



**La salud
es de todos**

Minsalud



PLAN DE INTERVENCIÓN CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Frente a los resultados del diagnóstico 2018

22 – 01 – 2019

Contenido

- | | | | |
|-----|--|-----|--|
| 01. | Introducción | 05. | Objetivo, articulado a “Entorno Laboral Saludable” |
| 02. | Definiciones Cultura y Clima Organizacional | 06. | Acciones estratégicas |
| 03. | Antecedentes estudio Clima y Cultura 2013-2014 | 07. | Cronograma |
| 04. | Resultados positivos y por mejorar, arrojados en el diagnóstico 2018 | | |

01. INTRODUCCIÓN

Las instituciones desarrollan sus procesos, logran sus metas y son sostenibles en el tiempo, gracias a la acción humana, en este sentido hay que privilegiar la persona sobre los “procesos”. Es muy importante por lo anterior generar condiciones que favorezcan la expresión del Potencial Humano, en un “Entorno Laboral Saludable”, con comportamientos, creencias, ambientes, arraigos, valores, ideologías e interacciones, positivas.

Para promover y consolidar en el Ministerio de Salud y Protección Social un Clima Laboral y una Cultura Organizacional de calidad y productividad en las personas, nos acogemos a las directrices expuestas en el decreto único reglamentario 1083 del 2015, así:

“ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.” (...)

“ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

(...)

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.” (...)*

2. ¿Qué es Cultura y Clima Organizacional?

“Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas validas” (SCHEIN, 1984:56)



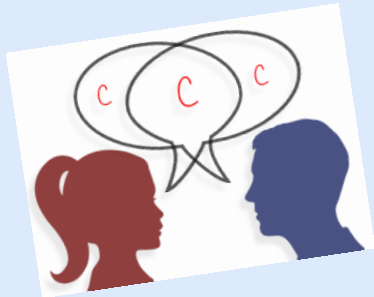
Revisando a Robbins *“El Clima Organizacional mide las actitudes individuales o colectivas de los empleados frente al ambiente de trabajo.*

Los factores componentes tanto de la cultura como del clima, son los mismos. La diferencia está en la objetividad de la cultura y la subjetividad del clima”.

3. Antecedentes estudio Clima y Cultura 2013 - 2014

ITEM CLIMA	En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo
Generalmente la persona que se vincula al ministerio , recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	53 %
El MSPS me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	40 %
Los eventos de capacitación en los que participo están relacionados con mi formación y el perfil de mi cargo	33 %
El MSPS me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	31 %
Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas del MSPS	31 %
En mi área de trabajo existe contaminación auditiva (Ruido)	31 %
En mi área de trabajo se realizan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	30 %
En mi área de trabajo se han logrado establecer canales de comunicación adecuados con mis compañeros	28 %
Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	25 %
En mi área de trabajo la iluminación es adecuada	23 %

ITEM CULTURA	Parcial desacuerdo y Total desacuerdo
Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes dependencias de la entidad	48 %
las personas que están en diferentes dependencias de la entidad comparten una perspectiva común	48 %
Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes dependencias de la entidad	36 %
las metas de la entidad están alineadas en todos los niveles	36 %
Es posible trabajar con una persona que está en otra dependencia de la entidad	34 %
Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común	33 %
Puedo terminar mis tareas sin que me interrumpan	33 %
Considero que se reconoce mas el trabajo bien hecho que el error	28 %
El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	27 %
Tengo influencia sobre las decisiones que afectan mi trabajo	26 %



Los ITEM resaltados en **negrilla**, muestran una persistencia del resultado entre el estudio 2014 y 2018

4. Resultados positivos importantes CLIMA 2018 - Top 10

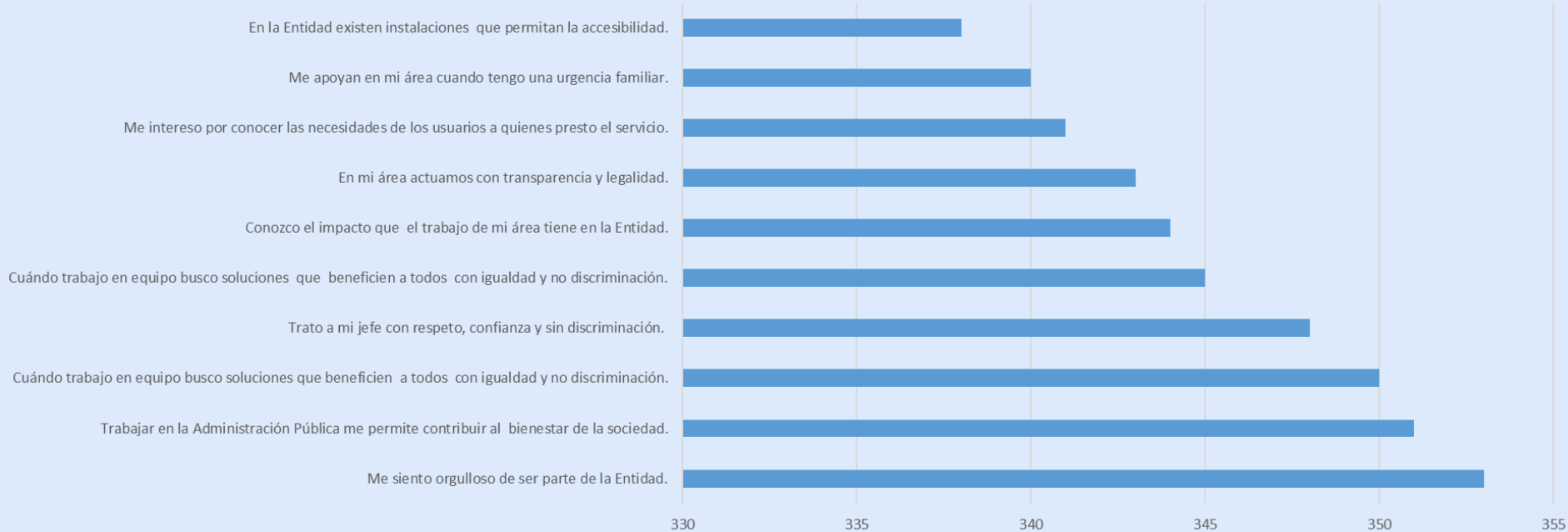
(355 Encuestas aplicadas)

Número respuestas Totalmente Acuerdo + De Acuerdo



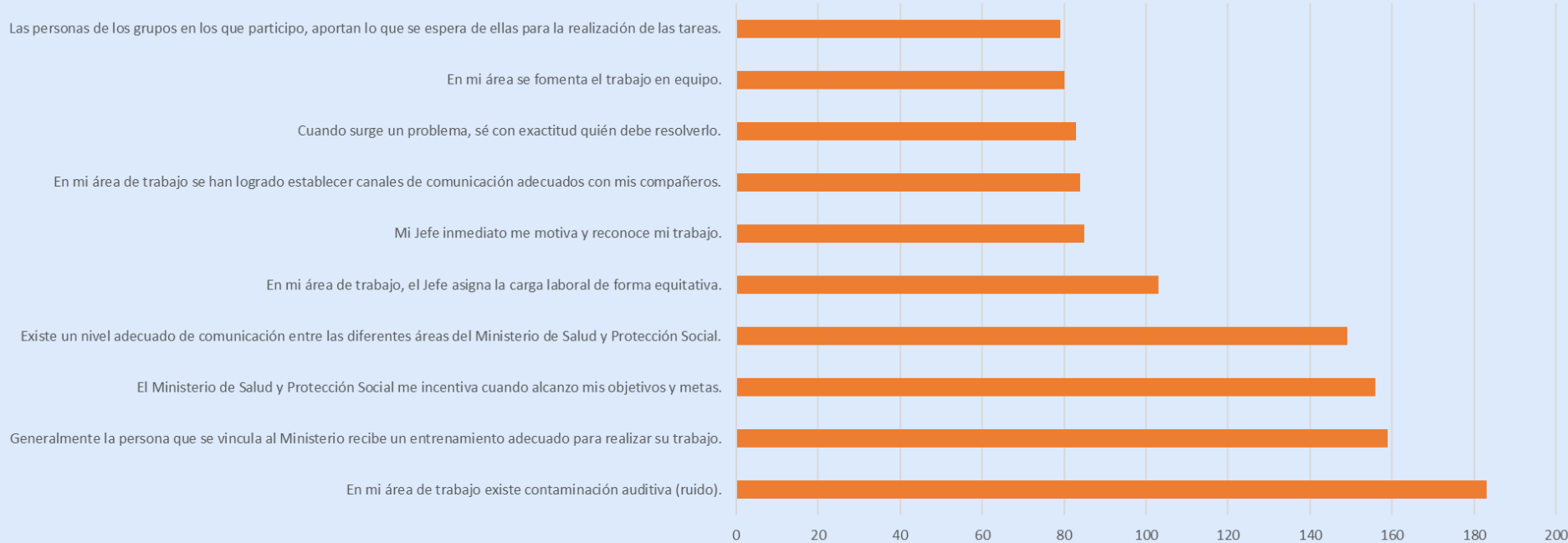
4. Resultados positivos importantes CULTURA 2018 - Top 10 (355 Encuestas aplicadas)

Número respuestas Totalmente Acuerdo + De Acuerdo



4. Resultados relevantes por mejorar CLIMA 2018 - Top 10 (355 Encuestas aplicadas)

Número respuestas **Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo**

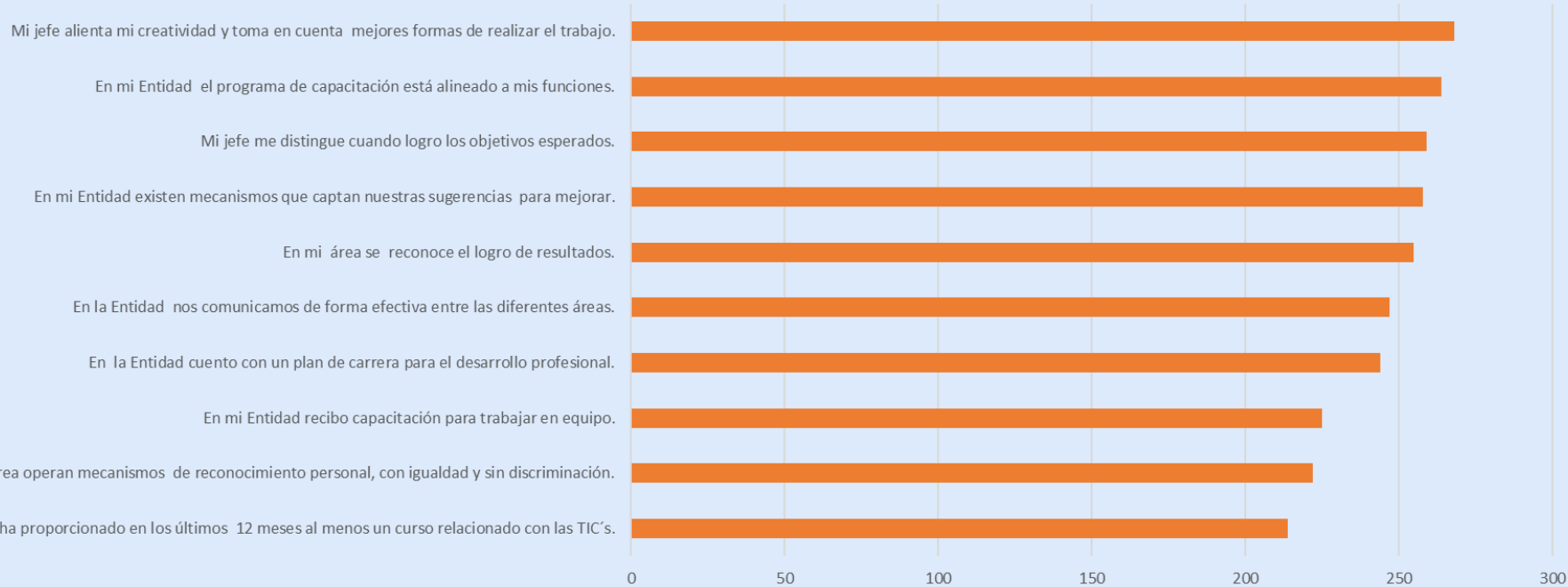


Hay una persistencia estructural en algunas “deficiencias”, de las cuales al no desarrollarse nuevos modos de gestión e implementación del mejoramiento continuo, han creado imaginarios y realidades evidentes en los resultados



4. Resultados relevantes por mejorar CULTURA 2018 - Top 10 (355 Encuestas aplicadas)

Número respuestas Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo



Hay una persistencia estructural en algunas “deficiencias”, de las cuales al no desarrollarse nuevos modos de gestión e implementación del mejoramiento continuo, han creado imaginarios y realidades evidentes en los resultados



5. Intervención Clima Laboral y Cultura Organizacional

Objetivo: Crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral de los servidores públicos y fomente la trascendencia positiva de sus acciones, en un “Entorno laboral Saludable”.

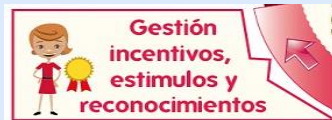


Rediseño del plan de
Inducción y
Reinducción virtual



6. Acciones Estratégicas

Fortalecer la
divulgación a través
de comunicaciones,
de los avances y
resultados en cada
una de las actividades
de las estrategias del
Programa de Talento
Humano - ELS



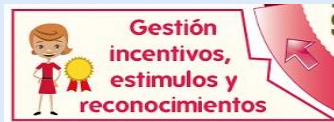
Programa de Líderes
con Talento,
integrales y
competitivos



Talleres
Equipo
Psicosocial:
Clima
Laboral



6. Acciones Estratégicas

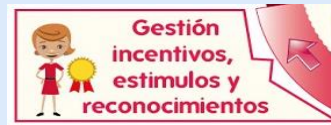


Talleres
Equipo
Psicosocial:
Habilidades
Blandas



Talleres
Equipo
Psicosocial:
Habilidades
Liderazgo



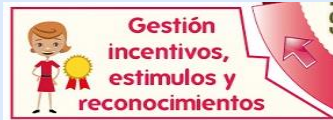


Participando y
mejorando

6. Acciones Estratégicas

Macroproyecto:
Certificación
interna de calidad
en procesos
humanos "Entorno
Laboral Saludable"

Planear estudio de
clima y cultura
organizacional
2020



7.

Cronograma de intervención
CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

