

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

San Juan de Pasto, Marzo 2026

## INFORME DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2025

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 2025, así como un contraste comparativo con los estudios que, por norma, se realizaron en los años precedentes.

- **Alcance del Estudio**

<b>COBERTURA</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Población Habilitada	149	507	519	507	514	493	501	508	536
Población Encuestada	110	473	462	320	379	416	404	378	429
<b>Porcentaje de Cobertura</b>	<b>73,83%</b>	<b>93,29%</b>	<b>89,02%</b>	<b>63,12%</b>	<b>73,74%</b>	<b>84,38%</b>	<b>80,64%</b>	<b>73,62%</b>	<b>80,04%</b>

Para la realización del presente estudio, se evaluaron en total 429 encuestas de un total de 536 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 80,04 % de participación.

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

## I. RESULTADOS GLOBALES DE ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2025 DIVIDIDOS POR ITEM

No.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2025	
1.	Conozco la misión, visión, objetivos y los valores institucionales de mi entidad	<b>98,14%</b>	
2.	Los objetivos de mi entidad son claros	<b>98,60%</b>	
3.	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	<b>92,31%</b>	
4.	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	<b>83,92%</b>	
5.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	<b>92,54%</b>	
6.	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	<b>95,80%</b>	
7.	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	<b>96,50%</b>	
8.	Considero que mis funciones están claramente determinadas	<b>93,71%</b>	
9.	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	<b>96,74%</b>	
<b>CATEGORIA ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL</b>		Núm.	3639
		Den.	3861
		Total	<b>94,25%</b>
10.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	<b>93,94%</b>	
11.	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	<b>79,49%</b>	
12.	La capacitación es una prioridad en la entidad	<b>89,04%</b>	
13.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	<b>90,91%</b>	
14.	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	<b>80,19%</b>	
15.	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	<b>78,55%</b>	
<b>CATEGORIA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		Núm.	2197
		Den.	2574
		Total	<b>85,35%</b>

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


No.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2025
16.	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área	<b>92,07%</b>
17.	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	<b>91,84%</b>
18.	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	<b>88,34%</b>
19.	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	<b>90,44%</b>
20.	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	<b>94,87%</b>
21.	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	<b>90,21%</b>
22.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	<b>91,84%</b>
23.	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	<b>89,28%</b>
24.	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	<b>82,52%</b>
25.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	<b>86,48%</b>
<b>CATEGORIA ESTILO DE DIRECCIÓN</b>		Núm. 3852
		Den. 4290
		<b>89,79%</b>
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	<b>91,38%</b>
27.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	<b>85,08%</b>
28.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	<b>87,41%</b>
29.	En mi área compartimos información útil para el trabajo	<b>95,10%</b>
30.	Estoy satisfecho con los medios de comunicación internos que utiliza la institución	<b>95,34%</b>
31.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	<b>94,41%</b>
<b>CATEGORIA COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN</b>		Núm. 2354
		Den. 2574
		<b>91,45%</b>

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

No.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2025	
32.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	<b>92,77%</b>	
33.	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	<b>92,31%</b>	
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	<b>93,01%</b>	
35.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	<b>93,47%</b>	
36.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	<b>92,31%</b>	
<b>CATEGORIA TRABAJO EN EQUIPO</b>		Núm.	1990
		Den.	2145
		Total	<b>92,77%</b>
37.	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	<b>98,14%</b>	
38.	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	<b>97,44%</b>	
39.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	<b>95,34%</b>	
40.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	<b>94,17%</b>	
41.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	<b>96,50%</b>	
42.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	<b>94,41%</b>	
43.	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	<b>96,97%</b>	
44.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	<b>96,27%</b>	
<b>CATEGORIA CAPACIDAD PROFESIONAL</b>		Núm.	3300
		Den.	3432
		Total	<b>96,15%</b>

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

No.	ITEM	RESULTADO PASTO SALUD 2025
45.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	<b>89,04%</b>
46.	Mi área de trabajo permanece ordenada	<b>96,74%</b>
47.	Mi área de trabajo permanece limpia	<b>96,50%</b>
48.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	<b>94,41%</b>
49.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	<b>78,55%</b>
50.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	<b>93,47%</b>
51.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	<b>84,15%</b>
<b>CATEGORIA AMBIENTE FISICO</b>		Núm. 2715
		Den. 3003
		<b>90,41%</b>
26.	En su área hay medidas para prevenir la corrupción	<b>93,24%</b>
27.	Los directivos y/o jefes de oficina, son austeros y responsables en el manejo de los recursos de esta área.	<b>94,41%</b>
28.	Sus compañeros hacen buen uso de los recursos asignados al área.	<b>94,41%</b>
29.	En su trabajo si ve corrupción la denuncia.	<b>94,17%</b>
30.	Conoce sus responsabilidades como servidor público según la ley.	<b>97,67%</b>
31.	En su área hay medidas para prevenir la corrupción	<b>93,24%</b>
<b>CATEGORIA COMUNICACION E INTEGRACION</b>		Núm. 2033
		Den. 2145
		<b>94,78%</b>
<b>TOTAL POR ITEM EVALUADO ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025</b>		Núm. 22080
		Den. 24024
		<b>92%</b>

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

## II. CONSOLIDADO DE CATEGORIAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2025


- SEMÁFORO DE SEGUIMIENTO A LAS CATEGORIAS DE CLIMA**

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

CATEGORÍAS	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE 2024	PUNTAJE 2025	ASPECTOS POR MEJORAR
<b><i>Orientación organizacional</i></b>	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.	<b>94%</b>	<b>94,25%</b>	Participación de los trabajadores en la planeación de las actividades de la Empresa (Mayor escucha)
<b><i>Gestión estratégica del talento humano</i></b>	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.	<b>81%</b>	<b>85,35%</b>	Acceso a Encargos / La Persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado.
<b><i>Estilo de dirección</i></b>	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	<b>88%</b>	<b>89,79%</b>	Autonomía del trabajador para la toma de decisiones en su ejercicio laboral.
<b><i>Comunicación e integración</i></b>	Es el intercambio retroalimentado de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen	<b>89%</b>	<b>91,45%</b>	Fortalecimiento de despliegue de información por canales oficiales de la Institución para conocimiento

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

	en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.			general de los trabajadores.
<b>Trabajo en equipo</b>	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.	<b>91%</b>	<b>92,77%</b>	Participación y/o divulgación de los objetivos comunes entre los miembros del Equipo de trabajo / Las decisiones Grupales son apoyadas por el Líder.
<b>Capacidad profesional</b>	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.	<b>96%</b>	<b>96,15%</b>	Supero las expectativas de mi Jefe que tiene sobre mi desempeño. (Hacer saber por parte del Líder, el desempeño en el trabajo – Fortalecimiento de Retroalimentación positiva).
<b>Medio ambiente físico</b>	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	<b>89%</b>	<b>90,41%</b>	Controlar las condiciones de contaminación auditiva (ruido).
<b>Austeridad y Combate ante la Corrupción</b>	Percepción sobre las medidas y acciones empleadas en el área para el uso racional de los recursos disponibles para el ejercicio laboral	<b>93%</b>	<b>94,78%</b>	Fortalecer prácticas de combate ante la corrupción en los equipos de trabajo.

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


### III. COMPARACIÓN GLOBAL 2013 – 2025 DE RESULTADOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

CONSOLIDADO POR AÑO ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2013 - 2025											
CATEGORIAS	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1. Orientación organizacional:	85%	93%	93%	96%	99%	94%	95%	94%	95%	94%	<b>94,3%</b>
2. Gestión estratégica del talento humano:	46%	65%	73%	88%	95%	85%	89%	88%	89%	81%	<b>85,4%</b>
3. Estilo de dirección:	57%	71%	82%	90%	94%	85%	88%	87%	91%	88%	<b>89,8%</b>
4. Comunicación e integración:	32%	41%	60%	93%	96%	92%	90%	90%	91%	89%	<b>91,5%</b>
5. Trabajo en equipo:	52%	57%	74%	94%	93%	91%	92%	91%	93%	91%	<b>92,8%</b>
6. Capacidad profesional	80%	79%	84%	94%	99%	96%	97%	96%	96%	96%	<b>96,2%</b>
7. Medio ambiente físico:	51%	52%	64%	92%	96%	88%	87%	89%	88%	89%	<b>90,4%</b>
8. Austeridad Combate a la Corrupción	64%	79%	87%	97%	91%	97%	97%	96%	96%	93%	<b>94,8%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>58%</b>	<b>67%</b>	<b>77%</b>	<b>93%</b>	<b>95%</b>	<b>91%</b>	<b>92%</b>	<b>91%</b>	<b>92%</b>	<b>90%</b>	<b>92%</b>

A partir de la primera medición establecida en año 2013 y la última medición en 2025, 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 un aumento de dos puntos porcentual al resultado global de Clima Organizacional; donde se debe priorizar las categorías relacionadas con la Gestión Estratégica del Talento Humano y Estilo de Liderazgo que se encuentra por debajo del 90%; estas categorías, a pesar de estar por debajo del 90%, presentaron un ligero esfuerzo positivo en comparación a la vigencia 2025.

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; la última mejora, refleja una mejora sostenida en la percepción de los colaboradores sobre su entorno laboral; indica que las acciones implementadas (como mejor comunicación, liderazgo, bienestar o reconocimiento) están dando resultados y consolidándose, además de mostrar estabilidad en un nivel ya alto; sugiriendo mayor compromiso, satisfacción y posiblemente un impacto positivo en la productividad y retención del talento.


	<b>COMUNICACIONES OFICIALES</b>			
	<b>VERSIÓN</b>	<b>PROCESO/SERVICIO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>NÚM</b>
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
<b>GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				

#### IV. MEDICIÓN DE MICROCLIMAS POR RED OPERATIVA Y SEDE ADMINISTRATIVA

<b>RESULTADOS POR CATEGORIA / RED OPERATIVA Y SEDE ADMINISTRATIVA (ANÁLISIS MICROCLIMAS) 2025</b>											
RED OPERATIVA / SEDE ADM	GLOBAL	RED NORTE	ASPECTO POR MEJORAR	RED SUR	ASPECTO POR MEJORAR	RED ORIENTE	ASPECTO POR MEJORAR	RED OCCIDENTE	ASPECTO POR MEJORAR	SEDE ADMINIS TRATIVA	ASPECTO POR MEJORAR
CATEGORIAS											
1. Orientación organizacional:	94,25%	97,10%	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	96,08%	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	95,58%	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	91,85%	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	89,07%	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades / Los Trabajadores colocan en práctica los valores Institucionales
2. Gestión estratégica del talento humano:	85,35%	90,91%	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	87,30%	Generalment e la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento o adecuado para realizar su trabajo	87,15%	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas / La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	83,89%	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas / La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	74,07%	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo
3. Estilo de dirección:	89,79%	90,45%	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	92,19%	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	91,20%	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	85,67%	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo / Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	89,05%	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa

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


4. Comunicación e integración:	<b>91,45%</b>	93,75%	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciónes oficiales que por comunicaciónes informales / Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	94,13%	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciónes oficiales que por comunicaciónes informales / Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	92,17%	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciónes oficiales que por comunicaciónes informales	88,33%	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciónes oficiales que por comunicaciónes informales / Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	87,30%	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad
5. Trabajo en equipo:	<b>92,77%</b>	95,42%	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	95,98%	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes / Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	95,11%	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	90,72%	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe / Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	95,08%	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes
6. Capacidad profesional	<b>96,15%</b>	96,59%	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	97,62%	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	97,89%	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	94,44%	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	93,65%	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo

	<b>COMUNICACIONES OFICIALES</b>			
	<b>VERSIÓN</b>	<b>PROCESO/SERVICIO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>NÚM</b>
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
<b>GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				

7. Medio ambiente físico:	90,41%	92,86%	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	91,16%	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	92,60%	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido) / Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	90,32%	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido) / Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	83,22%	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía) / Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación
8. Austeridad Combate a la Corrupción	94,78%	96,82%	Fortalecer prácticas de combate ante la corrupción en los equipos de trabajo	96,76%	Fortalecer prácticas de combate ante la corrupción en los equipos de trabajo	96,14%	Fortalecer prácticas de combate ante la corrupción en los equipos de trabajo	90,89%	Fortalecer prácticas de combate ante la corrupción en los equipos de trabajo	92,38%	Fortalecer prácticas de combate ante la corrupción en los equipos de trabajo
<b>TOTALES</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>		<b>94%</b>		<b>93%</b>		<b>90%</b>		<b>88%</b>	

En general, los resultados muestran un clima organizacional sólido (92%), con fortalezas claras en capacidad profesional, trabajo en equipo y orientación organizacional, donde los puntajes superan el 92% en casi todas las redes. Sin embargo, el análisis de microclimas evidencia brechas importantes: la sede administrativa (88%) y la red occidente (90%) presentan los niveles más bajos, especialmente en gestión del talento humano (74% en sede administrativa), lo que sugiere oportunidades en procesos de capacitación, reconocimiento y asignación justa de encargos. De forma transversal, se repite como aspecto a mejorar la participación en la planeación, la comunicación entre áreas y el fortalecimiento del liderazgo (autonomía, motivación y distribución de cargas). Esto indica que, aunque el ambiente es positivo, el reto está en hacer más consistentes las prácticas de gestión y liderazgo en todas las unidades para cerrar brechas internas y fortalecer la experiencia del colaborador.


- **ANÁLISIS INTERRELACIONAL ENTRE VARIABLES:**

	<b>COMUNICACIONES OFICIALES</b>			
	<b>VERSIÓN</b>	<b>PROCESO/SERVICIO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>NÚM</b>
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
<b>GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				

Variable que influye	Variable impactada	Justificación
Gestión estratégica del talento humano	Estilo de dirección	Los bajos puntajes (especialmente 74% en sede administrativa) evidencian debilidades en capacitación, incentivos y asignación de encargos, lo que afecta directamente la calidad del liderazgo y la forma en que los jefes dirigen sus equipos.
Estilo de dirección	Trabajo en equipo	En redes con menor puntaje (ej. Occidente 85,67%), aparecen problemas de motivación, autonomía y reconocimiento, lo que impacta el apoyo a decisiones grupales y la dinámica colaborativa.
Estilo de dirección	Comunicación e integración	La necesidad de mayor autonomía y mejor distribución de cargas sugiere que el liderazgo influye en cómo fluye la información y en la confianza entre áreas.
Comunicación e integración	Orientación organizacional	En todas las redes se repite como mejora la participación en la planeación; una comunicación más efectiva facilita que los colaboradores se sientan incluidos y alineados con la entidad.
Gestión del talento humano	Motivación / Capacidad profesional	Aunque la capacidad profesional es alta (>96%), la falta de incentivos en algunas redes puede afectar la motivación sostenida para mantener ese nivel de desempeño.
Medio ambiente físico	Capacidad profesional	Condiciones como ruido, ventilación y ergonomía (especialmente en sede administrativa 83%) pueden limitar el desempeño y bienestar, afectando la productividad.
Austeridad y combate a la corrupción	Confianza organizacional (transversal)	Aunque los puntajes son altos, se identifica la necesidad de reforzar prácticas, lo cual es clave para mantener la credibilidad institucional y un clima positivo general.

## V. TERCERA 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:

	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
<b>GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				

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).

TRAZABILIDAD RESULTADOS Enps	
<b>2023</b>	76,0
<b>2024</b>	70,3
<b>2025</b>	77,9

MEDICIÓN INDICADOR eNPS 2025	
Trabajadores Promotores	81,59%
Trabajadores Pasivos	14,69%
Trabajadores Detractores	3,73%

FÓRMULA DE MEDICIÓN
---------------------

	<b>COMUNICACIONES OFICIALES</b>			
	<b>VERSIÓN</b>	<b>PROCESO/SERVICIO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>NÚM</b>
	7.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
<b>GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				

Promotores – Detractores / Número total de trabajadores Encuestados x 100
<b>RESULTADO INDICADOR Enps 2025</b>
Escala entre -100 a 100
<b>77,9</b>
<p><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></p>

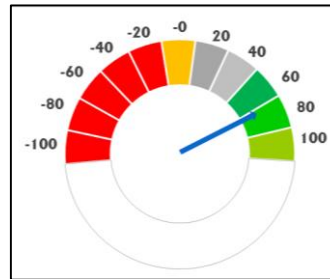




Ilustración 1 Barómetro de Medición - Indicador eNPS 2026

RESULTADOS Enps (Trazabilidad 2024 - 2025)			
Red / Sede Administrativa	Categorización	2024	2025
<b>RED NORTE</b>	Promotores	69	77
	Pasivos	15	10
	Detractores	2	1
	Totales	86	88
	<b>ENPS</b>	<b>77,91</b>	<b>86,36</b>

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

<b>RED SUR</b>	Promotores	68	83
	Pasivos	16	18
	Detractores	4	4
	Totales	88	105
	<b>ENPS</b>	<b>72,73</b>	<b>75,24</b>
<b>RED ORIENTE</b>	Promotores	38	69
	Pasivos	8	11
	Detractores	4	3
	Totales	50	83
	<b>ENPS</b>	<b>68,00</b>	<b>79,52</b>
<b>RED OCCIDENTE</b>	Promotores	50	71
	Pasivos	12	16
	Detractores	7	3
	Totales	69	90
	<b>ENPS</b>	<b>62,32</b>	<b>75,56</b>
<b>SEDE ADMINISTRATIVA</b>	Promotores	60	50
	Pasivos	16	8
	Detractores	5	5
	Totales	81	63
	<b>ENPS</b>	<b>67,90</b>	<b>71,43</b>
<b>PASTO SALUD ESE GLOBAL</b>	Promotores	285	350
	Pasivos	67	63
	Detractores	22	16
	Totales	374	429
	<b>ENPS</b>	<b>70,32</b>	<b>77,86</b>

El análisis de la tabla de eNPS 2024–2025 muestra una mejora general significativa en la percepción de los colaboradores, pasando de 70,32 a 77,86, impulsada principalmente por el aumento de promotores (de 285 a 350) y la reducción de detractores (de 22 a 16), lo que indica un fortalecimiento del compromiso organizacional. A nivel de microclimas, la Red Norte presenta el mejor desempeño (86,36) con una disminución de pasivos y detractores, evidenciando una experiencia laboral más positiva y consistente; mientras que

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

Oriente y Occidente muestran avances importantes, especialmente Occidente que reduce considerablemente detractores (de 7 a 3), lo cual sugiere mejoras en aspectos críticos del clima. Por otro lado, la Red Sur crece en promotores pero también en pasivos, lo que indica oportunidades para consolidar la experiencia y evitar estancamiento en percepciones neutras. La sede administrativa, aunque mejora su eNPS (71,43), presenta una caída en promotores (de 60 a 50) y en el total de respuestas, lo que puede reflejar menor participación o menor entusiasmo, alineándose con debilidades ya observadas en clima organizacional.

Elaborado por:

**NICOLÁS ORTIZ FIGUEROA**  
 Profesional Contratista  
 Referente Transformación Cultural

Revisado por:

**ANGELA DANIELA RODRIGUEZ GOYES**  
 Asesora Grupo de Gestión de Talento Humano