



**PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
VIGENCIA 2019**

**HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO E.S.E
2019**

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>	7
6. <u>Formulacion del Plan</u>	7
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 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 1°. Modificase 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."



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

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. DIAGNOSTICO

El diagnostico 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 GATH-020-010-024.

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



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
<ul style="list-style-type: none">• Programa Recreativos	<ul style="list-style-type: none">▪ Plan vacacional
<ul style="list-style-type: none">• Programa Deportivos	<ul style="list-style-type: none">▪ Actividad Deportiva
<ul style="list-style-type: none">• Programa Artístico y Cultural	<ul style="list-style-type: none">▪ Fechas Memorables▪ Integración Familiar (Día de la Familia).▪ Actividad de Fin de año
<ul style="list-style-type: none">• Programa Capacitación	<ul style="list-style-type: none">▪ Financiación Educativa
<ul style="list-style-type: none">• Calidad de Vida Laboral	<ul style="list-style-type: none">▪ Medición anual clima organizacional.

6. FORMULACION DEL PLAN

Durante el mes de Febrero del año 2019, 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.

ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2018

▪ 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 2019?



1. Plan Vacacional
2. Actividad de integración familiar
3. Actividad de fin año
4. Otros (bonos).
5. Pesca deportiva

▪ **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 2019?

1. Gimnasio
2. Fútbol
3. Natación
4. Voleibol
5. Fútbol Sala
6. Baloncesto

▪ **Programas Artísticos y Culturales**

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

1. Fechas memorables (Día de la madre, Día del Padre, Conmemoración Institucional).
2. Celebración de Cumpleaños.
3. Semana Cultural.
4. Día compensatorio de Cumpleaños.

▪ **Programas de Capacitación**

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

1. Otros (Bonos)
2. Financiación Educativa (Básica Primaria, Secundaria, Universitaria, Especialización).
3. Motivación Personal.
4. Trabajo en Equipo
5. Sistemas.

De acuerdo a lo anteriormente descrito se efectuará la distribución del presupuesto apropiado para la vigencia 2019, que asciende a la suma de **\$175.261.863, 00.**



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°. Modifícase el parágrafo 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".

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 11°.- 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 9°** 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: los cuales se pagaran de la siguiente manera:



Preescolar a bachillerato: Un (1) salario Mínimo Mensual legal vigente (\$781.242.00).
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 y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

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 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.

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 000
	ENCUESTA DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS AÑO _____	
<p>El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados públicos, viene adelantando programas de bienestar, en cumplimiento a las políticas establecidas por la entidad. Para la vigencia _____ queremos construir un plan que responda a sus necesidades y expectativas, a través de esta encuesta que recoge algunos aspectos que contribuyen al mejoramiento continuo, por lo que los invitamos a diligenciarla.</p>		
DATOS GENERALES		
Nombres y apellido: _____ Dependencia: _____ Correo electrónico: _____ Numero celular: _____ Nivel Ocupacional: DIRECTIVO: _____ PROFESIONAL: _____ ASESOR: _____ TECNICO: _____ ASISTENCIAL: _____ TRABAJADOR OFICIALES: _____		
INFORMACION REQUERIDA		
1. Estaría usted de acuerdo en contratar un servicio de la caja de compensación familiar, el cual le permita tener varios beneficios en salud, recreación y deporte: Si cual: _____ No porque: _____		
2. De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés.		
A. Que programas recreativos desearía se realizaran durante la vigencia _____. Pesca deportiva: _____ Paseo de integración familiar: _____ Paseo de integración: _____ Integración de fin de año: _____ Semana cultural: _____ Otro. ¿Cuál?: _____	B. Que programas deportivos desearía se realizaran durante la vigencia _____. Futbol: _____ Microfútbol: _____ Baloncesto: _____ Voleibol: _____ Gimnasio: _____ Otro. ¿Cuál?: _____	
3. De los programas recreativos y vacacionales, cuales quisiera que se realizaran o se continúen realizando para usted y su grupo familiar: Pesca deportiva: _____ Paseo de integración: _____ Plan vacacional: _____ Otro. ¿Cuál?: _____		
4. De los programas artísticos y culturales cuales quisiera que se realizaran: Semana cultural: _____ Celebración de cumpleaños: _____ Día de la familia: _____ Fechas memorables: _____ Otro. ¿Cuál?: _____		
5. De los programas de promoción y prevención de la salud cuales quisiera que se realizaran en nuestra institución: Salud oral: _____ Salud visual: _____ Salud auditiva: _____ Prevención cardiovascular: _____ pausas activas: _____ Prevención cáncer: _____ Manejo del stress: _____ Brigadas de emergencia: _____ Otro. ¿Cual?: _____		



Hospital La Buena Esperanza de Yumbo
Empresa Social del Estado

GAGA-020-002-054
Versión 000

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



6. Capacitación informal y financiación en educación formal en:

Curso de sistemas: _____ Trabajo en equipo: _____ Financiación en educación primaria, secundaria o superior: _____
Motivación personal: _____ Otro. ¿Cuál?: _____

Firma y Fecha recibido de Talento Humano :



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

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

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°	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	Indiferente	Totalmente en desacuerdo
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°	PREGUNTA	Siempre	Algunas veces	Nunca
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°	PREGUNTA	Siempre	Algunas veces	Nunca
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°	PREGUNTA	Totalmente de acuerdo	Indiferente	Totalmente en desacuerdo
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°	PREGUNTA	Satisfecho	Insatisfecho	Completamente Insatisfecho
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.			

Claudia Jimena Sanchez Alcalde

CLAUDIA JIMENA SANCHEZ ALCALDE
GERENTE

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