



INFORME

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

1 de 8

Tema del Informe: Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional – IDSN 2015	Fecha			Informe N°
	Día	Mes	Año	
	16	10	2015	001

Para: Dra. Gina Montenegro, Jefe Oficina Asesora de Planeación – Ing. Gustavo Cuellar, Coordinador Oficina de Sistemas de Información – Dra. Martha Acosta – Jefe de Oficina de Talento Humano.

Descripción del Informe

DISEÑO MUESTRAL Y CÁLCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA.

De acuerdo a la base de datos de 466 trabajadores del IDSN, se estratificaron los empleados en 3 grupos:

1. Nómina Tumaco: Empleados de nómina de la sede Tumaco del IDSN con 61 funcionarios.
2. Nómina Pasto: Empleados de nómina de la sede Bomboná y laboratorio de salud pública del IDSN con 206 funcionarios.
3. Contrato: Trabajadores vinculados mediante contrato de prestación de servicios, 199 funcionarios.

De acuerdo a esta información se calcularon tamaños de muestra usando un muestreo aleatorio estratificado con asignación proporcional, empleando los grupos mencionados anteriormente, diferentes márgenes de error absoluto y niveles de confianza. De igual forma se tuvo en cuenta el resultado de la encuesta de clima organizacional realizada en 2014, en la cual se encontró una calificación promedio del clima laboral global del IDSN de 4.35 con una desviación estándar de 0.75. Los resultados de los tamaños de muestra encontrados se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Cálculo de tamaños de muestra.

Cálculo del tamaño de muestra	
Calificación general promedio	4.35
Varianza calificación gnl	0.57
Error relativo (4%)	0.17
Confianza	0.95
N	466.0
Tamaño de muestra	63.0

La muestra calculada bajo un nivel de confianza del 95% y un error relativo de 4% fue de 63 funcionarios, aunque se recomendó tomar 71, teniendo en cuenta las posibles pérdidas. La asignación por cada estrato se presenta en la tabla 2.

Tabla 2. Asignación de tamaños de muestra a cada grupo

Sede	N	%	n
ETV	61	0.13	10

PASTO	206	0.44	31
Contrato	199	0.43	30
Total	466	1.00	71

Finalmente la muestra recolectada fue de 69 funcionarios debido a inconvenientes como vacaciones o negativa al diligenciamiento, garantizando un tamaño de muestra superior al calculado inicialmente (71).

RESULTADOS

1. Caracterización socioeconómica de los empleados

En la tabla 3 se resume la caracterización socioeconómica de los empleados del IDSN que participaron en la encuesta de clima laboral.

Tabla 3. Caracterización sociodemográfica (1/2).

Variables Sociodemográficas		n	%
Total		69	100.0%
Sexo			
	<i>Femenino</i>	29	42.0%
	<i>Masculino</i>	40	58.0%
Edad			
	<i>1. Menor de 24</i>	2	2.9%
	<i>2. Entre 24 y 29</i>	6	8.7%
	<i>3. Entre 30 y 39</i>	27	39.1%
	<i>4. Entre 40 y 49</i>	16	23.2%
	<i>5. Entre 50 y 54</i>	8	11.6%
	<i>6. Más de 55</i>	10	14.5%
Antigüedad			
	<i>1. Menos de 1 año</i>	6	8.7%
	<i>1. De 1 a 3 años</i>	20	29.0%
	<i>3. De 4 a 5 años</i>	12	17.4%
	<i>4. De 6 a 10 años</i>	11	15.9%
	<i>5. De 11 a 20 años</i>	7	10.1%
	<i>6. Mas 20 años</i>	13	18.8%

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2015

La muestra empleada está compuesta principalmente por hombres (58.0%), el grupo de edad de mayor frecuencia es el de 30 y 39 años (39.1%), la mayor parte de los funcionarios encuestados tienen entre 1 y 3 años de antigüedad en la institución (29.0%).

Tabla 3. Caracterización sociodemográfica (2/2).

Variables Sociodemográficas	n	%
Total	69	100.0%
Escolaridad		
1. <i>Primaria</i>	2	2.9%
2. <i>Secundaria</i>	11	15.9%
3. <i>Universitarios</i>	29	42.0%
4. <i>Postgrado</i>	25	36.2%
Sede		
1. <i>Bomboná</i>	49	71.0%
2. <i>Laboratorio</i>	4	5.8%
3. <i>ETV</i>	15	21.7%
SD	1	1.4%
Vinculación		
1. <i>Carrera Administrativa</i>	19	27.5%
2. <i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	4	5.8%
3. <i>Nombramiento Provisional</i>	28	40.6%
4. <i>Contrato</i>	17	24.6%
SD	1	1.4%

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2015

En relación a la escolaridad, el 78.2% de los encuestados cuentan con un título de pregrado o superior. La encuesta contó con la participación de 49 funcionarios de la sede Bomboná (71.0%), 15 de la sede Tumaco (21.7%), la sede laboratorio contó con la menor cantidad de funcionarios (4). Finalmente La muestra está compuesta en mayor parte por funcionarios vinculados bajo la modalidad de nombramiento provisional (43.6%), en menor proporción aparecen los funcionarios de libre nombramiento y remoción (5.8%).

2. Escala de medición y resultados de la percepción del clima laboral.

Las dimensiones fueron evaluadas con diferentes afirmaciones que debían ser evaluadas por los funcionarios en una escala de 1 a 5, con las siguientes denominaciones:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 de 8

4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo.

Para tener una medición de la percepción del funcionario con respecto a cada dimensión se promediaron los resultados entregados en cada pregunta, la percepción general se calculó a partir del promedio de todas las calificaciones entregadas. Finalmente estos promedios fueron transformados hacia una escala de 0 a 100 usando proporciones geométricas, a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Transformación} = (\text{Promedio} - 1) \times 100 / 4$$

Con los datos transformados se clasificó el clima laboral por dimensiones y general usando los rangos de la tabla 4.

Tabla 4. Clasificación de la percepción del clima laboral

PORCENTAJE	SITUACIÓN
81% A 100%	EXCELENTE
61% A 80%	ALTA
41% A 60%	NI MUY BAJA NI MUY ALTA
21% A 40%	MUY BAJA
0% A 20%	INSATISFACCION TOTAL

Los resultados encontrados por dimensiones y clima general se resumen en la tabla 5.

Tabla 5. Resultados clima organizacional IDSN 2015

Cod	Dimensión	Mediana	Transformación	Clasificación
D1	Orientación Organizacional	4.4	86.2	Excelente
D2	Administración del Talento Humano	3.9	71.6	Alta
D3	Estilo de dirección	4.1	77.8	Alta
D4	Comunicación e Integración	3.9	71.6	Alta
D5	Colaboración y trabajo en equipo	4.1	78.5	Alta
D6	Liderazgo y participación	4.6	90.2	Excelente
D7	Remuneración	3.7	67.0	Alta
D8	Medio ambiente físico	3.8	70.3	Alta
D9	Calidad y orientación al cliente	4.5	87.3	Excelente
D10	Balance trabajo familia	4.1	77.3	Alta
D11	Identidad con la institución	4.7	92.1	Excelente
D12	Austeridad y combate a la corrupción	4.6	88.8	Excelente
DGNAL	Clima general	4.3	81.8	Excelente

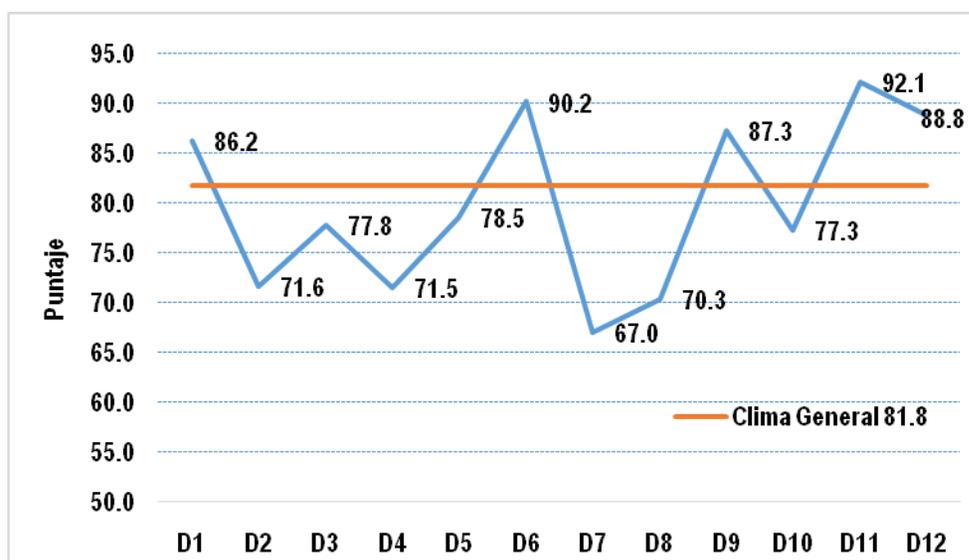
Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2015

Los resultados generales indican que el clima laboral en el IDSN se encuentra en una calificación excelente,

5 de 8

con un puntaje de 81.8. Las dimensiones con mejor percepción de clima organizacional son: la orientación organizacional (86.2), el liderazgo y participación (90.2), a calidad y orientación al cliente (87.3), la identidad con la institución (92.1) y la austeridad y combate a la corrupción (88.8). La remuneración (67.0), el medio ambiente físico (70.3), la administración del talento humano (71.6) y la comunicación e integración (71.6), en su orden, las dimensiones con las calificaciones más bajas. En la gráfica 1, se presenta el perfil del clima laboral en el IDSN.

Gráfica 1. Perfil Clima Organizacional IDSN 2015



Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2015

3. Relación del clima laboral con variables socioeconómicas

Con el fin de evaluar si variables como el sexo, la vinculación, la antigüedad y en general se empleó un análisis de varianza y se tomaron valores P menores a 0.05 como significancia estadística. Los resultados se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Resultados análisis de varianza

Variable	Promedio	Valoración	Calificación	Valor P.
Vinculación	1. Carrera Administrativa	3.9	73.0	Alta
	2. Libre Nombramiento y Remoción	4.4	84.4	Excelente
	3. Nombramiento Provisional	4.4	85.6	Excelente
	4. Contrato	4.4	83.8	Excelente
Escolaridad	1. Primaria	4.5	87.5	Excelente
	2. Secundaria	4.3	82.5	Excelente
	3. Universitarios	4.5	87.9	Excelente
	4. Postgrado	3.9	73.5	Alta
Antigüedad	1. Menos de 1 año	4.7	91.7	Excelente
	2. De 1 a 3 años	4.3	82.5	Excelente
	3. De 4 a 5 años	4.4	85.4	Excelente
	4. De 6 a 10 años	3.8	70.0	Alta
	5. De 11 a 20 años	4.6	89.3	Excelente
	6. Mas 20 años	4.1	77.9	Alta
Edad	1. Menor de 24	4.5	87.5	Excelente
	2. Entre 24 y 29	4.9	97.9	Excelente
	3. Entre 30 y 39	4.1	78.2	Alta
	4. Entre 40 y 49	4.3	82.8	Excelente
	5. Entre 50 y 54	4.1	78.1	Alta
	6. Más de 55	4.3	81.9	Excelente
Sexo	1. Femenino	4.3	82.8	Excelente
	2. Masculino	4.2	81.1	Excelente

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2015

La tabla 6 muestra que entre las diferentes variables socioeconómicas solo la escolaridad de los funcionarios está asociada con la percepción general del clima organizacional (valor $p < 0.05$), en este sentido los funcionarios con postgrado tienen una menor percepción del clima organizacional. En las demás variables no se encontró asociación estadísticamente significativa con la percepción del clima laboral. Es decir que la percepción del clima laboral no está afectada por la vinculación, la antigüedad, edad, sede o sexo de los funcionarios.

Gráfico 2. Matriz de correlación entre las dimensiones y clima general del IDSN

Dimensión	Correlación	Valor P
Orientación Organizacional	0.697	< 0.001
Administración del Talento Humano	0.751	< 0.001
Estilo de dirección	0.784	< 0.001
Comunicación e Integración	0.625	< 0.001
Colaboración y trabajo en equipo	0.547	< 0.001
Liderazgo y participación	0.512	< 0.001
Remuneración	0.523	< 0.001
Medio ambiente físico	0.615	< 0.001
Calidad y orientación al cliente	0.620	< 0.001
Balance trabajo familia	0.686	< 0.001
Identidad con la institución	0.530	< 0.001
Austeridad y combate a la corrupción	0.622	< 0.001

Fuente: Encuesta de clima organizacional. IDSN 2015

El análisis de correlación muestra que las dimensiones que encuentran asociadas con mayor fuerza a la percepción del clima general son: estilo de dirección ($r=0.784$), administración del talento humano ($r=0.751$), y orientación organizacional ($r=0.697$), mostrando que, para el año 2015 el clima laboral de la IDSN está asociado con las relaciones interpersonales de los empleados con los superiores.

Conclusiones y Recomendaciones

El clima laboral del IDSN tuvo un puntaje de 81.8 clasificándose como Excelente y superando la calificación general encontrada en 2014 (79.8 - Alto), las dimensiones mejor clasificadas fueron en su orden: Identidad con la institución (92.1), liderazgo y participación (90.2) y austeridad y combate a la corrupción (88.8). Los datos de la encuesta sugieren una asociación entre la escolaridad de los funcionarios y la percepción general del clima organizacional, en este sentido los funcionarios con postgrado muestran la percepción de clima organizacional más baja.

De acuerdo a los resultados de la encuesta en 2015 el clima organizacional está fuertemente asociado con las decisiones gerenciales, en este sentido se debe propender por una buena relación entre los jefes y subdirectores de la institución con los demás funcionarios del IDSN.

**INFORME**

CÓDIGO: F-PGED05-10

VERSIÓN: 01

FECHA: 23-08-2013

Página

8 de 8

Nota: Ninguna

Responsable Elaboración	Firma	Fecha		
		Día	Mes	Año
Andrés Fernando Suárez Molina Profesional Universitario		16	10	2015

Ruta: K:\IDSN\14 - Recursos humanos IDSN\Encuesta Clima Organizacional 2015