

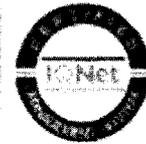
**PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
VIGENCIA 2022**

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO E.S.E

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
2022**

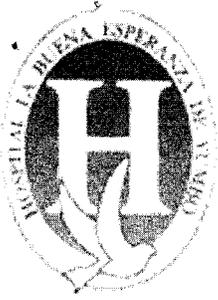
Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



CONTENIDO

1. <u>Presentacion</u>	3
2. <u>Marco Normativo</u>	5
3. <u>Glosario de Terminos</u>	6
4. <u>Objetivo General</u>	7
4.1 <u>Objetivos Especificos</u>	7
5. <u>Diagnostico</u>	8
6. <u>Formulacion del Plan</u>	8
7. <u>Lineas de Accion</u>	10
8. <u>Anexos</u>	15



1. PRESENTACION

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 artículo 4 del Decreto 1083 de 2015 el cual modifica el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 respecto a los beneficiarios del sistema.

Conforme los Decretos anteriores las Entidades están en la obligación de organizar anualmente programas de Bienestar Social Estímulos 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

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
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



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 (Normas contenidas en el Decreto 1083 de 2015 “:

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

“**Parágrafo 1°.** 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.**”

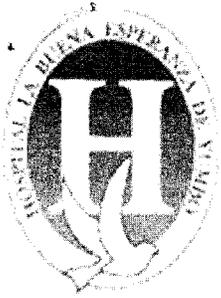
Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

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

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



2. MARCO NORMATIVO

El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 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.



3. GLOSARIO DE TERMINOS

El sistema de **Estímulos** comprende dos ejes principales; Programas de **bienestar social**: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia y Programas de **incentivos**: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño

Bienestar social: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.

Estímulos: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.

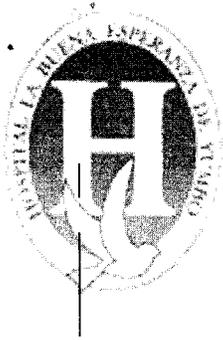
Incentivos: Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.

Programas: Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo.

Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

Clima laboral: Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.



4. OBJETIVO GENERAL

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de necesidades del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., cuenta con el formato Encuesta de Necesidades y Expectativas, Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos GAGA-020-002-054 Invitando a todo el personal de la institución, con el fin de conocer las necesidades y expectativas del personal, se tabula esta información y se presenta a la Comisión de Personal invitando al Gerente del Hospital con quien se analizó las solicitudes, determino prioridades y destinar los recursos para cada uno de los rubros.

La oficina de Talento Humano consolido el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la respectiva vigencia, el cual es presentado en la próxima reunión del comité para su aprobación.

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos contiene los siguientes programas:

PROGRAMA	ACTIVIDAD
<i>Programa Recreativo</i>	<i>Pesca deportiva.</i>
<i>Reconocimiento empleados</i>	<i>Estímulos e incentivos</i>
<i>Programa Deportivo</i>	<i>Semana Cultural, Actividades Artísticas, recreativas, culturales y deportivas</i>
<i>Artísticos – Culturales Fechas memorables – Homenaje de cumpleaños.</i>	<i>Tarjeta de cumpleaños – media jornada libre el día del cumpleaños</i>
<i>Capacitación informal y financiación de estudios</i>	<i>Financiación de educación, primaria, secundaria o superior</i>
<i>Capacitación Pre - pensionados</i>	<i>Capacitación a funcionarios de la entidad que estén próximos a pensionarse</i>
<i>Programa de promoción y prevención de la salud</i>	<i>Auxilio de gafas</i>
	<i>Plan Nutricional</i>

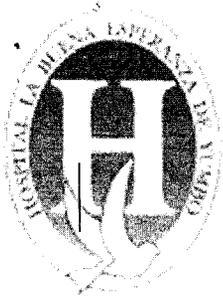
Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E S E

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

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



6. FORMULACION DEL PLAN

Durante el mes de Febrero del año 2022, se aplicara la Encuesta de Bienestar Social, teniendo en cuenta que la Institución actualmente cuenta con 87 empleados de planta del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, la encuesta tiene como fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios y el resultado de esta es el insumo principal para así desarrollar el Plan de Bienestar Social , estímulos e incentivos de la vigencia.

ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2022

▪ **Programas Recreativos**

El punto número 1, se pide escoger las actividades propuestas y que más le sea de su interés, en la pregunta sobre ¿Qué programas recreativos desearía se realizaran durante la vigencia 2022?

- a. Pesca deportiva
- b. Actividad de integración familiar
- c. Reconocimiento a empleados
- d. Otro. ¿Cuál?

▪ **Programas Deportivos**

En el punto número 1.b, en donde se pide escoger una de las propuestas que más le sea de su interés, en la pregunta sobre ¿Qué programas deportivos desearía se realizaran durante la vigencia 2022?

- a. Fútbol
- b. Fútbol sala
- c. Baloncesto
- d. Voleibol
- e. Gimnasio
- f. Natación
- g. Otro. ¿Cuál?



▪ programas Artísticos y Culturales

En la pregunta número 2, a la pregunta sobre ¿De los programas artísticos y culturales cuales quisiera que se realizaran?:

- a. Semana cultural
- b. Homenaje de cumpleaños
- c. Fechas memorables (Día de la madre, día del padre, conmemoraciones institucionales, etc.)
- d. Otro. ¿Cuál?

▪ Programas de Capacitación

La pregunta numero 3 corresponde a Capacitación informal y financiera en educación formal en:

- a. Curso de sistemas
- b. Trabajo en equipo
- c. Financiación en educación primaria, secundaria o superior
- d. Motivación personal
- e. Capacitación Pre pensionados
- f. Otro. ¿Cuál?:

De acuerdo a lo anteriormente descrito se efectuará la distribución del presupuesto apropiado para la vigencia 2021.

7. LINEAS DE ACCION

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:

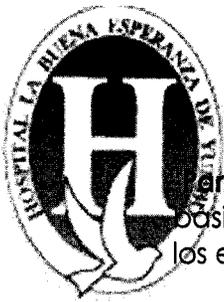
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 - No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 - Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme,
 - correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- **Apoyo para Educación 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 1°. Parágrafo 1° y 2°. Del Decreto 1227 de 2005, el cual establece textualmente lo siguiente:

“Artículo 1°. Modificase el parágrafo 1° 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 dependen 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.

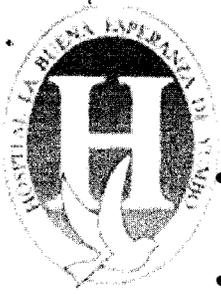
La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

- **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 nacimientos 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: los cuales se pagaran de la siguiente manera:

Preescolar a bachillerato: Un (1) salario Mínimo Mensual legal vigente

Universitario y Especialización: Por valor de Un Millón de pesos (\$1.000.000).

➤ Pre Pensionados

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para el cambio de estilo de vida. El programa de capacitación a pre pensionado se realiza teniendo en cuenta tres componentes: 1) Normatividad y asesoría 2) psicológica para facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre. 3) La promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

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
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



Las actividades a desarrollar para los pre-pensionados se enfocarán a:

1. Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
2. Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
3. Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión.

➤ **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 2022, en el formato GAGA-020-002-048 Versión 001, 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

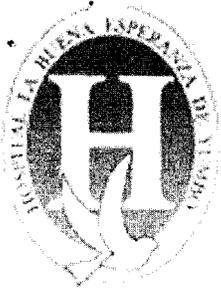
Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

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

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co

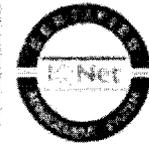
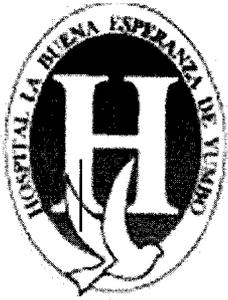


Servicios generales
Consulta Externa
Laboratorio Clínico
Facturación
Talento Humano
Historias clínicas
Archivo Central



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).



8. ANEXOS

- Formato GAGA-020-002-054 Encuesta de necesidades y expectativas Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos.



Hospital La Buena Esperanza de Yumbo
Empresa Social del Estado

GAGA-020-002-054
 Versión 005

ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
DEL AÑO _____

Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los colaboradores públicos, viene adelantando programas de bienestar, en cumplimiento a las políticas establecidas. Para la vigencia _____ queremos construir un plan que responda a sus necesidades y expectativas. Por lo tanto, esta encuesta que recoge algunos aspectos que contribuyen al mejoramiento continuo, por lo que se le solicita diligenciarla.

DATOS GENERALES

Apellido: _____
 Nombre: _____ Correo Electrónico: _____
 Teléfono: _____

Nivel Ocupacional:
 /O: PROFESIONAL: ASESOR: TECNICO: ASISTENCIAL: TRABAJADOR OFICIALES:

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR AÑO _____
 MALO REGULAR BUENO EXCELENTE

INFORMACION REQUERIDA

1. De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés.

<p>A. Que programas recreativos desearía se realizaran durante la vigencia _____</p> <p>a deportiva <input type="checkbox"/></p> <p>integración familiar <input type="checkbox"/></p> <p>incorporación a empleados <input type="checkbox"/></p> <p>¿Cuál?: _____</p>	<p>B. Que programas deportivos desearía se realizaran durante la vigencia _____</p> <p>A. Fútbol <input type="checkbox"/></p> <p>B. Fútbol sala <input type="checkbox"/></p> <p>C. Baloncesto <input type="checkbox"/></p> <p>D. Voleibol <input type="checkbox"/></p> <p>E. Gimnasio <input type="checkbox"/></p> <p>F. Natación <input type="checkbox"/></p> <p>G. Otro. ¿Cuál?: _____</p>
--	--

2. De los programas artísticos y culturales cuales quisiera que se realizaran:

Programa cultural

torneo de cumpleaños

fiestas memorables (Día de la madre, día del padre, conmemoraciones institucionales, etc.)

Otro. ¿Cuál?: _____

3. Capacitación informal y financiación en educación formal en:

trabajo en equipo, identidad y sentido de pertenencia

financiación en educación primaria, secundaria o superior

motivación personal

capacitación Pre pensionados

Otro. ¿Cuál?: _____

4. Programa de promoción y prevención de la salud.

dentística

uso de gafas

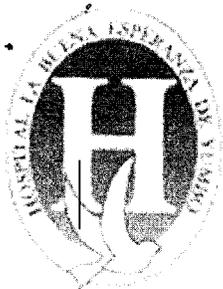
Nutricional

¿Cuál?: _____

Estado: _____ Recibido de Talento Humano: _____

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
 labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



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

 Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> GAGA-020-002-048 Versión 001 </div> ENCUESTA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Página 1 de 4
---	--

Área de trabajo:

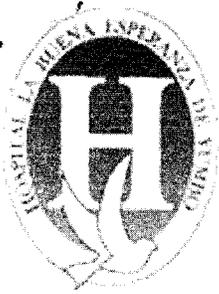
<input type="checkbox"/> Equipo Directivo	<input type="checkbox"/> Urgencias	<input type="checkbox"/> Odontología	<input type="checkbox"/> Laboratorio Clínico
<input type="checkbox"/> Cirugía, Hospitalización y Partos	<input type="checkbox"/> Programas de Promoción y Prevención	<input type="checkbox"/> 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 (Variable Orientación Organizacional)	ESCALA DE CALIFICACIÓN			
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo
1	Conozco la misión y la visión de mi entidad.				
2	Los objetivos de mi entidad son claros.				
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales.				
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.				
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.				
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo.				
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.				
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas.				
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.				
N°	PREGUNTA (Variable Gestión Estratégica del Talento Humano)	ESCALA DE CALIFICACIÓN			
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de				



 Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado	GAGA-020-002-048 Versión 001
	ENCUESTA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Página 2 de 4

	acuerdo con mis conocimientos y habilidades.				
11	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.				
12	La capacitación es una prioridad en la entidad.				
13	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.				
14	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas.				
15	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen.				
N°	PREGUNTA (Variable Escala de Dirección)	ESCALA DE CALIFICACIÓN			
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo
16	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.				
17	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos.				
18	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.				
19	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.				
20	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.				
21	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.				
22	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.				
23	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes.				
24	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización de trabajo.				
25	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.				
	PREGUNTA	ESCALA DE CALIFICACIÓN			



 Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa social del Estado	GAGA-020-002-048 Versión 001
	ENCUESTA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Página 3 de 4

N°	(Variable Comunicación e Integración)	ESCALA DE CALIFICACIÓN			
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo
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.				
27	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.				
28	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.				
29	En mi área compartimos información útil para el trabajo.				
30	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.				
31	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo.				
N°	PREGUNTA (Variable Trabajo en Equipo)	ESCALA DE CALIFICACIÓN			
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo
32	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.				
33	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.				
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.				
35	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.				
36	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe.				
N°	PREGUNTA (Variable Capacidad Profesional)	ESCALA DE CALIFICACIÓN			
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo
37	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.				
38	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.				



	Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado	GAGA-020-002-048 Versión 001
		ENCUESTA MEDICIÓN DE CUMA LABORAL Página 4 de 4

39	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.				
40	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.				
41	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.				
42	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.				
43	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos.				
44	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.				
	PREGUNTA (Variable Medio Ambiente físico)	ESCALA DE CALIFICACIÓN			
N°		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo
45	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).				
46	Mi área de trabajo permanece ordenada.				
47	Mi área de trabajo permanece limpia.				
48	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.				
49	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido).				
50	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada.				
51	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación.				

CLAUDIA JIMENA SANCHEZ ALCALDE
Gerente

VoBo: Harold Fernando Mancilla S. – Subgerente Gestión de la Calidad

Reviso: Dr. James Antonio Valdés Muñoz – Asesor Jurídico

Dr. Julián Andres Velásquez Echeverry – Profesional Universitario - Abogado Externo

Elaboró María Fernanda Muñoz – Técnico Administrativo de Talento Humano
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
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co