



## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO E.S.E**

**VIGENCIA 2020**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS.**

**VIGENCIA 2020**

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

[www.hospitaldeyumbo.gov.co](http://www.hospitaldeyumbo.gov.co)  
[labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co](mailto:labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co)



## 1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas regidas por los Decretos 1227 de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del sector de la función Pública, modificado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en sus artículo 2.2.10.2 Parágrafo 2 que trata de sus beneficiarios.

Conforme los Decretos anteriores las Entidades están en la obligación de organizar anualmente programas de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados públicos y a los trabajadores oficiales de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, contemplado en el Artículo **Trigésimo cuarto** que reza: “El Hospital La Buena Esperanza de Yumbo – Empresa social del Estado, aforara el cinco por ciento (5%) del sueldo del personal de planta y la desagregación de ese rubro se hará por parte de la Comisión de personal, basados en el Decreto 1227 de 2005”.

Los programas de Bienestar Social se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad como procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Institución Redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la Institución.

De acuerdo al **Decreto 1227 de 2005. Artículo 70.** Las Entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

**70.1.** Deportivos, recreativos y Vacacionales.

**70.2.** Artísticos y Culturales.

**70.3.** Promoción y prevención de la Salud.

**70.4.** Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas



en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas:

De acuerdo al Decreto 4661 de 2005, para el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005:

“Artículo 1º. Modifícase el párrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:

“**Parágrafo 1º.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”, los hijos de los empleados que se encuentren cursando estudios en colegios públicos no se tendrá en cuenta para dicho beneficio toda vez que estos tienen educación gratuita.

Que el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su Artículo 4. Contempla Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

**"Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."**

## 2. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.



### 3. MARCO LEGAL

El programa de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo se realizó atendiendo la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, parágrafo del Artículo 36.
- 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. Título II, capítulos II y III.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Capítulo II.
- Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.
- 
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 051 de enero 16 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

### 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad Laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.



Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos;
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

## 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cumplimiento mínimo del 98% del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos del año 2020.
- Socializar el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos del año 2020, por los diferentes medios de comunicación institucionales.

## 6. POLITICAS INSTITUCIONALES

### ▪ POLITICA DE CALIDAD

Somos una entidad comprometida en mejorar continuamente la prestación de sus servicios de salud, bajo sus modelos de gestión y atención centrados en el usuario y su familia orientados en la seguridad, eficacia, humanización y calidad, agregando valor a sus procesos, generando permanentemente un mayor compromiso de su equipo humano hacia la satisfacción de las necesidades de salud de nuestros usuarios y los requerimientos de las partes interesadas.

### ▪ POLITICAS DE TALENTO HUMANO

El Gerente y el Equipo Directivo del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, Empresa Social del Estado, se comprometen con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos dispuestos a su servicio, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE



incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

El Gerente y el Equipo Directivo del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, Empresa Social del Estado, definirán y orientarán las acciones pertinentes para que todos sus servidores públicos conozcan y apliquen en el desarrollo de sus funciones los criterios, principios y valores definidos en el Código de Buen Gobierno y el Código de Ética.

Para una efectiva prestación del servicio que conduzca a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes y usuarios, el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, Empresa Social del Estado, tendrá en cuenta los siguientes criterios mínimos:

1. Profesionalización de su recurso humano para consolidar el principio de calidad en la prestación de servicios de salud.
2. Flexibilidad en la organización y gestión de la función pública, para adecuarse a las condiciones cambiantes de la sociedad y el sector salud.
3. Responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, por medio de evaluaciones del desempeño individual e institucional y los acuerdos de gestión.

## **7. OBJETIVOS DE CALIDAD**

- ❖ Implementar un modelo de atención humanizada.
- ❖ Continuar siendo auto-sostenible financieramente.
- ❖ Garantizar talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio con altos estándares de calidad.
- ❖ Mejorar la infraestructura física y tecnológica institucional para la prestación de los servicios con altos estándares de calidad.

## **8. DIAGNOSTICO**

En el mes de Febrero 2020, se realizara la Encuesta de Bienestar Social, teniendo en cuenta que la Institución actualmente cuenta con 89 empleados de planta. para recibir la encuesta.



La encuesta tiene como fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios.

A continuación se presentan los resultados obtenidos, a partir de la tabulación y análisis de las encuestas:

De acuerdo a lo anteriormente descrito se efectúa la distribución del presupuesto apropiado para la vigencia 2020, es por la suma de **\$175.261.863,00**.

## 9. PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Decreto 1227 de 2005, Artículo 76.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Artículo 78.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor.

**Artículo 79.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 80.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE



## ▪ APOYO PARA EDUCACION FORMAL

El apoyo a la educación formal se reconoce al funcionario **por una sola vez** en cada vigencia fiscal podrán acceder tanto al auxilio escolar como al universitario para cubrir gastos de matrícula y/o textos escolares del empleado o del conyugue o compañero/a permanente o de los hijos que dependan económicamente del servidor hasta los 25 años de edad de acuerdo al Decreto 051 de enero de 2018 Artículo 4 parágrafo 2.

Para el apoyo en educación formal se tendrá en cuenta lo contemplado en la **Ley 115 de 1994** en su **Artículo 10**. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

**El artículo 70 Artículo 1º. Parágrafo 1º y 2º. Del Decreto 1227 de 2005**, el cual establece textualmente lo siguiente:

“Artículo 1º. Modificase el parágrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:

“**Parágrafo 1º.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.

El Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su Artículo 4. Contempla Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

**"Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."**

**Artículo 11º.- Niveles de la educación formal.** La educación formal a que se refiere la presente Ley, se organizará en tres (3) niveles:

- a) El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;
- b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y
- c) La educación media con una duración de dos (2) grados.





La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

### ➤ **Apoyo Universitario:**

El apoyo universitario se tendrá en cuenta de acuerdo a lo establecido en la **Ley 30 de 1992, Artículo 9º** Los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica, o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía.

De acuerdo al **Decreto 4807 del 20 de diciembre de 2011**, este beneficio **NO** aplicará para los familiares de los servidores públicos que cursen sus estudios en establecimientos educativos estatales, toda vez que para estos se aplicó la gratuidad para estudiantes de educación preescolar, primaria, secundaria y media por las excepciones que el mismo Decreto contempla.

Para ser beneficiario del apoyo económico para educación formal se requiere.

- Estar vinculado a la entidad durante un tiempo mínimo de un (1) año.
- Realizar la solicitud y anexar copia del Registro Civil de nacimiento o de matrimonio.
- Aportar copia de la tarjeta de identidad o cedula de ciudadanía.
- Aportar certificación de matrícula vigente expedida por el plantel educativo, en donde conste el ciclo que cursa o el semestre lectivo y costo de la matrícula.

**Para comprobar el parentesco:** La unión matrimonial mayor a dos (2) años, bastará la manifestación suscrita por el funcionario, la cual se entenderá presentada bajo la gravedad del juramento y **Certificación original de matrícula** expedido por establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio, donde conste el ciclo que va a cursar, el año o semestre lectivo y el costo de la matrícula.

### **NOTA Para tener en cuenta:**

**Decreto 1227 de 2005 Artículo 73.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:



**73.1.** Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

**73.2.** Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta lo arriba descrito se hace énfasis en que al servidor se le otorgara un (1) solo auxilio escolar o universitario previo el cumplimiento de los requisitos aquí establecidos.

#### ➤ **Clima Laboral**

El "Clima Laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

#### • **Aplicación**

Durante el periodo del mes de Febrero se realizara la encuesta de Medición del Clima Laboral en el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E de la vigencia 2018, formato GAGA-020-002-048 Versión 000, dicha encuesta se aplicara a empleados de planta y colaboradores de la institución en las diferentes áreas.

Equipo Directivo
Cirugía, hospitalización y partos
Recursos financieros
Almacén y compras
Gestión de la Calidad
Urgencias
Promoción y Prevención



Sistemas
Atención al Usuario
Odontología
Servicios generales
Consulta Externa
Laboratorio Clínico
Facturación
Talento Humano
Historias clínicas
Archivo Central

La encuesta busca evaluar el grado de satisfacción de los encuestados frente a las variables de:

- **Orientación Organizacional** (Misión, Objetivos; Estrategias, Valores y Políticas del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.).
- **Administración del Talento Humano** (Procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de sus respectivos cargos y capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional).
- **Estilos 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).
- **Comunicación e Integración** (Orientado a fortalecer la identificación y relación entre los miembros de la entidad).
- **Trabajo en grupo** (Formado 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).
- **Capacidad profesional** (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).
- **Medio Ambiente Físico** ((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).



FAVORABILIDAD DEL CLIMA LABORAL			
AREA	2019	2018	ESCALA DE CRECIMIENTO
URGENCIAS	82%	88%	-6%
TALENTO HUMANO	84%	93%	-8%
SISTEMAS	84%	94%	-10%
SERVICIOS GENERALES	87%	95%	-8%
RECURSOS FINANCIEROS	84%	83%	2%
PROMOCION Y PREVENICION	82%	78%	4%
ODONTOLOGIA	88%	89%	-1%
LABORATORIO CLINICO	80%	79%	2%
HISTORICAS CLINICAS	93%	95%	-2%
FACTURACION	87%	89%	-2%
GESTION DE CALIDAD	88%	86%	2%
EQUIPO DIRECTIVO	100%	94%	6%
CONSULTA EXTERNA	86%	78%	7%
ARCHIVO CENTRAL	86%	87%	-1%
CIRUGIAS Y HOSPITALIZACION	91%	91%	0%
ESTADISTICA	77%	84%	-7%
ATENCION AL USUARIO	91%	92%	-1%
ALMACEN Y COMPRAS	85%	86%	0%

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE



PROMEDIO	87%	88%	(0.23)
----------	-----	-----	--------

• **ANEXOS**

- Formato GAGA-020-002-048 Encuesta Medición de Clima Laboral.

 <p>Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado</p>	<p>GAGA-020-002-048 Versión 000</p> <p><b>ENCUESTA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL</b> Página 1 de 3</p>
---	--

Área de trabajo:

<input type="checkbox"/> Equipo Directivo	<input type="checkbox"/> Urgencias	<input type="checkbox"/> Odontología	<input type="checkbox"/> Laboratorio Clínico
<input type="checkbox"/> Cirugía, Hospitalización y Partos	<input type="checkbox"/> Programas de Promoción y Prevención	<input type="checkbox"/> Estadística	<input type="checkbox"/> Facturación
<input type="checkbox"/> Recursos Financieros	<input type="checkbox"/> Sistemas	<input type="checkbox"/> Servicios Generales	<input type="checkbox"/> Talento Humano
<input type="checkbox"/> Almacén y Compras	<input type="checkbox"/> Atención al Usuario	<input type="checkbox"/> Archivo Central	<input type="checkbox"/> Historias Clínicas
<input type="checkbox"/> Gestión de la Calidad		<input type="checkbox"/> Consulta Externa	

N°	PREGUNTA	ESCALA DE CALIFICACION		
		Siempre	Algunas veces	Nunca
1	El Hospital me informa sobre la misión, visión, política, valores, normas y procedimientos.			
2	Considero que el Hospital me brinda oportunidades de formación y crecimiento personal.			
3	La información que me brinda el Hospital, me permite concluir con éxito mi trabajo.			
4	Estoy de acuerdo con los procedimientos establecidos en mi área.			
5	Me tienen en cuenta para la definición de los planes y programas a los cuales se compromete mi área			
6	Mi jefe inmediato me informa sobre los cambios ocurridos que afectan mi área.			
7	Mis opiniones son tenidas en cuenta por mi grupo de trabajo.			
8	Con que frecuencia mis compañeros me piden ayuda para realizar un trabajo.			
9	Mi equipo de trabajo se esfuerza por alcanzar las metas propuestas			
10	Cuando una persona de mi grupo de trabajo habla, los demás le prestan atención.			
11	En mi área se aplican los valores institucionales establecidos en el código de Ética			
12	Estoy conforme con las relaciones interpersonales en mi equipo de trabajo.			
13	Mi jefe inmediato se reúne con el equipo de trabajo para informar los aspectos de importancia para el área.			
N°	PREGUNTA	ESCALA DE CALIFICACION		



Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado		GAGA-020-002-048 Versión 000 ENCUESTA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Página 2 de 3		
14	Mi jefe inmediato define metas con el apoyo del equipo de trabajo	Siempre	Algunas veces	Nunca
15	Los indicadores establecidos en mi proceso/subproceso son importantes para el equipo de trabajo			
16	Mi equipo de trabajo busca soluciones que le lleven a mejorar su desempeño.			
17	En mi grupo se analizan las causas que ocasionan los inconvenientes.			
N°	<b>PREGUNTA</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
18	Mi jefe inmediato es equitativo para distribuir las tareas en el área.			
19	Las funciones que realiza mi equipo de trabajo contribuyen a lograr los objetivos del Hospital.			
N°	<b>PREGUNTA</b>	<b>Siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Nunca</b>
20	Mi jefe inmediato me trata con respeto.			
21	Mi jefe inmediato controla permanentemente la ejecución de las actividades que me han asignado.			
22	Mi jefe inmediato tiene en cuenta mi opinión para la toma de decisiones en el área.			
23	Mi jefe inmediato confía en mis capacidades para realizar mi trabajo.			
24	Me expreso sin temor a ser juzgado cuando hablo con mi jefe.			
25	Mi jefe inmediato tiene tiempo para discutir con migo los inconvenientes que se presenten en el trabajo.			
26	Considero que mi trabajo es valorado por los superiores.			
27	Recibo algún incentivo cuando obtengo buenos resultados.			
28	Me siento aceptado en mi grupo de trabajo.			
29	Mi jefe inmediato me informa con detalle sobre mis funciones y responsabilidades.			
30	Entiendo los objetivos del Hospital y me identifico con ellos.			
N°	<b>PREGUNTA</b>	<b>Siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Nunca</b>
31	Mi jefe me retroalimenta sobre como estoy realizando mi trabajo.			
32	Debo consultar con mi jefe permanentemente la forma como debo			

Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado		GAGA-020-002-048 Versión 000 ENCUESTA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Página 3 de 3		
33	realizar mis actividades.			
34	Recibo instrucciones claras para realizar mis actividades.			
35	Estoy de acuerdo cuando mi jefe me delega tareas que le han sido asignadas a él.			
36	Las reuniones a las que asisto son precisas y concluyentes.			
37	Las instrucciones para desempeñar las funciones de mi puesto de trabajo son claras y entendibles.			
38	Estoy de acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño.			
39	Recibo información sobre los resultados de mis evaluaciones de desempeño.			
40	Me entero oportunamente de las actividades que se van a realizar en la Institución.			
41	Con que frecuencia consulto las carteleras y demás medios de comunicación institucionales para enterarme de lo que esta ocurriendo en la Institución.			
N°	<b>PREGUNTA</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
42	Frente al plan estratégico y los indicadores establecidos para mi proceso / subproceso, estoy			
43	Desempeño las funciones correspondientes a mi manual de funciones y al objetivo del cargo.			
44	Frente al reglamento de trabajo, estoy			
45	Estoy ubicado en el cargo que desempeño de acuerdo a mis competencias.			
N°	<b>PREGUNTA</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Completamente Insatisfecho</b>
46	En relación con el salario que recibo, me siento			
47	La forma que emplea en Hospital para evaluar mi desempeño, me hace sentir.			
48	Frente a la política salarial de la Institución, me siento.			



**DIANA CAROLINA CASTAÑO LONDOÑO**  
Subgerente Administrativa

Elaboro: Harrinson Semanate Nieva. – Técnico Administrativo – Contratista.

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**  
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595  
NIT 800030924-0  
YUMBO - VALLE

[www.hospitaldeyumbo.gov.co](http://www.hospitaldeyumbo.gov.co)  
[labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co](mailto:labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co)