES	86%		84%		93%		93%		86%

 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				

• **RED OCCIDENTE:**

ESTUDIO DE MICROCLIMA ORGANIZACIONAL - RED OCCIDENTE											
CATEGORIA DE EVALUACIÓN	CENTRO DE SALUD										CONSOLIDADO RED OPERATIVA
	C.S San Vicente	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	C.S Tamasagra	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	C.S Genoy	Aspecto por Mejorar discriminado en ítems por debajo del 90%	C.S Obonuco	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	C.S Caldera / Mapachico	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%	
Orientación Organizacional	92,68 %	N.A	97,08%	N.A	95,56 %	N.A	100,00 %	N.A	85,19%	Mayor participación en la planeación de actividades / Claridad del Rol (funciones) / Disponibilidad de Recursos para el cumplimiento misional	93,88%
Gestión Estratégica del Talento Humano	78,46 %	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos	85,96%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos	80,00 %	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos	100,00 %	N.A	77,78%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos / Mejorar los encargos a personas que lo merecen	80,92%
Estilo de Dirección	85,37 %	Reconocimiento y motivación por parte del Jefe.	85,79%	Tener en cuenta las sugerencias formuladas por parte del Talento Humano	86,00 %	Mayor empoderamiento para la toma de decisiones	70,00%	Tener en cuenta las sugerencias formuladas por parte del Talento Humano / Realizar retroalimentación de aspectos positivos y negativos	83,33%	Asignación equitativa de Cargas / Tener en cuenta las opiniones formuladas por el Talento Humano / Empoderamiento para la Toma de Decisiones /	85,22%

 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				

Comunicación e Integración	86,18 %	Mejorar la comunicación entre el equipo de trabajo propio del Centro de Salud.	90,35%	N.A	86,67 %	Mejorar la comunicación entre el equipo de trabajo propio del Centro de Salud.	50,00%	Fortalecer la comunicación formal de la institución / mejorar la comunicación entre áreas de la institución	66,67%	Fortalecer la categoría Comunicación e Integración en el Centro de Salud	85,99%
Trabajo en Equipo	86,83 %	Mejorar el trabajo en equipo en cuanto a compartir los objetivos del área	90,53%	N.A	84,00 %	Mayor apoyo de las decisiones tomadas en Equipo por parte del Jefe Inmediato.	100,00 %	N.A	73,33%	Fortalecer la categoría Trabajo en Equipo en el Centro de Salud	87,25%
Capacidad Profesional	94,82 %	N.A	99,34%	N.A	97,50 %	N.A	100,00 %	N.A	87,50%	Equilibrar Carga laboral / Interés por colaborar a la institución para realizar trabajo extra cuando sea necesario.	96,01%
Medio Ambiente Físico	88,15 %	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	99,25%	N.A	94,29 %	N.A	85,71%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva presente	76,19%	Fortalecer la categoría Medio Ambiente Físico en el Centro de Salud	91,10%
Austeridad Combate a la Corrupción	91,71 %	N.A	97,89%	N.A	88,00 %	Mejorar las medidas para prevenir la corrupción y concientizar al Talento Humano para el uso eficiente de los recursos disponibles en el área	100,00 %	N.A	80,00%	Mejorar las medidas para prevenir la corrupción y concientizar al Talento Humano para el uso eficiente de los recursos disponibles en el área	92,75%
TOTALES	88%		93%		89%		88%		79%		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				

- SEDE ADMINISTRATIVA:**

CATEGORIA DE EVALUACIÓN	SEDE ADMINISTRATIVA	
	S.A	Aspecto por Mejorar discriminado en categorías por debajo del 90%
Orientación organizacional	88%	Práctica de Valores Institucionales
Gestión Estratégica del Talento Humano	68%	Incentivo al cumplimiento de metas y objetivos
Estilo de Dirección	89%	Mayor empoderamiento para la toma de decisiones
Comunicación e Integración	87%	Fortalecer la comunicación entre las áreas de la Sede.
Trabajo en Equipo	91%	N.A
Capacidad Profesional	96%	N.A
Medio Ambiente Físico	79%	Mejorar las acciones para disminuir o mitigar la Contaminación Auditiva y de Ventilación presente
Austeridad Combate a la Corrupción	95%	N.A
TOTALES	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 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

• **EVALUACIÓN DE CATEGORIAS POR SERVICIO ASISTENCIAL:**

CLIMA ORGANIZACIONAL POR SERVICIO						
CATEGORIAS	<i>Servicio Ambulatorio</i>	<i>Servicio Urgencias</i>	<i>Servicio Hospitalización</i>	<i>Servicio Laboratorio</i>	<i>Servicio Farmacéutico</i>	<i>Servicio SIAU</i>
1. Orientación organizacional:	92,62%	92,93%	93,94%	89,81%	95,65%	82,22%
2. Gestión estratégica del talento humano:	77,28%	79,92%	93,94%	72,22%	86,96%	73,33%
3. Estilo de dirección:	82,33%	81,59%	94,55%	78,33%	85,22%	56,00%
4. Comunicación e integración:	86,99%	86,36%	90,91%	72,22%	86,96%	63,33%
5. Trabajo en equipo:	87,12%	91,82%	96,36%	86,67%	90,43%	56,00%
6. Capacidad profesional	95,12%	97,16%	97,73%	87,50%	95,11%	70,00%
7. Medio ambiente físico:	85,91%	92,21%	90,91%	72,62%	86,96%	74,29%
8. Austeridad Combate a la Corrupción	91,10%	89,55%	89,09%	75,00%	91,30%	72,00%

Con base a los resultados arrojados, se observa que el Servicio con mejor evaluación de Clima Organizacional sobre las categorías sujetas, es el servicio de Hospitalización, seguido por Servicio Farmacéutico, Servicio de Urgencias y Servicio Ambulatorio con 93%; 90%; 89% y 87% respectivamente. Finalmente, los servicios cuya evaluación de Clima Organizacional fue más baja son el Servicio de Laboratorio y SIAU con 79% y 68% respectivamente. En estos dos últimos servicios, es menester trabajar las categorías relacionadas con Estilo de Dirección, Comunicación e Integración, Medio Ambiente Físico y Austeridad y Combate a la Corrupción.

 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. SEGUNDA 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:

CATEGORIAS	INTERPRETACIÓN
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 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).

REPRESENTACIÓN DE INDICADO ENPS (POR TIPO DE TRABAJADOR)		
TIPO DE TRABAJADOR	2023	2024
Trabajadores Promotores	78,67%	76,20%
Trabajadores Pasivos	18,67%	17,91%
Trabajadores Detractores	2,67%	5,88%

FÓRMULA DE MEDICIÓN	
Promotores – Detractores / Número total de trabajadores Encuestados x 100	
RESULTADO INDICADOR Enps 2023	76

 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				

RESULTADO INDICADOR Enps 2024	70
Escala entre -100 a 100	
<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>	

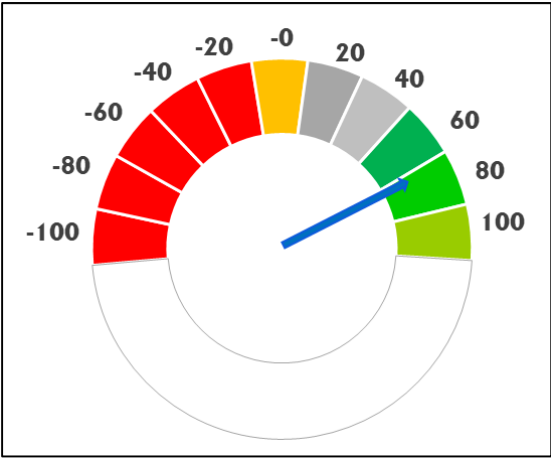


Ilustración 1 Barómetro de Medición - Indicador eNPS 2024

VI. INDICADOR ENPS POR RED OPERATIVA Y SEDE ADMINISTRATIVA

INDICADOR Enps		
Red Norte	Promotores	69
	Pasivos	15
	Detractores	2
	Totales	86
INDICADOR Enps		77,91
Red Sur	Promotores	68
	Pasivos	16
	Detractores	4
	Totales	88
INDICADOR Enps		72,73
Red Oriente	Promotores	38
	Pasivos	8
	Detractores	4
	Totales	50
INDICADOR Enps		68,00
Red Occidente	Promotores	50

 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			

	Pasivos	12
	Detractores	7
	Totales	69
INDICADOR Enps		62,32
Sede Administrativa	Promotores	60
	Pasivos	16
	Detractores	5
	Totales	81
INDICADOR Enps		67,90
PASTO SALUD E.S.E	Promotores	285
	Pasivos	67
	Detractores	22
	Totales	374
INDICADOR Enps		70,32

Se observa que, la Red Occidente y Sede Administrativa son aquellas que presentan mayor número de detractores, motivo por el cual, se debe relacionar con las categorías evaluadas para realizar acciones en las mismas y disminuir el número de detractores presentados, por su parte, el indicador ENPS de las redes Norte y Sur superan los 70 puntos, con mayor número de promotores a comparación de las demás evaluadas.

El presente informe, será insumo para la Planeación Estratégica del Talento Humano y la elaboración del Plan de Mejora y Seguimiento propio de Clima Organizacional 2025.

Elaborado por:

NICOLÁS ORTIZ FIGUEROA
Profesional Contratista

Revisado por:

ANGELA DANIELA RODRIGUEZ GOYES
Asesora Grupo de Gestión de Talento Humano