



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

PASTO SALUD E.S.E

NIT. 900091143-9

ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

VIGENCIA 2019

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT. 900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	2

ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E.

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SAN JUAN DE PASTO
2019

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	3

TABLA DE CONTENIDO

Control de cambios
Introducción

1. Generalidades del clima organizacional
 - 1.1. Marco legal y normativo
 - 1.2. Clima laboral y relaciones humanas
 - 1.3. Clima organizacional y liderazgo
 - 1.4. Clima laboral y satisfacción
 - 1.5. Clima laboral y motivación
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo general
 - 2.2. Objetivos específicos
3. Metodología
4. Indicador de participación
5. Aspectos socio demográficos
6. Resultados globales de Clima Organizacional 2019
7. Comparativo del clima organizacional desde 2013 al 2019
8. Semáforo de seguimiento
9. Comparativo por categorías del clima organizacional desde 2013 a 2019
10. Análisis de resultados por categorías
 - 10.1. Orientación organizacional
 - 10.2. Administración de talento humano
 - 10.3. Estilos de dirección
 - 10.4. Comunicación e Integración
 - 10.5. Trabajo en equipo
 - 10.6. Capacidad organizacional
 - 10.7. Medio ambiente físico
 - 10.8. Austeridad y combate a la corrupción
11. Adaptación al cambio organizacional
12. Conclusiones y recomendaciones

Bibliografía

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	4

CONTROL DE CAMBIOS

E: Elaboración del documento.
M: Modificación del documento
X: Eliminación del documento

VERSIÓN	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACIÓN DE CAMBIOS					ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN
		E	M	X	Actividades o Justificación	Elaboró / Actualizó	
6.0	ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E.	X			Medir el clima organizacional en Pasto Salud E.S.E., con objeto de conocer como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, y que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano	Grupo de Gestión de Talento Humano	N.A.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT. 900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	5

INTRODUCCIÓN

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

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

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

El presente documento contiene los resultados de la medición del clima organizacional en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. en la vigencia 2109, así como un contraste comparativo con los estudios, que, por norma, se realizaron en los años precedentes.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	6

1. GENERALIDADES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El ambiente existente entre los miembros de la organización estará estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados, por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

El clima organizacional es un indicador de la gestión al interior de la institución, es un claro diagnóstico de cómo están impactando las políticas, los procedimientos y los cambios que la misma implementa y cómo los observan los trabajadores. Esta retroalimentación aporta de manera significativa a los planes de acción, productividad y desarrollo de la organización, e influye directamente en sus resultados.

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

Podemos concluir, entonces, con que clima organizacional es el nombre dado al ambiente generado por las percepciones, sensaciones y emociones de los miembros de un grupo u organización; el cual está relacionado muy directamente con la motivación de las personas. Incluso para algunos autores (Schein), el clima o ambiente organizacional puede equivaler a la cultura organizacional, pues también contempla al conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus integrantes.

1.1 Marco legal y normativo

A continuación, se resume el marco legal y normativo bajo el cual se rige el presente plan de Intervención de Clima Organizacional:

- ✓ DECRETO-LEY 1567 de 1998, Artículo 24: con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral se desarrollarán los siguientes programas:
 - 75.1 Medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - 75.4 Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - 75.5 Fortalecer el trabajo en equipo.
 - 75.6 Adelantar programas de incentivos.
- ✓ DECRETO 1083 DE 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 “Sistema de Estímulos” ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	7

- ✓ **DECRETO NÚMERO 1083 DE 2015 HOJA No 97** Continuación del decreto “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

1.2 Clima laboral y relaciones humanas

El clima de la organización va a estar altamente influido por varios aspectos inherentes a la naturaleza de las relaciones que existen entre sus integrantes:

PARTICIPACIÓN: Un lugar con un buen clima laboral propicia el involucramiento y la participación activa de las personas en los proyectos de la empresa. Dedicar tiempo para compartir con los colaboradores y hacerlos sentir parte importante del grupo provoca que, en tiempos buenos y malos, el equipo se centre en alcanzar los objetivos y resolver los problemas sabiendo que está respaldado y que hay sentido de pertenencia y orgullo por lo que se hace.

COMUNICACIÓN: Los colaboradores que actúan en un ambiente de cordialidad y honestidad saben que pueden expresar sus opiniones y comentarios con libertad y que la información que reciben es igualmente transparente; esto genera un gran compromiso y satisfacción, pues todos tienen claro la misión, valores y metas que persigue la organización, entienden cuál es su aporte para alcanzar esos objetivos y saben cómo alcanzar los suyos propios. La comunicación fluida, directa, evitando hablar a espaldas o generando chismes es clave para que el clima y las relaciones laborales funcionen.

RECONOCIMIENTO: Un gran clima laboral reconoce el esfuerzo de las personas para alcanzar sus objetivos. Incentivar el desempeño de los colaboradores permite ofrecer recompensas, no siempre monetarias, a las personas que hacen bien su trabajo. El objetivo es que el grupo sienta que su esfuerzo es valorado y que quienes no han logrado esos reconocimientos sepan que lo pueden alcanzar mejorando día a día en el desempeño de sus tareas y funciones. Por otro lado alegrarse y aprender de la forma como lo logran unos compañeros y aplicarlo en el trabajo propio demuestra el compañerismo y el interés que se tiene por el éxito de todo el equipo al tiempo que evita rivalidades incómodas.

RESPETO: El respeto es la base de la convivencia en cualquier ámbito. Un clima laboral basado en el respeto por el otro, sus opiniones y actuaciones permite resolver las diferencias que se presenten entre el equipo. Pasar ocho horas al día junto con los compañeros no es fácil, pero con educación y cortesía se puede conformar un ambiente

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	8

apropiado para todos. Incluso frente a los errores asumir la responsabilidad propia cuando algo sale mal y ayudar a quienes se han equivocado es la solución indicada.

COMPETITIVIDAD: Un clima laboral en el que se reconocen los logros hace que las personas estén motivadas para cumplir con mayor efectividad sus metas. El reconocimiento de los logros personales fortalece la competitividad de la organización y los colaboradores entienden que deben adaptarse a los retos y cambios que se presenten para alcanzar sus objetivos, individuales y globales, y competir sanamente con sus compañeros para crecer la organización.

1.3. Clima organizacional y liderazgo

El liderazgo apropiado constituye el factor dinamizador principal del clima laboral y por consiguiente de la conducta de las demás personas; ha de conocer los intereses individuales que permitan la integración al nivel grupal y enlazar con su ejemplo los objetivos de la organización con la motivación y el comportamiento. Si el tipo de dirección que se ejerce va en detrimento de las expectativas que desean alcanzar los individuos, tanto personal como grupalmente, se afectará el desarrollo que pretende alcanzar la organización y los trabajadores van cayendo en la línea de la insatisfacción y la desmotivación.

El buen liderazgo influenciará favorablemente el ambiente laboral generando la sensación en los individuos de que sus necesidades son sentidas y que sus proyectos individuales se realizan, esto incrementará la motivación por las responsabilidades, el aumento en la participación y la productividad, sinergia entre el equipo de trabajo, así como mayor identificación con la empresa que la concebirán como suya.

Un clima laboral positivo contribuirá generosamente para que el talento humano de una organización se sienta motivado y pueda cumplir con sus tareas de la mejor manera, lo cual se ve directamente reflejado en sus niveles de productividad y competitividad.

1.4 Clima laboral y satisfacción

El concepto de satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales. La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio entre lo que una persona desea y lo que puede obtener. La consecuencia de esta evaluación genera un sentimiento positivo o de satisfacción, o un sentimiento negativo o de insatisfacción según el empleado encuentre en su trabajo condiciones que desea (o ausencia de realidades indeseadas) o discrepancias entre lo obtenido y lo deseado. Por ello, a pesar de la relación entre ambos conceptos, es conveniente diferenciarlos; si bien por ejemplo una buena percepción del clima tiende a generar mayor satisfacción.

1.5. Clima laboral y motivación

Los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT. 900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	9

frente a la realización de las actividades laborales. Se han identificado numerosos motivadores desde los más fundamentales o fisiológicos hasta los de más alto nivel como

la autorrealización; las necesidades de poder, logro y afiliación; los factores intrínsecos y extrínsecos del puesto de trabajo; las expectativas, la retribución, las metas laborales, y otros.

Es de esperar que un empleado motivado tienda a ser más productivo que si no lo está. Puede ocurrir que su realidad laboral no le satisfaga o que experimente gran satisfacción en su trabajo pero que su nivel productivo sea bajo; en cada uno de los casos hay desajustes que corregir. Así que, si bien el clima organizacional no es la causa sine qua non de la productividad sí incide en ella, pues juega un papel de catalizador en el sentido de que si existe un clima positivo, determinantes de la productividad como la motivación, logran afectar a los empleados de forma más efectiva y en consecuencia su productividad. Por ello, si el clima organizacional es negativo podemos estar desperdiciando una mejor productividad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Medir el clima organizacional en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. para conocer la percepción actual de sus servidores públicos en relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, y que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo a los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública.

2.2. Objetivos Específicos

- Conocerla evolución de la favorabilidad en la percepción de los trabajadores de categorías y variables relativas al clima organizacional que se vienen siguiendo desde años anteriores.
- Cumplir con la normatividad que exige la medición del clima organizacional cada dos años.
- Identificar oportunidades de mejora en el ambiente laboral.
- Desarrollar los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública relativos al mejoramiento clima organizacional.

3. METODOLOGÍA

HERRAMIENTA DE MEDICIÓN: Instrumento virtual de acuerdo a la DAFP y al estudio de clima organizacional del año 2017 por parte de Pasto Salud E.S.E.

El instrumento para medir el clima organizacional y conocer la favorabilidad de los servidores públicos en relación al mismo, se aplicó una encuesta consistente en 58 preguntas distribuidas en 8 categorías que evalúan los siguientes aspectos:

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	10

- Orientación Organizacional: preguntas 1-9
- Administración del Talento Humano: preguntas 10-18

- Estilo de dirección: preguntas 19-28
- Comunicación e integración: preguntas 29-33
- Trabajo en equipo: preguntas 34-38
- Capacidad profesional: preguntas 39-46
- Medio ambiente físico: preguntas 47-53
- Austeridad y combate a la corrupción: preguntas 54-58

La opción de respuesta incluye 4 posibilidades:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Para efectos de tabulación se ha sumado como opción favorable o SÍ, a las dos primeras opciones, y los dos restantes como opción desfavorable o NO

Adicionalmente el estudio también evalúa la disposición al cambio por parte de los trabajadores de la organización, mediante la validación de 30 preguntas de la encuesta de clima organizacional, según la siguiente categorización:

1. Preparación para el cambio: preguntas 1 a 8
2. Asimilación del cambio: preguntas 9 a 20
3. Aceptación del cambio: preguntas 21 a 31
4. Compromiso con el cambio: preguntas 32 a 40

Todos los trabajadores de Planta Fija y Planta Temporal estuvieron habilitados para participar en el estudio de clima organizacional. En esta ocasión, un total de 507 servidores públicos.

4. INDICADOR DE PARTICIPACIÓN

Población

Para la realización del presente estudio, se evaluaron en total 473 encuestas que fueron atendidas, de un total de población habilitada para participar de 507 personas correspondientes a la Planta Fija y Planta Temporal de la empresa, lo cual representa un 93% de participación.

2017		2019	
Población habilitada: 149		Población habilitada: 507	
Participantes	%	Participantes	%
110	74%	473	93%

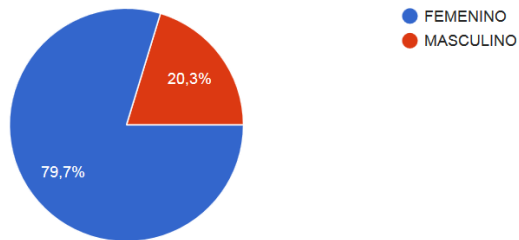
 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT. 900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	11

5. ASPECTOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA	No.	%
GENERO	HOMBRE	96	20%
	MUJER	377	80%
NIVEL DEL CARGO	DIRECTIVO	7	1%
	ASESOR	1	0%
	PROFESIONAL	101	21%
	TÉCNICO	119	25%
	ASISTENCIAL	245	52%
ANTIGÜEDAD	MENOS DE DOS AÑOS	148	31%
	DE 2 A 5	103	22%
	MAS DE CINCO AÑOS	222	47%
LUGAR DE TRABAJO	NORTE	109	23%
	SUR	137	29%
	ORIENTE	60	13%
	OCCIDENTE	117	25%
	SEDE ADMINISTRATIVA	50	11%

GÉNERO

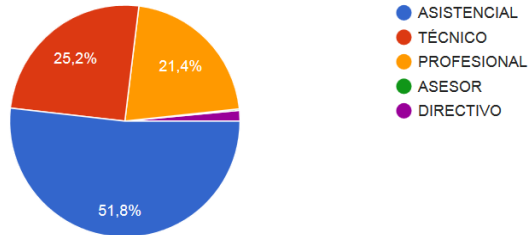
473 respuestas



 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT. 900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	12

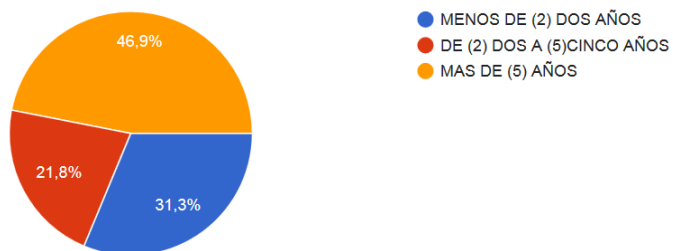
NIVEL DEL ENCARGO

473 respuestas



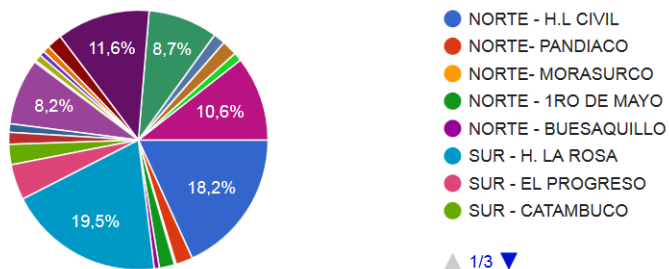
TIEMPO DE SERVICIO

473 respuestas



RED OPERATIVA

473 respuestas



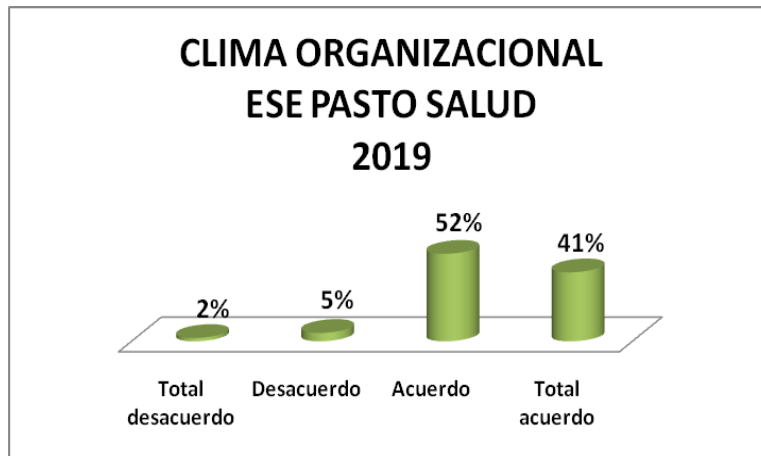
▲ 1/3 ▼

Análisis: La población que atendió al estudio está conformada en un 80% por personas del género femenino y un 20% del género masculino, lo que está en concordancia con los porcentajes de mujeres y hombres que laboran en la empresa (Mujeres: 75%, Hombres:

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT. 900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	13

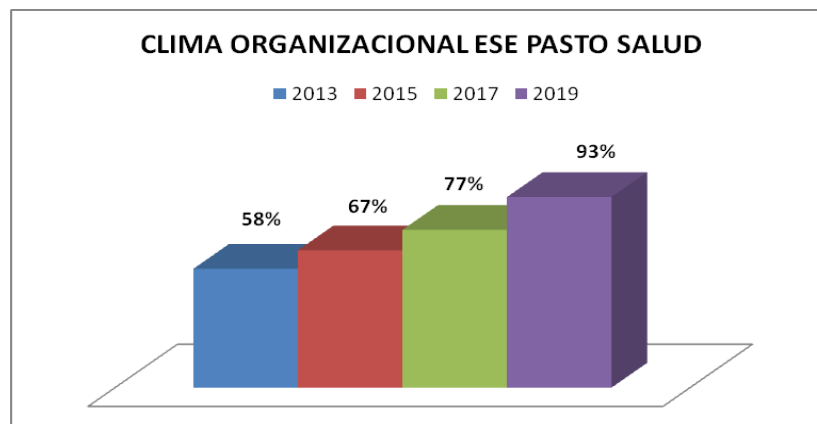
25%, Informe de Evaluación Médico Ocupacional 2018, Oficina SGSST). En cuanto al nivel de los cargos que se desempeñan, hay un evidente predominio de los niveles asistencial y técnico que juntos cubren un 77% de la participación global; en tanto que los trabajadores con más de cinco años de antigüedad laboral representan el componente más importante de participación; la misma que ha sido más notable, en cuanto al lugar de trabajo, en las redes Sur, Occidente y Norte.

6. RESULTADOS GLOBALES DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2019



Análisis: El 41% de participantes que reflejan una condición de “total acuerdo” y el 52% con una condición de “acuerdo”, suman un 93% de favorabilidad que permite rebasar la meta del 90% prevista en el Plan de Desarrollo Institucional.

7. COMPARATIVO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2019



 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT. 900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	14

Análisis: En esta ocasión se observa un crecimiento muy superior (16 puntos) al que históricamente se venía produciendo (alrededor de 10 puntos), como resultado de las políticas y programas desarrollados con ese objetivo, especialmente en las áreas del bienestar social, clima organizacional, formas de dirección y liderazgo, mejoras ambientales, comunicación e integración entre otras. Lo anterior ha permitido cumplir además con las metas y objetivos estratégicos de la organización, expresadas en su Plan de Desarrollo Institucional 2017-2020.

8. SEMÁFORO DE SEGUIMIENTO

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

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

9. COMPARATIVO POR CATEGORÍAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2019

CATEGORÍAS	2013	2015	2017	2019
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	85%	93%	93%	96%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	46%	65%	73%	88%
ESTILO DE DIRECCIÓN	57%	71%	82%	90%
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	32%	41%	60%	93%
TRABAJO EN EQUIPO	52%	57%	74%	94%
CAPACIDAD PROFESIONAL	80%	79%	84%	98%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	51%	52%	64%	92%
AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	64%	79%	87%	97%
TOTAL CLIMA LABORAL	58%	67%	77%	93%

Análisis: Todas las categorías, excepto la Administración del Talento Humano con 88% a pesar de haber experimentado un gran ascenso de 15 puntos en relación al estudio anterior, alcanzan el 88% de favorabilidad, ubicándose en color ocre en el semáforo de seguimiento. Destacan categorías como: Comunicación e Integración con un incremento de 33 puntos, Medio Ambiente Físico con 28 puntos de ascenso, y Trabajo en Equipo con 20 puntos.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	15

10. ANÁLISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES 2019

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

ORIENTACION ORGANIZACIONAL					
No.	ITEMS	2017		2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
1	Conozco la misión, visión, objetivos y los valores institucionales de mi entidad	2,5	97,5	0	100
2	Los objetivos de mi entidad son claros	3	95	1	99
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	1	98	6	94
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	18	80	17	83
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	23	77	7	93
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	1	99	1	99
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	0	100	1	99
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas	12	87	4	96
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	1	98	1	99
TOTAL		7	92	4	96

Análisis: La categoría experimenta un ascenso general de 4 puntos. Se destaca la optimización de los ítems relativos a recursos necesarios para realizar el trabajo (ítem 5) y la determinación de funciones (ítem 8) que sube 9 puntos. Deben identificarse oportunidades de mejora en cuanto a la percepción de que la entidad toma en cuenta a sus servidores para la planeación de actividades (ítem 4)

	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	16

10.2 Administración del talento humano: Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

ADMINISTRACION TALENTO HUMANO					
No.	ITEMS	2017		2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	5	93	3	97
11	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	20	80	14	86
12	La capacitación es una prioridad en la entidad	32	68	6	94
13	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	15	81	7	93
14	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	44	52	29	71
15	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	35	48	17	83
16	La capacitación que recibe está relacionada con las funciones que realiza	34	66	10	90
17	La capacitación que recibió mejora su desempeño en el trabajo	16	79	5	95
18	Participa de las actividades de Salud Ocupacional	25	75	16	84
TOTAL		27	73	12	88

Análisis: La categoría experimenta un gran ascenso general de 15 puntos, sin embargo de ello es la única que no alcanza el mínimo de 90% deseado, ubicándose con un 88% de favorabilidad. Ítems relativos a la capacitación ascienden notablemente accediendo a niveles óptimos (ítems 12 y 16). Igualmente interesa la mejora muy importante en la calificación para ítems en condición de urgencia por mejorar como los que se refieren a incentivos y reconocimientos de funciones (ítems 14 y 15), aunque aún resta por mejorar.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	17

10.3 Estilo de dirección: Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

ESTILO DE DIRECCION					
No.	ITEMS	2017		2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
19	Los directivos y Jefes de Oficina tienen los conocimientos y destrezas para dirigir el área	12	86	3	97
20	Los directivos y jefes de oficina son coherentes en sus argumentos y planteamientos	12	85	6	94
21	Los directivos y jefes de oficina asignan las cargas de trabajo de forma equitativa	25	73	14	86
22	Los Directivos y jefes de oficina asignan el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	20	80	5	95
23	El trato que recibió de los Directivos y jefes de oficina es respetuoso	8	91	5	95
24	Los directivos y jefes de oficina tienen en cuenta las sugerencias que le formuló	16	81	11	89
25	Recibe de los directivos y jefes de oficina retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	16	80	7	93
26	Los directivos y jefes de oficina le tienen en cuenta para desarrollar trabajos importantes	15	80	10	90
27	Los Directivos y jefes de oficina le motiva y reconoce su trabajo	25	72	16	84
28	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en relación del trabajo	10	88	25	75
TOTAL		16	82	10	90

Análisis: Ascenso global de la categoría de 8 puntos para colocarla en condición verde favorable con 90% como consecuencia del mejoramiento de casi todos los ítems que pasan en el semáforo de seguimiento de condición ocre (60 al 69 %) a condición ocre (70 al 79 %) y los restantes que superan el 90% para una condición verde en el seguimiento correspondiente.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	18

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

COMUNICACIÓN E INTEGRACION					
No.	ITEMS	2017		2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
29	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	31	66	5	95
30	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	45	55	12	88
31	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	46	50	12	88
32	En mi área compartimos información útil para el trabajo	26	72	3	97
33	Estoy satisfecho con los medios de comunicación internos que utiliza la institución	43	55	4	96
PROMEDIO		38	60	7	93

Análisis: Importantísimo ascenso de 33 puntos de la categoría, para ubicarla en situación verde con 93% de favorabilidad, en donde se destaca el mejoramiento de los ítems correspondientes a los ítems 30, 31 y 33 que salen de su condición de urgencia por mejoras, con ascensos que van entre 30 y 40 puntos porcentuales.

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

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	19

TRABAJO EN EQUIPO					
No.	ITEMS		2017	2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
34	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo	20	80	4	96
35	La responsabilidad de los trabajos en equipo en los que ha participado son compartidos por todos sus integrantes	26	71	7	93
36	En su equipo de trabajo se trabaja con autonomía	27	69	6	94
37	Las decisiones que se toman en su equipo de trabajo de su área son apoyadas por los directivos y jefes de oficina	31	68	7	93
38	En su área de trabajo el trato los directivos y/o jefe de oficina y demás profesionales es respetuoso	15	85	5	95
PROMEDIO		24	75	6	94

Análisis: Gran ascenso de 19 puntos porcentuales de la categoría alcanzando un resultado favorable del 93%. Sobresalen los ítems de las preguntas 36 y 37 con una mejoría de 25 puntos cada una, las otras variables refrendan igualmente la evolución positiva de una cultura de trabajo en equipo.

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

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL					
No.	ITEMS	2017		2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
39	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	11	89	0	100

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	20

40	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	3	97	0	100
41	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	32	65	5	95
42	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	30	65	3	97
43	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	8	92	1	99
44	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	16	84	3	97
45	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	5	95	1	100
46	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	13	86	2	99
PROMEDIO		15	84	2	98

Análisis: Muy buen ascenso de 14 puntos globales para la categoría, obteniendo una condición verde de aprobación en todos los ítems.

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

MEDIO AMBIENTE FISICO					
No.	ITEMS	2017		2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
47	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	NA	NA	14	86
48	Mi área de trabajo permanece ordenada	18	82	2	98
49	Mi área de trabajo permanece limpia	17	82	2	98
50	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	47	52	8	92
51	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	52	33	26	74
52	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	35	62	7	93
53	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	30	58	15	85
PROMEDIO		28	62	11	89

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	21

Análisis: A pesar de un incremento muy grande de 29 puntos llegando a un 89% de favorabilidad, la categoría no alcanzó una condición verde positiva. Es destacable el gran ascenso de los ítems correspondientes a Los ítems 50,51 y 53 que salieron de su condición roja de urgencia por mejorar

10.8 Austeridad y combate a la Corrupción

AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCION					
No.	ITEMS	2017		2019	
		% NO	% SI	% NO	% SI
55	Los directivos y/o jefes de oficina, son austeros y responsables en el manejo de los recursos de esta área.	14	86	1	99
56	Sus compañeros hacen buen uso de los recursos asignados al área.	18	81	3	97
57	En su trabajo si ve corrupción la denuncia.	4	91	4	96
58	Conoce sus responsabilidades como servidor público según la ley.	9	91	2	98
TOTAL		11	87	3	97

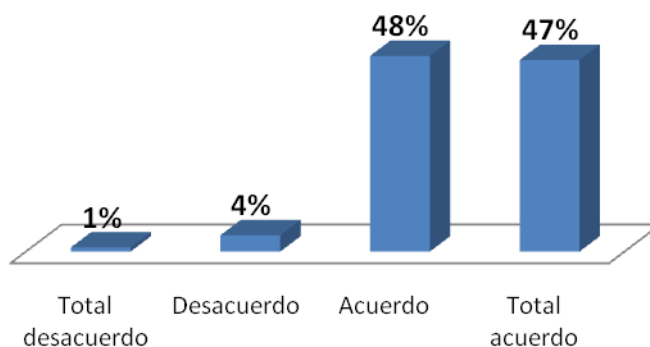
Análisis: Categoría completamente en condición verde con un 97% de favorabilidad, se refleja un ascenso de 10 puntos en relación al estudio anterior; se destacan los ítems relativos a jefes austeros y responsables, así como el buen uso de los recursos por parte de los funcionarios (preguntas 55 y 56).

11. ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

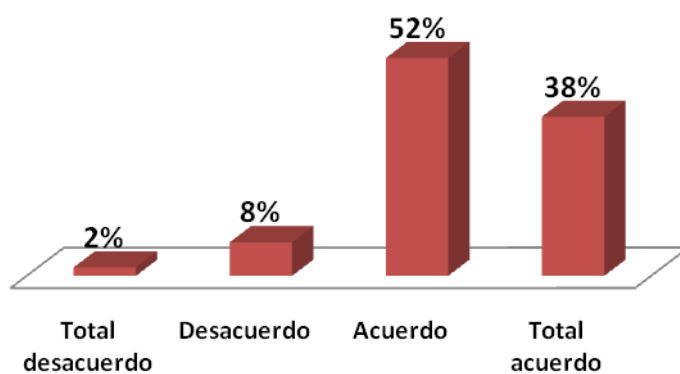
El instrumento para medir la adaptación al cambio organizacional consta de 4 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

CATEGORÍAS	ÍTEMES	TOTAL
1. Preparación para el cambio	1 a 8	8
2. Asimilación del cambio	9 a 20	11
3. Aceptación del cambio	21 a 31	10
4. Compromiso con el cambio	32 a 40	9
TOTAL		38

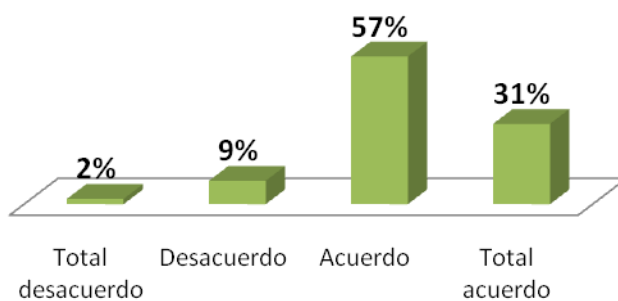
PREPARACION PARA EL CAMBIO



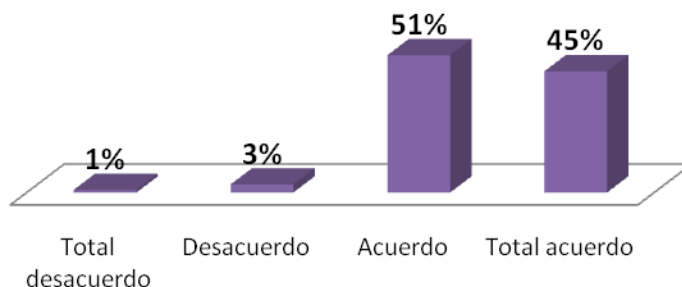
ASIMILACION DEL CAMBIO



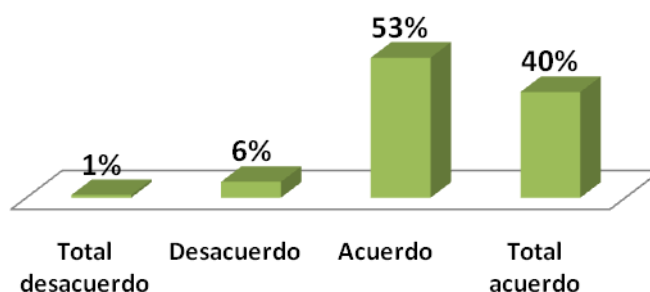
ACEPTACION AL CAMBIO



COMPROMISO CON EL CAMBIO



ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL



Análisis: Todas las mediciones reflejan una gran disposición para el cambio en la organización reflejadas en la preparación, asimilación, aceptación, compromiso y adaptación a las nuevas condiciones que supone el cambio organizacional.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se evidencia una notable superación en todas las categorías que competen al clima organizacional, lo que demuestra los resultados favorables de las políticas y programas desarrollados con ese objetivo, especialmente en las áreas del bienestar social, clima organizacional, formas de dirección y liderazgo, mejoras ambientales, comunicación e integración entre otras. Lo anterior ha permitido cumplir además con las metas y objetivos estratégicos de la organización, expresadas en su Plan de Desarrollo Institucional 2017-2020.

Se recomienda atención a las siguientes oportunidades de mejora:

- Fortalecer los planes de incentivos laborales y merecimientos.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	CLIMA ORGANIZACIONAL			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL- BSI	6.0	24

- Brindar mayor autonomía a los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones.
- Continuar esforzándose en las mejoras físicas ambientales.
- En posteriores encuestas, no colocar ítems que empiecen con una afirmación negativa (NO) puesto que podría afectar a la respuesta que gira en torno a la favorabilidad o no en relación a una afirmación que se plantea (Ejemplo: ítem 28).
- Igualmente se recomienda tener en cuenta como identificación al número de la cédula de ciudadanía en lugar del nombre, y que el sistema rechace posible dobles participaciones.
- También incorporar la edad de los participantes porque es una variable sociodemográfica de importancia que puede orientar situaciones de mejora del clima organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ DECRETO 1083 DE 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 “Sistema de Estímulos” ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.