

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "SALUD YOPAL"

**ESTUDIO TECNICO ACTIVIDAD DE BIENESTAR UN 2026
ACTIVIDAD DE BIENESTAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES – RECREACIÓN Y DEPORTES
SERVIDORES PUBLICOS DE LA E.S.E SALUD YOPAL Y SUS FAMILIAS -CULTURA Y CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LA E.S.E SALUD YOPAL EN LA VIGENCIA 2026**

**COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS
DE LA E.S.E SALUD YOPAL**

MAYO DE 2026

1. INTRODUCCION

En virtud del marco legal enunciado de la ESE Salud Yopal, es que observamos que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 contempla que las Entidades Públicas deben implementar programas de bienestar social de acuerdo con las normas vigentes, normas las cuales se destacan a continuación, así:

a. El artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 contempla que las entidades públicas cobijadas por la Ley 443 de 1998 "... están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos", en concordancia con lo cual, el artículo 37 de la misma dispone que tales entidades "deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten", recursos los cuales "... se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados

b. El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 contempla que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los siguientes programas de protección y servicios sociales: (1) deportivos, recreativos y vacacionales, (2) artísticos y culturales, (3) de promoción y prevención de salud, (4) capacitación informal en artes y artesanía u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. (5) promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces.

c. El artículo 74 del Decreto 1227 de 2005 prevé que "... los programas de bienestar responderán a estudio técnico que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional".

La ESE Salud Yopal, en cumplimiento de la norma y en reunión ordinaria del primer comité institucional de gestión y desempeño de la vigencia 2.025, llevada a cabo el día 28 de enero de 2.024, se realizó la presentación del PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025 el cual fue adoptado y aprobado dentro de los planes institucionales y estratégicos.

Ahora bien, la E.S.E Salud Yopal, es una entidad pública que tiene como misión "La ESE Salud Yopal es una institución que presta servicios de atención primaria en salud, comprometida en mejorar la calidad de vida de los usuarios, sus familias, comunidad y colaboradores, de forma humanizada, segura, oportuna, accesible, pertinente y con enfoque de riesgo; a través, de la efectividad técnico-científica, un equipo humano capacitado y orientado hacia el mejoramiento continuo de los procesos.", nuestra visión "Seremos una institución prestadora de servicios de salud acreditada y reconocida, prestando servicios de mediana complejidad para suplir las necesidades de la comunidad; generando espacios de innovación y gestión de conocimiento; buscando así una experiencia positiva en nuestros usuarios, sus familias y colaboradores".

La ESE "Salud Yopal", como Institución Prestadora de Servicios de Salud I.P.S. y por ser el centro de atención de primer nivel más importante del Municipio de Yopal, debe desarrollar actividades de tipo administrativo, que permita gestionar y liderar procesos de calidad y mejoramiento continuo en cada uno de los procesos, para complementar, soportar y prestar servicios de salud en el marco de estándares de calidad que le permitan a la institución dar cumplimiento a la Misión, Visión, Política y Objetivos de Calidad brindando a los usuarios una atención segura.

La ESE "Salud Yopal", de acuerdo a lo anterior ha venido presentando un constante cambio y ampliación de su portafolio de servicios, buscando siempre la calidad en la prestación de los mismos, por lo anterior dentro de sus políticas institucionales se ha logrado las certificaciones del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, sistemas integrados NTC ISO 14001:2015, NTC ISO 45001:2018, NORSOK SWA-006, asimismo la habilitación del 100% de los servicios en la norma 2003 del 2014 y servicio Vacunación 3100 de 2019, el Hospital Central cuenta con certificación como Hospital Seguro y certificación entregada por la Secretaria Salud Departamental, adicional a este se tiene certificado las Estrategia IAMII, donde también se recibió constancia por la Secretaria Salud Departamental y certificación en acreditación en salud.

El programa de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos propuesto para los funcionarios de la E.S.E Salud Yopal busca orientar sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano, por lo cual es importante también tener en cuenta el ámbito emocional como factor clave en la satisfacción de los funcionarios, no podemos contar con personas insatisfechas ya que ésta insatisfacción incide en el clima organizacional de la Institución, por lo cual la entidad ha aceptado su responsabilidad con el trabajador, y que esto se verá reflejado en una Institución, con más calidad y un mejor ambiente laboral creando una cultura de sentido de pertenencia entre colaborador-empresa.

La E.S.E Salud Yopal basados en las oportunidades de mejora que se evidenciaron en informe de medición de clima de organizacional 2025, cultura organizacional 2025, la encuesta de medición de bienestar social aplicados en el año 2025, e informe de Salud Mental de factores de Riesgo Psicosocial con intervención control inmediata en la fuente a través de controles administrativos, controles operativos y cambio organizacionales teniendo presente el Artículo 3 de la Resolución 2764/2022, el último informe fue presentado en el mes de diciembre de 2025, donde se identificó que la percepción del estrés está en niveles de RIESGO BAJO, MEDIO, ALTO Y MUY ALTO, por lo que se considera necesario fomentar de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales, desarrollar de estrategias de afrontamiento, comunicación salud mental, así como también realizar acciones de prevención y control de fatiga crear espacios de recreación a través de actividades de deporte y recreación que permitan mitigar el impacto provocado en el personal médico asistencial y administrativo de la planta de personal de la E.S.E dadas las extensas jornadas de trabajo que han venido afectado el clima organizacional y actividades con enfoque en la transformación cultural con visión de liderazgo, articulando a las políticas institucionales de Humanización e el Cliente Interno generando estrategias de bienestar con actitud de mente positiva al cambio, inteligencia emocional, empatía, donde el personal sea consciente del trabajo en equipo armonioso y colaborativo que contribuya a mejorar la productividad, eficiencia laboral y el bienestar social, formar equipos con inteligencia colectiva, potencializando la autogestión, cooperación en el personal, brindar habilidades en el manejo de tiempo, relaciones interpersonales, desarrollar estrategias de habilidades en inteligencia emocional, creando colaboradores con un alto coeficiente intelectual colectivo que se vea reflejado en una atención con Calidad Humanización para los usuarios de la E.S.E Salud Yopal.

La E.S.E Salud Yopal basados en las oportunidades de mejora que se evidenciaron en informe de medición de cultura organizacional y clima de organizacional se aplicó mediante la encuesta de medición de Clima Organizacional y medición de Clima Laboral aplicados en el año 2025, enmarcado Decreto 1083 de 2011. **ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida y readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada, 5. Fortalecer el trabajo e

educativas, deportivas, recreativas y culturales ,con de mecanismos de comunicación , optimización d competencias de relación y desarrollar estrategias de afrontamiento, así como también realizar acciones d prevención y control de fatiga crear espacios de recreación a través de actividades de deporte y recreació que permitan mitigar el impacto provocado en el personal médico asistencial y administrativo de la planta d personal de la E.S.E dadas las extensas jornadas de trabajo, así mismo se desarrollen estrategias d liderazgo con actitud de mente positiva al cambio, inteligencia emocional, empatía, donde el personal se consciente del trabajo en equipo armonioso y colaborativo que contribuya a mejorar la productividad eficiencia laboral y el bienestar social, formar equipos con inteligencia colectiva, potencializando l autogestión, cooperación en el personal, brindar habilidades en el manejo del tiempo, relacione interpersonales, desarrollar estrategias de habilidades en inteligencia emocional , creando colaboradore con un alto coeficiente intelectual colectivo que se vea reflejado en una atención con Calidad y Humanizació para los usuarios de la E.S.E Salud Yopal.

Donde se dé una consolidación de una cultura organizacional basada en la inteligencia emocional, gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores com desarrollo de destrezas de organización, manejo de emociones, empatía, trabajo en equipo, comunicació asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad de negociación colectiva y resolución d conflictos ,capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno

OBJETIVO GENERAL

Mantener y mejorar las condiciones desarrollo integral del funcionario encaminados a responder la necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo su aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia u ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores personas involucradas.

Garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanism enmarcados en valores, principios y compromisos consagrados en el código de integridad, ética y buen gobierno y en la normatividad legal vigente.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y reconocer las fortalezas y debilidades, en el plano individual y grupal, que intervienen en la calidad de vida del trabajo.
- Reconocer e implementar recursos prácticos de manejo de las tensiones laborales.
- Modelar e impulsar la realización de un plan personal y del equipo para fortalecer los recursos propios y con esto afrontar el estrés laboral y sus consecuencias en la calidad de vida.
- Manejar técnicas de autocuidado
- Brindar espacios a través de las actividades recreativas y deportivas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de salud mental 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 funcionario con el servicio de la E.S.E Salud Yopal.
- Promover la práctica del deporte competitivo y recreativo al interior de la entidad.
- Propiciar la práctica de actividades físicas debidamente orientadas como medio para la conservación y el mejoramiento de las condiciones físicas, psicoactivas y sociales.

- brindar herramientas necesarias para que puedan tener una mejor base sólida en liderazgo con actitud mental positiva para el cambio, pasión por las metas y objetivos propuestos con valores incluidos en salud y atención los pacientes. Desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores que generen óptimos resultados para formar profesionales en la salud de excelencia que se atrevan a ser líderes, a través; de la motivación, creando una filosofía de satisfacción total a las necesidades actuales con visión práctica en ESE Salud Yopal: líder en atención.

ALCANCE

Lograr a través de actividades de capacitación, recreación, bienestar, deportes y lúdica la consolidación de equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral, el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos de la E.S.E Salud Yopal.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL Y JUSTIFICACIÓN

Fundamentos legales:

- **Constitución Política de Colombia** que consagra los derechos que en materia de bienestar social tiene todos los ciudadanos.
Artículo 52 Constitución Política de Colombia: "el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre"
- **Ley 909 de 2004**, en la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 734 de 2002, artículo 33**, establece como derechos de todo servidor público en su numeral 3 "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales" y en su numeral 5 "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes."
- **Ley 1952 de 2019, artículo 37**, establece como derechos de todo servidor público en sus numerales "3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivo conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes."
- **Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10 "Sistema de Estímulos"
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Artículo 37... *Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto-ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar*

programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

- **Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, que define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social y estímulos.
- **Decreto 1599 de 2005** por el cual se adopta el modelo estándar de control interno dentro del Subsistema de Control Estratégico, el componente de Ambiente de Control en su elemento de Desarrollo del Talento Humano.
- **Resolución 2646 de 2008** del Ministerio de la Protección social "Por la cual se establecen disposiciones que definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"
- **Resolución 385 de 2020** del Ministerio de Salud. Decreto 491 de 2020 Con la implementación de programa de Bienestar Social y Estímulos se conjugan elementos de tipo legal y social, el primero porque se da cumplimiento a lo preceptuado en la ley y el segundo porque garantiza y facilita el desarrollo físico recreativo, cultural, afectivo y de interrelación que conlleva a un ambiente sano y una mayor disponibilidad en el quehacer diario del servidor público.

En virtud de lo anterior la empresa y de acuerdo a los resultados obtenidos en el informe de Clima organizacional 2025 , el último informe fue presentado en el mes de julio de 2025 , donde se identificaron oportunidades de mejora , por lo cual el comité de Bienestar de acuerdo con los lineamientos dados en el **Programa Nacional de bienestar "SERVIDORES SALUDABLES" entidades sostenibles** y de acuerdo con la estructura de los ejes del programa que representan aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, y el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030** ha considerado pertinente fortalecer el plan de capacitación, desde dos ángulos, uno interno fortaleciendo los conocimientos del personal a través de capacitaciones grupales en temas específicos ya sea de clima laboral ambiente organizacional, liderazgo, entre otros aspectos, en atención a que el personal misional (médicos enfermeras) no siempre es permanente, así mismo se hace necesario crear espacios de actividades de deporte y recreación se mitigue el impacto provocado en el personal médico asistencial y administrativo de la planta de personal de la E.S.E dadas las extensas jornadas de trabajo que han venido afectando el clima organizacional.

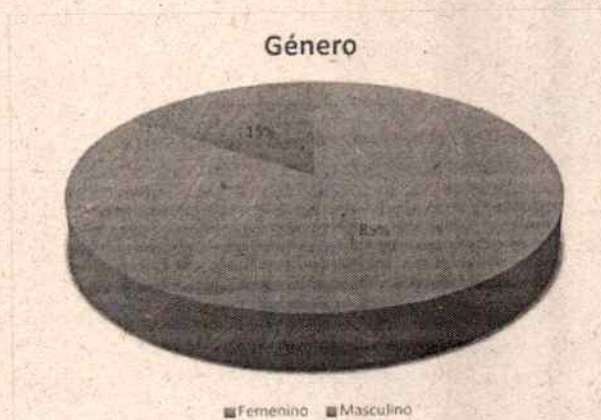
Por lo anterior, se hace necesario capacitar a nuestro personal, con enfoque en la transformación cultural y competencias blandas en liderazgo e inteligencia emocional, articulando a las políticas institucionales de Humanización en el Cliente Interno generando estrategias de bienestar emocional, comunicación asertiva donde el personal sea consciente del trabajo en equipo armonioso y colaborativo que contribuya a la mejora en la productividad, eficiencia laboral y el bienestar social, formar equipos con inteligencia emocional potencializando la autogestión, autoconocimiento, cooperación en el personal, y la vez brindar habilidades en el manejo del tiempo, relaciones interpersonales, desarrollar estrategias de habilidades en inteligencia emocional , creando colaboradores con una salud mental y física positiva, que se vea reflejado en una atención con Calidad y Humanización para los usuarios de la E.S.E Salud Yopal.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo a informe presentado de diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial (FRS) de la EMPRESA DEL ESTADO DE SALUD YOPAL, aplicado en diciembre 2025, se relaciona la necesidad de desarrollar actividades tendientes a mitigar los riesgos que puntuaron alto en la encuesta.

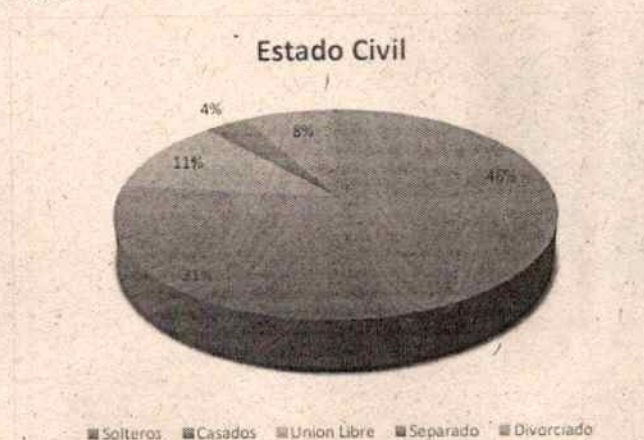
A continuación, se relaciona los datos sociodemográficos de la población que participe de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

> **Género**



INTERPRETACIÓN: El 85% de la población de la empresa ESE SALUD YOPAL pertenece al género FEMENINO y 15% pertenece al género MASCULINO

> **Estado Civil**



solteros, el **31%** se encuentran casados, el **11%** viven en unión libre, el **8%** se han divorciado y el **4%** se han separado.

➤ **Escolaridad**



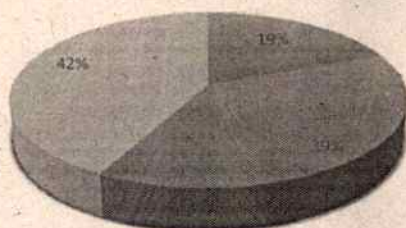
INTERPRETACIÓN: La población citada para realizar la aplicación de batería de riesgo psicosocial fue de **26** personas. De las cuales el **42%** cuentan con estudios de técnico/tecnológico completo, el **27%** tienen estudios de postgrado, el **15%** culminaron sus estudios como profesional completo, el **12%** no han logrado terminar sus estudios y tienen un técnico/tecnológico incompleto, por último, el **4%** cuentan con estudios de bachillerato completo.

➤ **Estrato**



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial: el **38%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se encuentran

Tipo de Vivienda



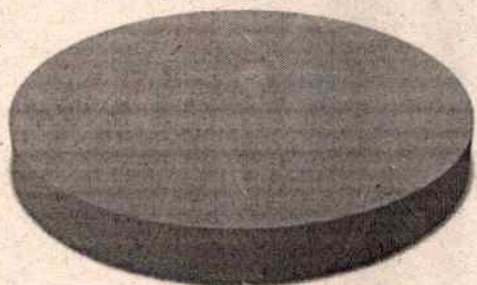
■ Arriendo ■ Familiar ■ Propia

INTERPRETACIÓN: Del total de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **42%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** residen en vivienda propia, el **39%** viven en casa familiar, y el **19%** viven en arriendo.

Datos Ocupacionales

➤ Lugar de Trabajo

Lugar de Trabajo

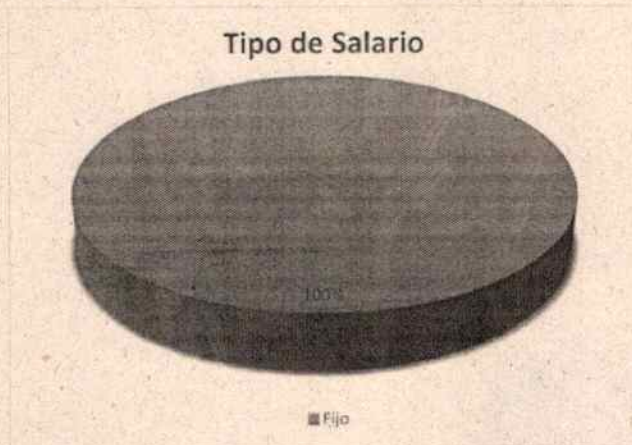


■ Yopal

100%

INTERPRETACIÓN: De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **100%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** su lugar de trabajo actual es en Yopal.

➤ **Tipo de Salario**



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **100%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se encuentran con salario fijo.

➤ **Tipo de Contrato**



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **58%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se encuentran con un contrato a término indefinido, el **31%** se encuentran con la modalidad de contrato de 1 año o más, el **7%** no tienen claridad del tipo de contrato que tienen, por último, el **4%** cuentan con un contrato por prestación de servicios.



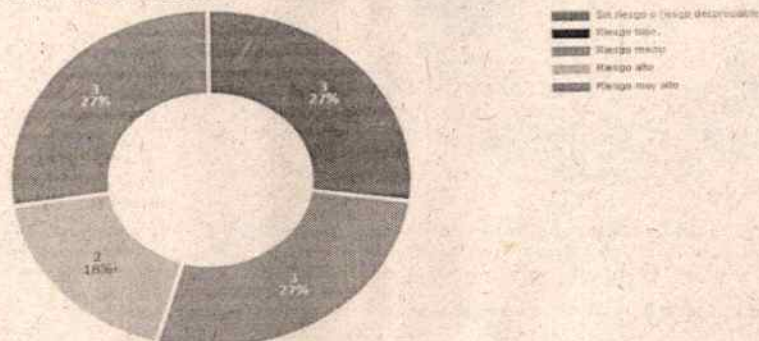
INTERPRETACIÓN: Los factores psicosociales intralaborales de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL** que participó, refiere que los trabajadores que tienen personal a su cargo tienen **100% Riesgo medio**; Con respecto a los trabajadores que no tienen personal a cargo también el **100%** tienen presencia de un nivel de **Riesgo Medio**.

La batería de riesgo psicosocial cuenta con cuatro cuestionarios: ficha de datos generales, cuestionario de factor de riesgo psicosocial intralaboral, cuestionario de factor de riesgo psicosocial extralaboral cuestionario de estrés. Dicho resultado se diferencia en su aplicación por cargos para lo cual se cuenta con el TIPO A para trabajadores con CARGOS DE JEFATURA, PROFESIONAL, TECNICOS, TECNOLOGOS TIPO B para trabajadores con cargo de AUXILIAR, ASISTENTE ADMINISTRATIVO, OPERATIVO SERVICIOS GENERALES.

FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A

Los Factores de Riesgo Intralaboral que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO A.

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - 11 TRABAJADORES EVALUADOS

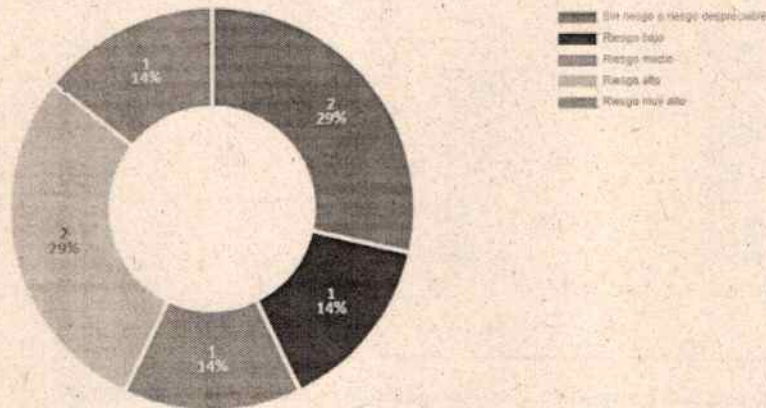


INTERPRETACIÓN: El **18%** de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL** TIENE RIESGO ALTO; el **27%** de los trabajadores tienen RIESGO MUY ALTO; en RIESGO MEDIO se encuentra el **27%** de trabajadores y por último el **27%** se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable.

FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A

Los Factores de Riesgo Extralaboral que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO A

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - 7 TRABAJADORES EVALUADOS

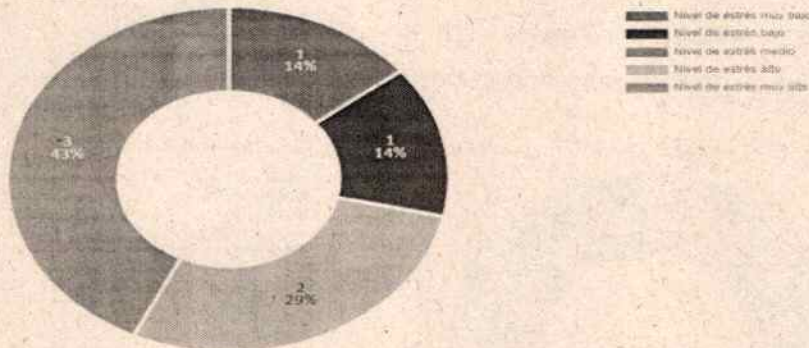


INTERPRETACIÓN: El 14% de la población de la **ESE SALUD YOPAL** se encuentra EN RIESGO MEDIO; el 14% de los trabajadores se encuentran en RIESGO BAJO; el 20% de los trabajadores se encuentran en RIESGO MUY ALTO; el 29% de los trabajadores se encuentran en RIESGO ALTO y el ultimo 29% se encuentran sin NINGUN TIPO DE RIESGO.

NIVEL DE PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS FORMA A

El nivel de percepción del estrés que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO A.

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 7 TRABAJADORES EVALUADOS

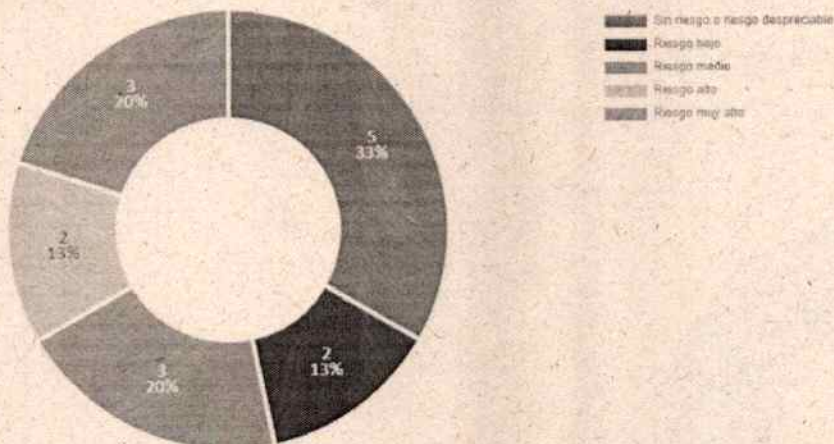


INTERPRETACIÓN: El 14% de trabajadores se encuentran en ESTRÉS MUY BAJO Y BAJO; el 29% de los trabajadores se encuentran en NIVEL DE ESTRÉS ALTO; por último, el 43% de los trabajadores podrían presentar un nivel de ESTRÉS MUY ALTO.

FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL FORMA B

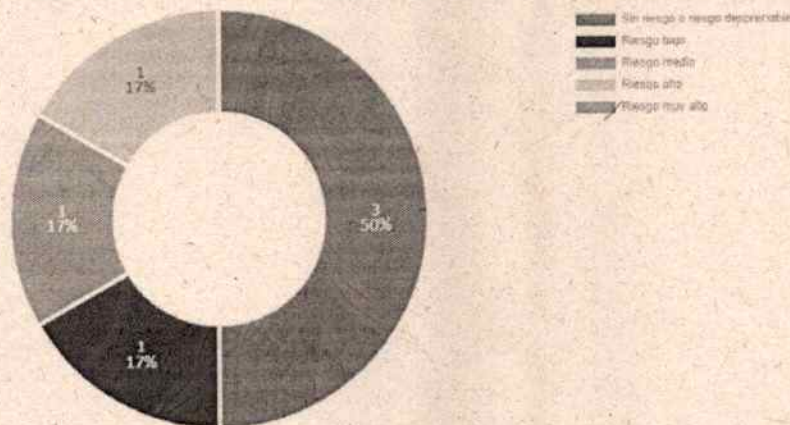
Los Factores de Riesgo Intralaboral que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO B.

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - 15 TRABAJADORES EVALUADOS



INTERPRETACIÓN: El **13%** de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL**, que participó de la aplicación de batería de riesgo psicosocial cuestionario intralaboral FORMA B PRESENTA RIESGO BAJO Y ALTO; el **20%** de trabajadores presentan RIESGO MEDIO Y MUY ALTO; el **33%** no se evidencia que tenga NINGUN TIPO DE RIESGO.

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



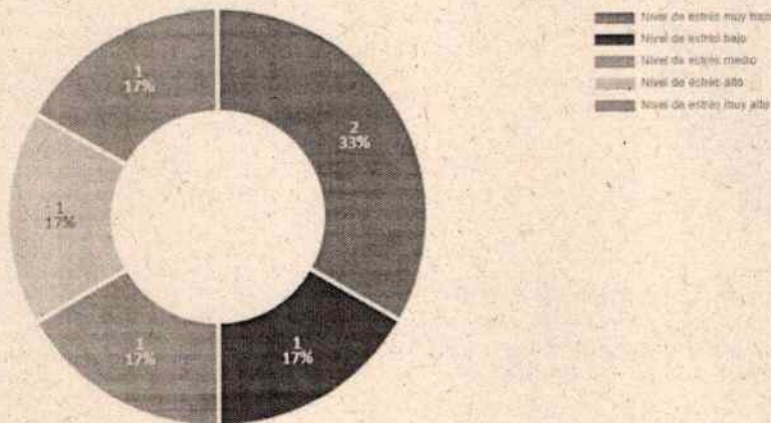
INTERPRETACIÓN: El **17%** de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL**, que participó de la aplicación de batería de riesgo psicosocial cuestionario extralaboral FORMA B, PRESENTA RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO; por último, el **50%** de los trabajadores no presentan NINGUN TIPO DE RIESGO.

FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA B Los Factores de Riesgo extralaboral que se presentan continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO B.

NIVEL DE PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS FORMA B

El nivel de percepción del estrés que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO B

TOTAL GENERAL SINTOMAS DE ESTRÉS - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



INTERPRETACIÓN: El 17% de la población que aplico la batería de riesgo psicosocial cuestionario de estrés FORMA B, presentan RIESGO BAJO, MEDIO, ALTO Y MUY ALTO, y el 33% no presenta NINGUN TIPO DE RIESGO.

RECOMENDACIONES

- La población participante en su mayoría es de sexo FEMENINO
- Se identifican que el personal de la empresa que tiene personal a cargo se encuentra con niveles de estrés MUY ALTO
- Para los trabajadores que tienen personal a su cargo se debe realizar intervención prioritaria en la dimensión: claridad del rol, control y autonomía sobre el trabajo, demandas emocionales, demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo, tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, influencia del entorno extralaboral.
- Para los trabajadores que no tienen personal a su cargo se debe realizar intervención complementaria en las dimensiones: relaciones sociales en el trabajo, claridad del rol, demandas emocionales, influencia del entorno sobre el trabajo extralaboral, tiempo fuera del trabajo y características de la vivienda y su entorno.
- Se realizará la evaluación **EN (2) AÑO, ENMARCADO EN UN SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO**, por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial aprobada por el Ministerio de trabajo

ANÁLISIS

- Es necesario realizar entrevista de atención individual a los trabajadores con el fin de controlar los niveles de Estrés, brindar orientación oportuna, frente a la atención que el colaborador reciba por parte de su entidad de salud para mitigar cualquier sintomatología asociada al estrés que perjudique su salud y bienestar. •

Desarrollar el proceso de reinducción anualmente para cada uno de los puestos de trabajo, adicionalmente garantizar al momento de la contratación realizar una adecuada inducción a los nuevos trabajadores según el cargo que vayan a realizar. Con el fin de fortalecer el conocimiento, habilidades y destrezas de los colaboradores. Retomando de manera clara los objetivos, funciones, y responsabilidades propias del cargo.

- Revisar cargas de trabajo a partir de su análisis con el objetivo de identificar las causas de la sobrecarga y establecer las medidas correctivas que pueden ser redistribuciones de cargas, refuerzo de personal en los momentos que se ameriten, mejoramiento o introducción de nueva tecnología o redistribución del puesto de trabajo.
- Fortalecer las pausas activas durante la jornada laboral en todas las áreas de trabajo.
- Promover espacios de entrenamiento de estrategias de relajación, que mitiguen la carga mental y física.
- Fortalecer el rol de los líderes frente a cada uno de los procesos, brindando herramientas que les permitan promover la participación de los trabajadores, y la motivación de los mismos.
- Diseñar e implementar técnicas para la prevención y promoción de la salud mental (hábitos de vida saludable, higiene del sueño, regulación emocional, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo y inteligencia emocional)

- Capacitar a los colaboradores en: Control de Estrés Laboral, Estrategias de Afrontamiento, Autocontrol Resiliencia, Manejo y Control de la Ansiedad.

FICHA ESTRUCTURAL DE LA ENCUESTA 2026

Método: encuesta a cada uno de los funcionarios y contratistas de múltiples respuestas.

Variables: 6 variables que permiten evidenciar el sentir de cada funcionario y contratista frente al desarrollo de su labor.

Total, de encuestas: 305 aplicadas.

1. Motivación
2. Objetivos y metas
3. Comunicación
4. Liderazgo
5. Productividad
6. Administración del capital humano

Alcance: Fortalecer las variables en debilidad y seguir trabajando en aquellas que presentan un alto grado de satisfacción.

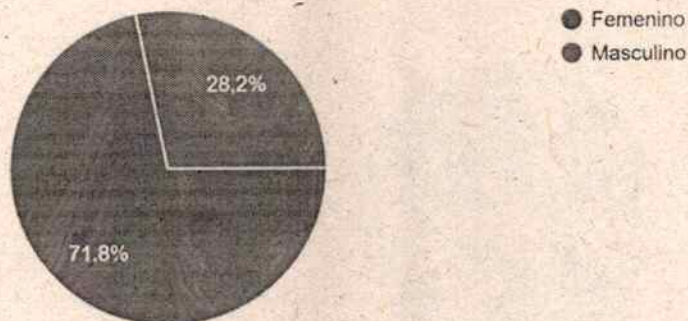
ANÁLISIS Y RESULTADO DE LA ENCUESTA

Datos Sociodemográficos:

✓ **Genero:**

Genero:

305 respuestas

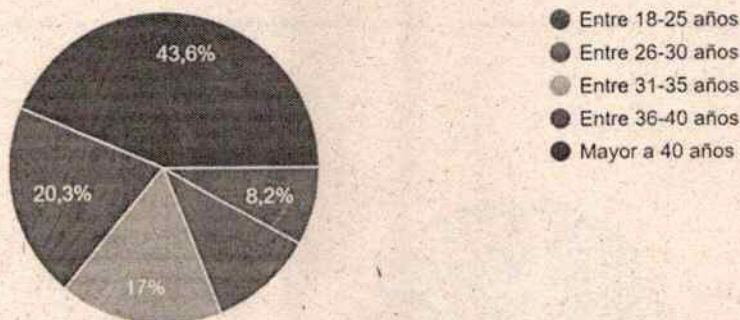


Análisis: En la presente grafica se evidencia que un 71.8% de los funcionarios y contratistas que laboran y realizan actividades en la ESE Salud Yopal, son mujeres y que el 28.2% son hombres. Lo que significa que en la entidad predomina el género femenino en los diferentes cargos y actividades.

✓ **Rango de Edad:**

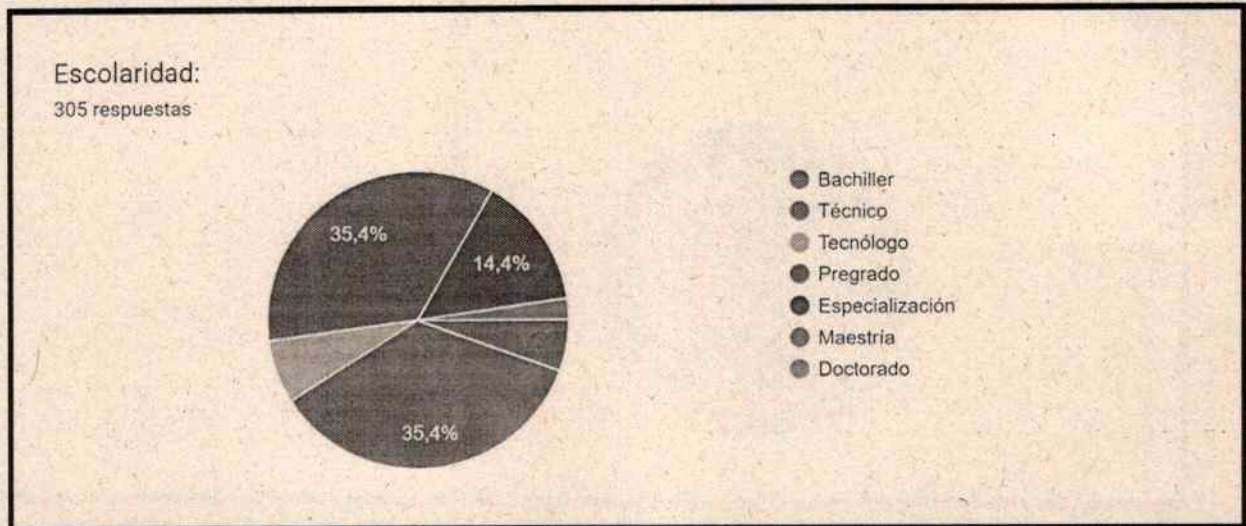
Rango de Edad:

305 respuestas



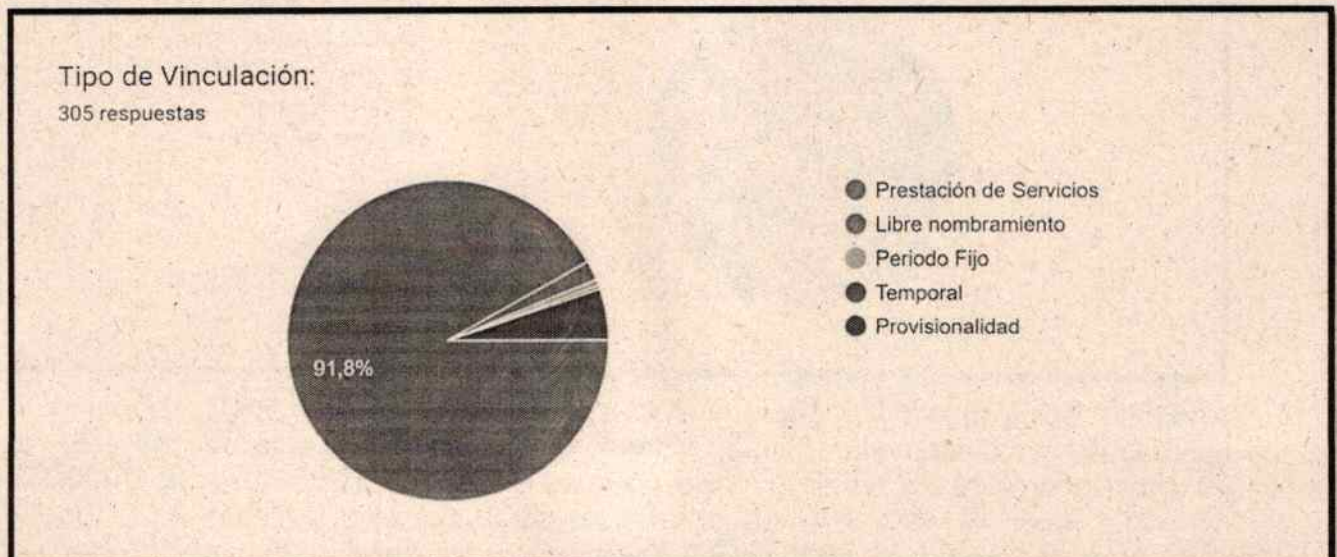
Análisis: En la presente grafica se evidencia que un 43.6% de los funcionarios y contratistas que laboran y realizan actividades en la ESE Salud Yopal, son mayores de 40 años, que el 10.8% tiene un rango de edad entre los 26-30 años, que el 20.3% tienen un rango de edad entre 36-40 años de edad, que el 17% tienen un rango de edad entre 31-35 años de edad y el 8.2% tiene una edad entre 18-25 años de edad. Lo que significa que la entidad cuenta con personal de todas las edades sin exclusión alguna, lo que realmente le interesa es el talento y el conocimiento, actitudes y

✓ **Escolaridad:**



Análisis: En la presente grafica se evidencia que un 35.4% de los funcionarios y contratistas son profesionales, que un 35.4% son técnicos, que el 14.4% han cursado una especialización, que un 6.9% son tecnólogos, que el 5.6% tienen una maestría y el 5.6% son Bachiller. Lo que significa que el mas del 50% de las personas que realizan actividades y funciones en la entidad, son escolarizadas, formadas y cuentan con los conocimientos para realizar bien sus labores o actividades, por otro lado, también se puede evidenciar que se cuenta con personal bachiller lo que indica que la entidad incluye todo tipo de población.

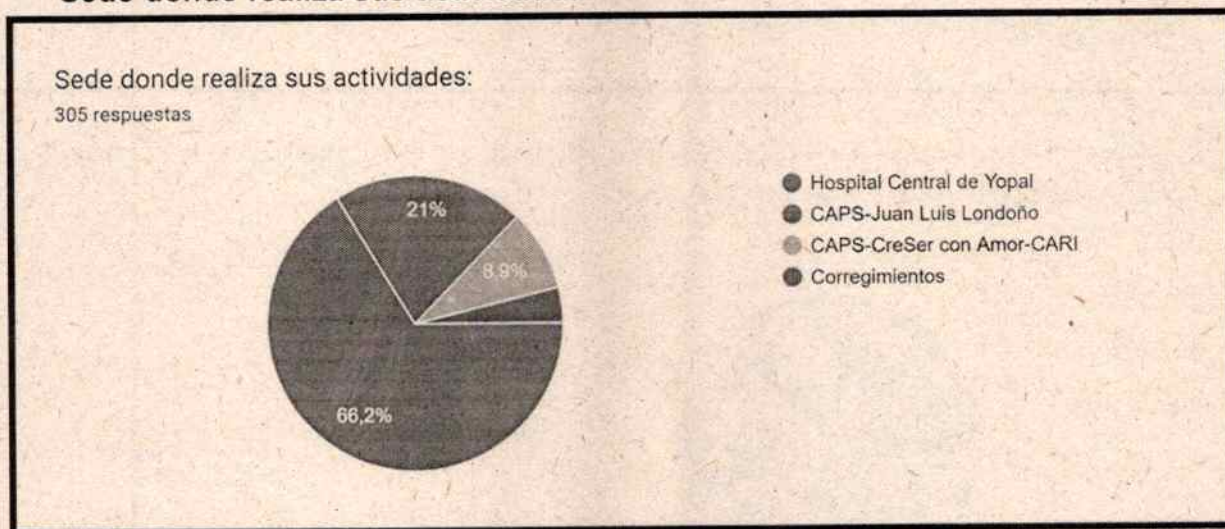
✓ **Tipo de Vinculación:**



Análisis: En la presente grafica se evidencia que un 91.8% de las personas de la

entidad tienen un contrato de prestación de servicios, que el 2% tienen un contrato de Libre Nombramiento, que el 0.7% tienen un contrato de Periodo Fijo. Lo que significa que la mayoría de las personas que realizan actividades en la entidad son por prestación de servicios y esto se debe a que en el sector público este es el tipo de contratación que predomina, lo importante es que se genera empleo en el municipio de Yopal y sus alrededores.

✓ **Sede donde realiza sus actividades:**

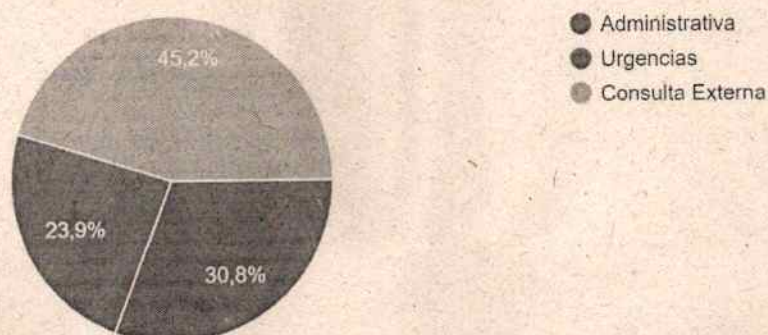


Análisis: En la presente grafica se evidencia que un 66.2% del personal que labora y realiza actividades en la E.S.E. Salud Yopal, están ubicados en el Hospital Central de Yopal, que el 21% está ubicado en el CAPS-Juan Luis Londoño, que el 8.9% está ubicado en el CAPS- Creser Con Amor-CARI Y EL 3.9% están en los corregimientos. Lo que significa que la mayoría de las personas estas en el HOCY y esto se debe a que por sus amplios servicios y su amplia infraestructura requiere de un alto personal.

✓ **Área a la que realiza sus actividades:**

Área a la que realiza sus actividades:

305 respuestas



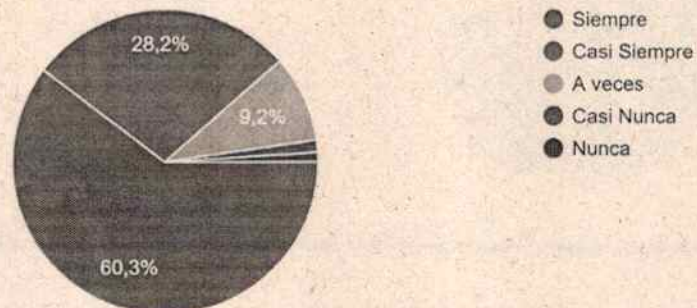
Análisis: En la presente grafica se evidencia que un 45.2% del personal que labora y realiza actividades en la E.S.E. Salud Yopal, se encuentran en el área de consulta externa, que el 30.8% están en el área administrativa y que el 23.9% están en urgencias. Lo que significa que la mayoría del personal está ubicada en el área de consulta externa y esto se debe a la amplia oferta de servicios que se brinda en esta área.

VARIABLES ANALIZADAS

❖ MOTIVACIÓN

1. ¿Realizar sus actividades en la E.S.E. SALUD YOPAL hace que sea un medio para lograr realizar sus proyectos personales y profesionales?

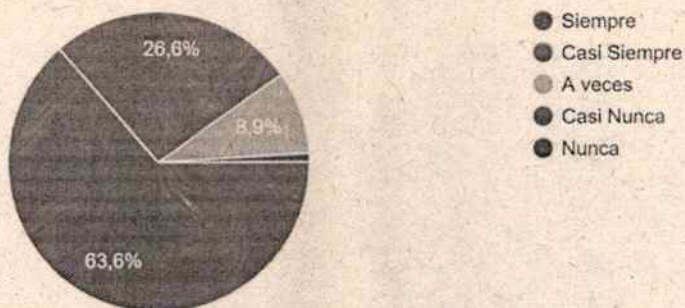
305 respuestas



Análisis 1: El resultado de la gráfica muestra que un 60.3% del personal encuestado ve a la ESE Salud Yopal como un medio para alcanzar su proyecto de vida, que el 28.2% casi siempre, que el 9.2% a veces, que el 1.3% casi nunca y el 1% nunca. En general la mayoría de las personas que laboran y realizan actividades en la entidad ven la empresa como un medio para alcanzar sus proyectos personales y profesionales lo que hacen parte del proyecto de vida y esto es muy positivo.

2. ¿Se siente motivado para realizar sus actividades adecuadamente?

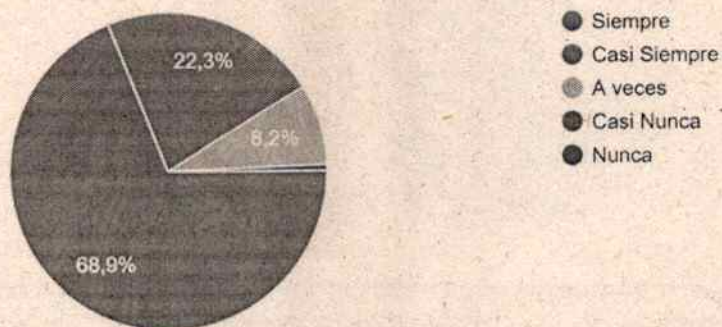
305 respuestas



Análisis 2: El resultado de la gráfica muestra que un 63.6% del personal encuestado se siente motivado en realizar las actividades y laborar en la ESE Salud Yopal, el 26.6% Casi siempre se siente motivado, que el 8.9% a veces se siente motivado, que el 1% casi nunca se siente motivado y que el 0% nunca, en general este resultado es excelente ya que se evidencia que el personal viene motivado a laborar y a realizar sus actividades a la entidad.

3. ¿Hacer parte de la familia E.S.E. SALUD YOPAL le proporciona seguridad y estabilidad?

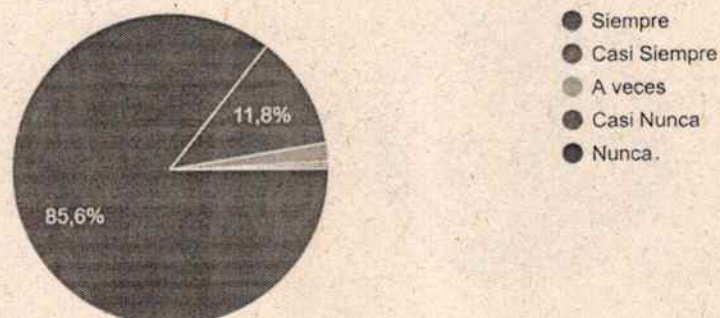
305 respuestas



Análisis 3: El resultado de la gráfica muestra que un 68.9% del personal encuestado consideran que hacer parte de la familia ESE Salud Yopal, les proporciona estabilidad y seguridad que el 22.3% casi siempre, que un 8.2% a veces lo consideran, el 0% casi nunca y el 0.7% nunca.

4. ¿Considera que sus aportes en las actividades que realiza son importantes para cumplir con las obligaciones que tiene la E.S.E. SALUD YOPAL con la comunidad?

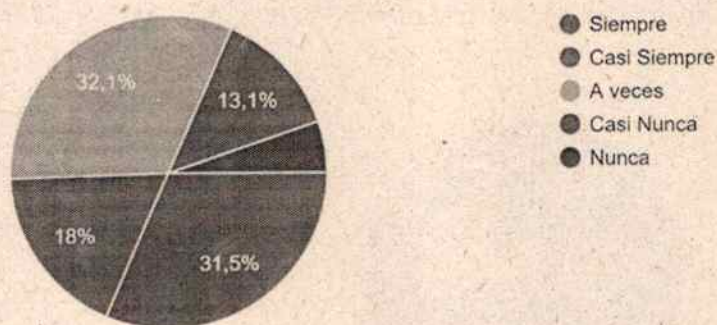
305 respuestas



Análisis 4: El resultado de la gráfica muestra que un 85.6% del personal encuestado consideran que las actividades que realizan son muy importantes para dar cumplimiento a las necesidades de la ESE Salud Yopal y la comunidad, que el 11.8% casi siempre y tan solo un 2% a veces lo consideran y el 0.3% casi nunca.

5. ¿Considera que se le reconoce cuando tiene un alto desempeño en una actividad en especial?

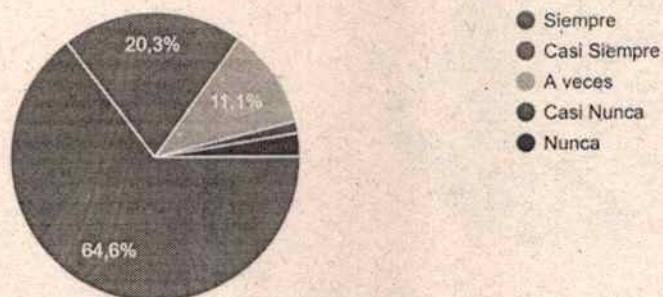
305 respuestas



Análisis 5: El resultado de la gráfica muestra que un 31.5% del personal encuestado consideran que Si se le reconoce cuando tiene un alto desempeño en una actividad especial, el 32.1% a veces, el 18% casi siempre, el 13.1% casi nunca y el 5.2% nunca se les reconoce, es importante seguir fortaleciendo el reconocimiento en las diferentes áreas de la entidad.

6. ¿Si tuviera la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en otra entidad en igualdad de condiciones, se quedaría en la E.S.E Salud Yopal?

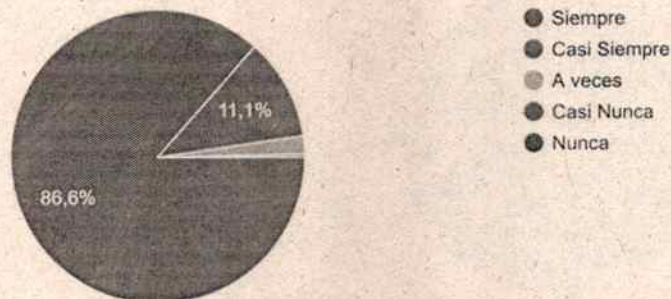
305 respuestas



Análisis 6: El resultado de la gráfica muestra que un 64,6% del personal encuestado se quedarían en la E.S.E. Salud Yopal, que el 20,3% casi siempre, el 11,1% a veces, que tan solo 1,3% casi nunca y el 2,6% nunca se quedarían. Este resultado nos muestra que el personal tiene sentido de pertenencia con la entidad.

7. ¿Se siente orgulloso usted de realizar sus actividades en la E.S.E. SALUD YOPAL?

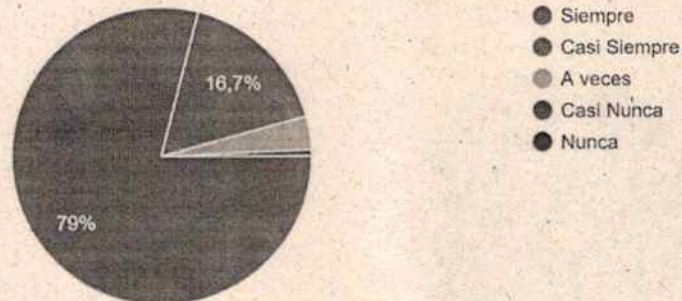
305 respuestas



Análisis 7: El resultado de la gráfica muestra que un 86,6% del personal encuestado se sienten orgullosos de realizar las actividades en la E.S.E. Salud Yopal, que el 11,1% casi siempre se sienten orgullosos, que el 2% a veces se siente orgulloso.

8. ¿Conoce la Misión de la E.S.E. SALUD YOPAL?

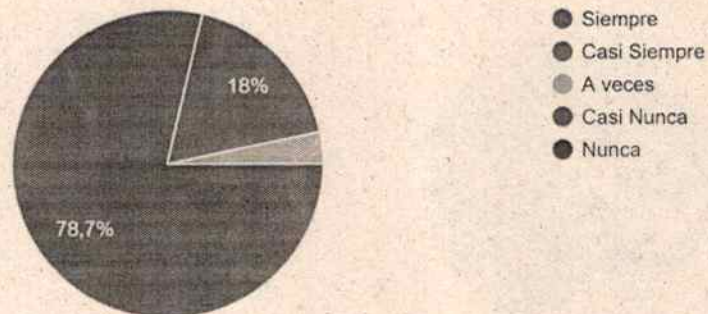
305 respuestas



Análisis 8: El resultado de la gráfica muestra que un 79% del personal encuestado conoce la misión de la E.S.E Salud Yopal, que el 16.7% casi siempre y tan solo un 3.6% a veces. Este resultado muestra que gran parte del personal tienen adherencia frente a la filosofía institucional y esto va ligado a la cultura organizacional.

9. ¿Considera que los objetivos institucionales son claros y acordes a las necesidades de la Entidad?

305 respuestas



Análisis 9: El resultado de la gráfica muestra que un 78.7% del personal encuestado considera que los objetivos institucionales son claros y acordes a las necesidades de la entidad, que el 18% casi siempre y que el 3.3% a veces.



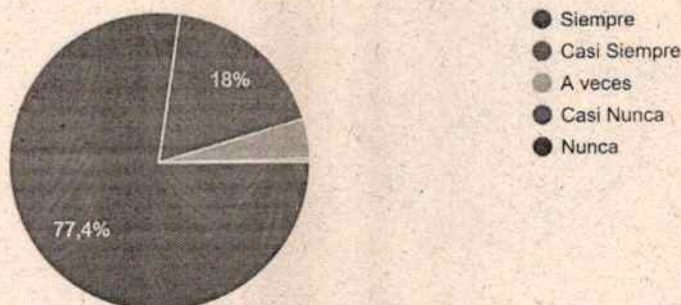
INFORME



OBJETIVOS Y METAS

10. ¿Existe claridad plena en las actividades para las que se contrato o se vinculo?

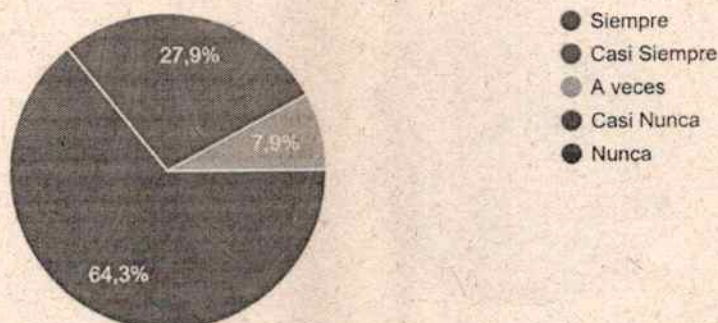
305 respuestas



Análisis 10: El resultado de la gráfica muestra que un 77.4% del personal encuestado considera que tiene claridad plena en las actividades para las cuales se contrató o vinculo, el 18% casi siempre, el 4.3% a veces y el 0.3% casi nunca. Lo que significa que el personal tiene claro cuál es su rol dentro de la entidad.

11. ¿En su área se fomenta la cooperación y compromiso?

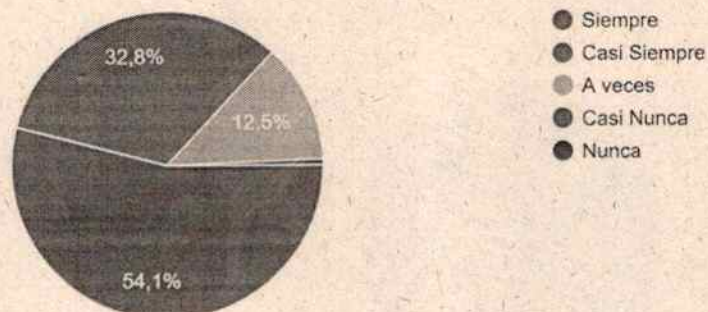
305 respuestas



Análisis 11: El resultado de la gráfica muestra que un 64.3% del personal encuestado considera que en sus áreas se fomenta la cooperación y compromiso, el 27.9% Casi siempre y el 7.9% a veces. En general se puede evidenciar que en la E.S.E. Salud Yopal existe responsabilidad y colaboración entre funcionarios y contratistas para poder cumplir con los objetivos.

12. ¿Existe un clima o ambiente positivo en su área?

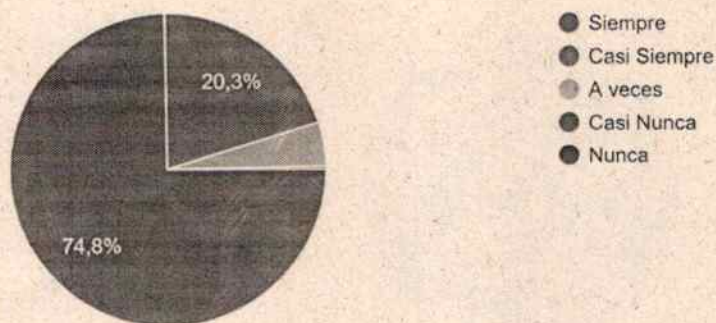
305 respuestas



Análisis 12: El resultado de la gráfica muestra que un 54.1% del personal encuestado considera que existe un clima organizacional positivo en su área, el 32.8% Casi siempre, el 12.5% a veces y el 0.7% casi nunca. En general se puede evidenciar que en la E.S.E. Salud Yopal existe un buen clima organizacional en la mayoría de las áreas, sin embargo, se debe seguir trabajando en construir espacios de armonía, calidad y humanización, con un liderazgo positivo.

13. ¿Sus funciones o actividades están claramente definidas y obedecen a la realidad de su que hacer en la entidad?

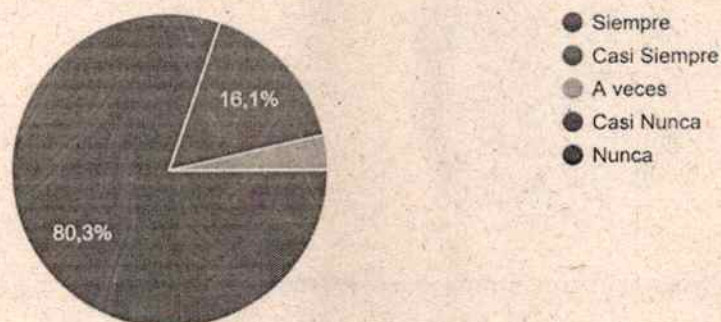
305 respuestas



Análisis 13: El resultado de la gráfica muestra que un 74.8% del personal encuestado considera que sus actividades están claramente definidas, el 20.3% casi siempre y el 4.6% a veces.

14. ¿Los objetivos Institucionales están claramente establecidos?

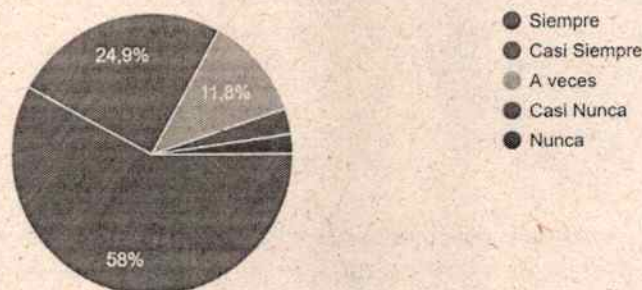
305 respuestas



Análisis 14: El resultado de la gráfica muestra que un 80,3% del personal encuestado considera que los objetivos institucionales están claramente establecidos, el 16,1% casi siempre y el 3,6% a veces, este resultado muestra que el personal está informado y orientado siempre a cumplir los objetivos propuestos por la entidad.

15. ¿Se ha concertado con su jefe o supervisor un plan de desarrollo individual para el desempeño eficiente de sus actividades?

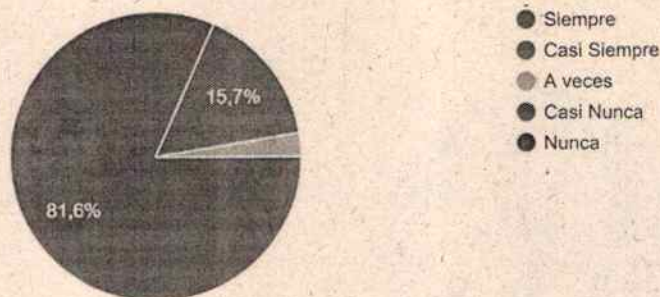
305 respuestas



Análisis 15: El resultado de la gráfica muestra que un 58% del personal manifiesta haber concertado con su jefe o supervisor un plan de desarrollo individual para el desempeño eficiente de sus actividades, el 24,9% casi siempre, el 11,8% a veces, el 3% casi nunca y el 2,3% nunca; este resultado muestra que el personal está informado y orientado siempre a cumplir los objetivos propuestos por la entidad.

16. ¿El desarrollo de mis actividades aporta al logro de los objetivos de la E.S.E. SALUD YOPAL?

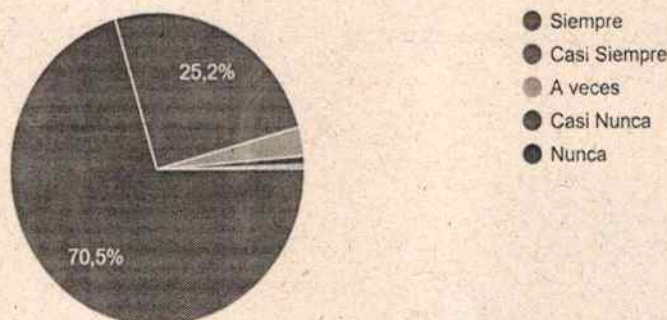
305 respuestas



Análisis 16: El resultado de la gráfica muestra que un 81.6% aporta al desarrollo de los objetivos de la ESE Salud Yopal, el 15.7% casi siempre y el 2.6% a veces.

17. ¿Permanece documentado los objetivos, logros, cambios y actividades de la E.S.E. SALUD YOPAL?

305 respuestas

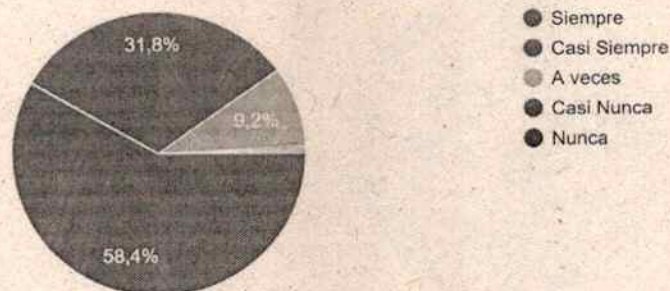


Análisis 17: El resultado de la gráfica muestra que un 70.5% del personal encuestado tiene claridad en cuanto a que permanece documentado los objetivos, logros, cambios y actividades de la ESE Salud Yopal, el 25.2% casi siempre, el 3% a veces y el 1% casi nunca, este resultado muestra que el personal tiene claro como aporta con sus actividades al cumplimiento de los objetivos institucionales.

❖ **COMUNICACIÓN**

18. ¿Está usted enterado de los eventos que realiza la E.S.E. SALUD YOPAL?

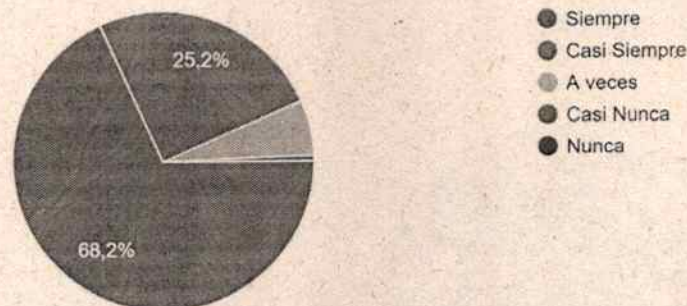
305 respuestas



Análisis 18: El resultado de la gráfica muestra que un 58.4% del personal encuestado está enterado de los eventos que se realizan en la E.S.E Salud Yopal, el 31.8% casi siempre, el 9.2% a veces y tan solo el 0.3% nunca.

19. Encuentra acordes y suficientes los medios de comunicación con que cuenta la E.S.E. SALUD YOPAL para estar enterado de lo que sucede en su e...n, rendición de cuentas, carteleras informativas).

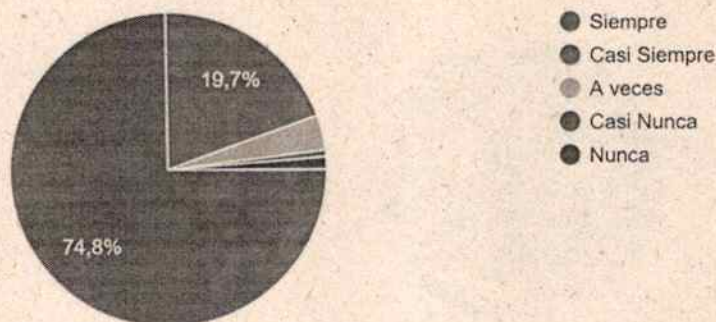
305 respuestas



Análisis 19: El resultado de la gráfica muestra que un 68.2% del personal encuestado encuentra acordes y suficientes medios de comunicación y difusión con los que cuenta la E.S.E, el 25.2% casi siempre, el 5.9% a veces y el 0.7% casi nunca, en general las personas si están al tanto de los diferentes eventos que se realizan en la E.S.E Salud Yopal.

20. Recibió a su ingreso a la E.S.E. SALUD YOPAL la inducción que le permitiera tener claridad de sus políticas, procesos, procedimientos y demás información de la Institución.

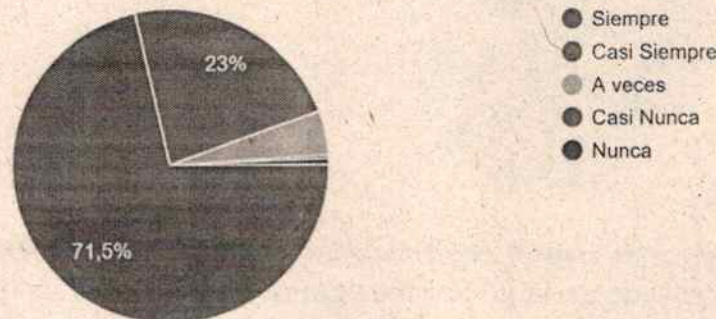
305 respuestas



Análisis 20: El resultado de la gráfica muestra que un 74.8% recibió a su ingreso la inducción, lo que le permitió tener claridad de las políticas, procesos, procedimientos y demás información de la institución. Salud, el 19.7% casi siempre, tan solo el 3.6% a veces, el 0.7% casi nunca y tan solo 1.3% nunca. Lo que significa que la entidad cuenta con buenos canales de comunicación para poder divulgar todo tipo de información.

21. ¿Para las actividades que actualmente ejecuta en la E.S.E. SALUD YOPAL se le dieron las instrucciones que ello demanda?

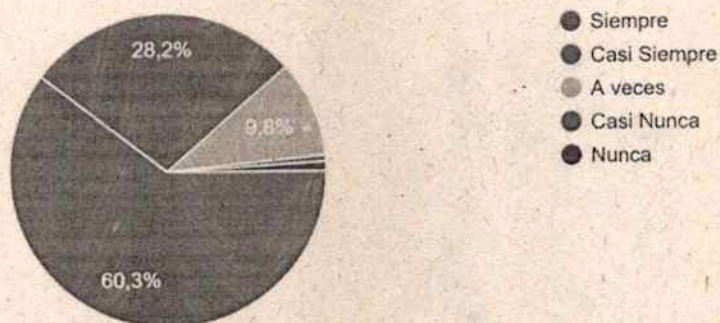
305 respuestas



Análisis 21: El resultado de la gráfica muestra que un 71.5% del personal encuestado manifiesta haber recibido instrucciones claras de sus actividades en la ESE Salud Yopal, el 23% casi siempre, el 4.6% a veces y el 0.7% refiere que nunca.

22. ¿Recibe retroalimentación cuando la requiere de su Jefe, Director o Supervisor?

305 respuestas

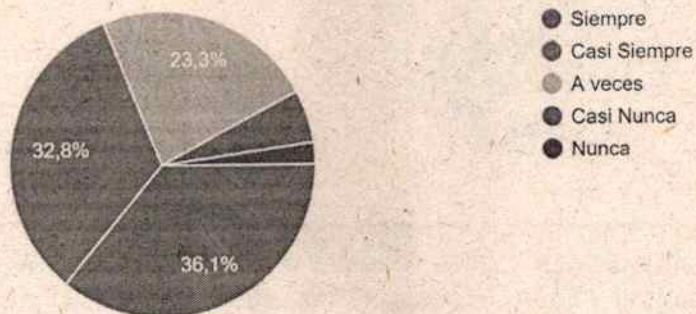


Análisis 22: El resultado de la gráfica muestra que un 60.3% del personal encuestado manifiesta que recibe retroalimentación cuando la requiere de su jefe, director o supervisor, el 28.2% casi siempre, el 9.8% a veces y el 0.7% casi nunca y tan solo el 1% nunca. Lo que significa que el personal tiene claro las actividades que deben realizar ya que recibieron instrucciones claras.

❖ LIDERAZGO

23. ¿Se tiene en cuenta mi opinión en el proceso de toma de decisiones?

305 respuestas

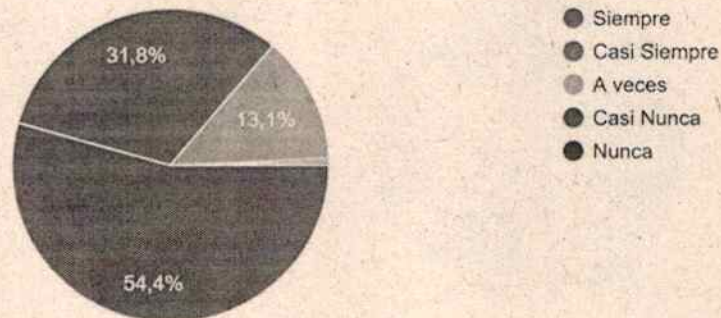


Análisis 23: El resultado de la gráfica muestra que un 36.1% del personal encuestado manifiesta que sus opiniones se tienen en cuenta en la toma de decisiones, el 32.8% casi siempre, el 23.3% a veces, 5.6% casi nunca y tan solo el 2.3% nunca. Es

importante fortalecer la retroalimentación de los jefes directos, directores o supervisores a su personal a cargo.

24. ¿Las relaciones interpersonales son cordiales?

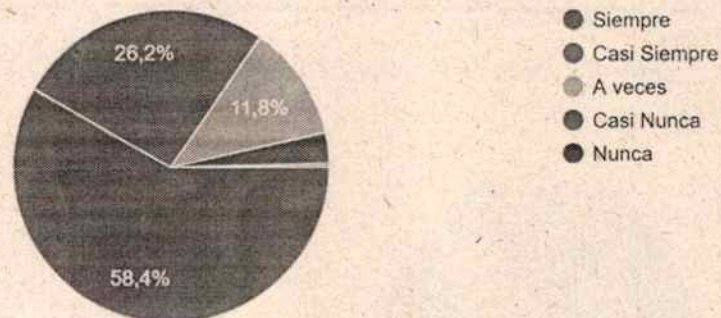
305 respuestas



Análisis 24: El resultado de la gráfica muestra que un 54.4% del personal encuestado manifiesta que las recomendaciones y aportes que realiza a su jefe, supervisor o director son tenidas en cuenta, el 31.8% casi siempre y tan solo el 0.3% nunca.

25. ¿La supervisión o dirección escucha sus problemas en la ejecución de actividades o inquietudes dando la importancia debida?

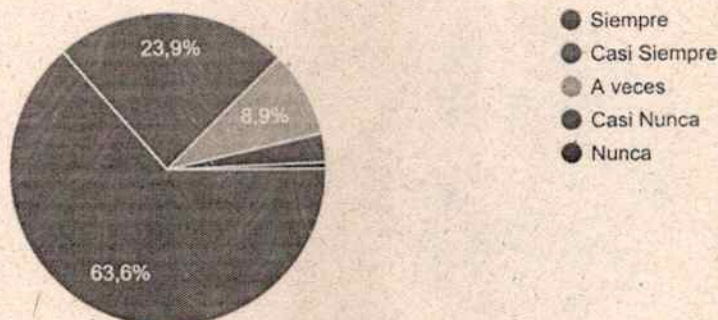
305 respuestas



Análisis 25: El resultado de la gráfica muestra que un 58.4% del personal encuestado manifiesta que la comunicación que sostiene con sus compañeros y demás contratistas de áreas es cordial y efectiva, el 26.2% casi siempre, el 11.8% a veces y tan solo el 3.3% casi nunca. Es importante fortalecer la comunicación interpersonal e implementar solicitud de inquietudes de directivos, supervisores a su personal a cargo.

26. ¿Puede hablar con tranquilidad con su director o supervisor, así este en desacuerdo con él?

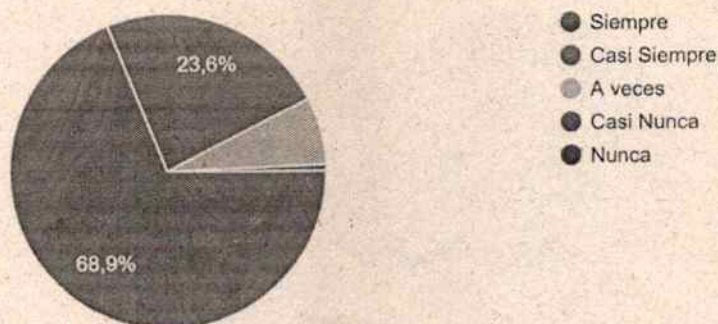
305 respuestas



Análisis 26: El resultado de la gráfica muestra que un 54.1% del personal encuestado manifiesta que la supervisión o dirección escucha sus problemas en la ejecución de actividades o inquietudes dando la importancia que se merece, el 25.8% casi siempre, el 2.4% a veces y tan solo el 1% casi nunca.

27. ¿Las indicaciones por parte de director o supervisor se realizan de manera adecuada y respetuosa, buscando alternativas de mejora continua?

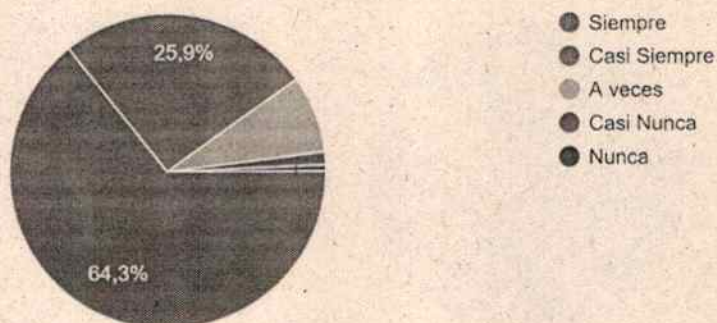
305 respuestas



Análisis 27: El resultado de la gráfica muestra que un 68.9% del personal encuestado manifiesta que puede hablar con tranquilidad con su director o supervisor, así este en desacuerdo con él, el 23.6% casi siempre, el 6.9% a veces y el 0.7% casi nunca.

28. ¿Puede acudir a su director o supervisor para incrementar y mejorar las actividades que ejecuta?

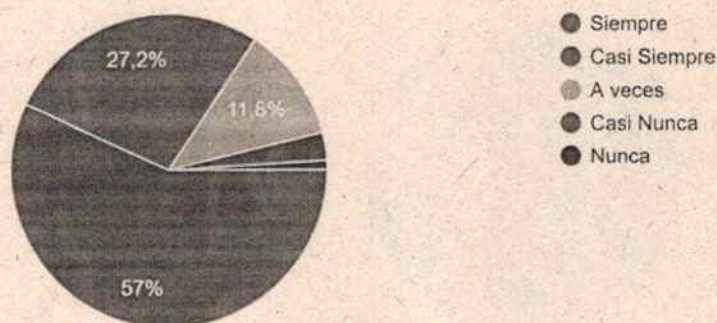
305 respuestas



Análisis 28: El resultado de la gráfica muestra que un 64.3% del personal encuestado manifiesta que las indicaciones por parte del director o supervisor se realizan de la manera adecuada y respetuosa, buscando alternativas de mejora continua, el 25.9% casi siempre, el 7.9% a veces, el 1.3% casi nunca y el otro 0.7% nunca.

29. ¿Su director o supervisor promueve actividades articuladas e integración entre usted y demás personal?

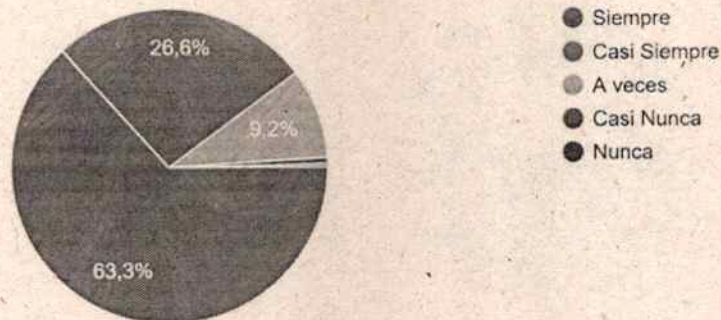
305 respuestas



Análisis 29: El resultado de la gráfica muestra que un 57% del personal encuestado dice que su Director y/o supervisor promueve actividades articuladas e integración entre el personal, el 27.2% casi siempre, el 11.8% a veces, el 3% casi nunca y el otro 1% nunca.

30. ¿Me siento motivado en mi trabajo?

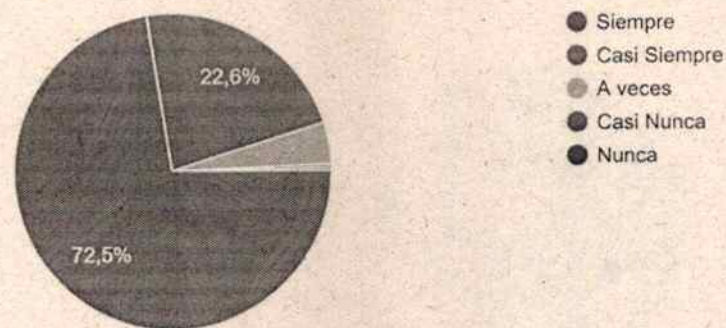
305 respuestas



Análisis 30: El resultado de la gráfica muestra que un 63.3% del personal encuestado manifiesta que Se siente motivado en su trabajo, el 26.6% casi siempre, el 9.2% a veces y el 0.7% casi nunca.

31. ¿Cuándo su director o supervisor le indica sugerencias lo hace de manera adecuada?

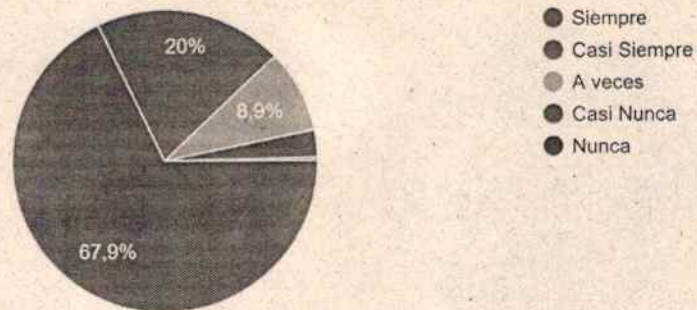
305 respuestas



Análisis 31: El resultado de la gráfica muestra que un 72.5% del personal encuestado manifiesta que su director o supervisor cuando le indica sugerencias lo hace de manera adecuada, el 22.6% casi siempre, el 4.3% a veces y el 0.3% casi nunca.

32. ¿Puede hablar con tranquilidad con su director o supervisor, así este en desacuerdo con EI/ELLA?

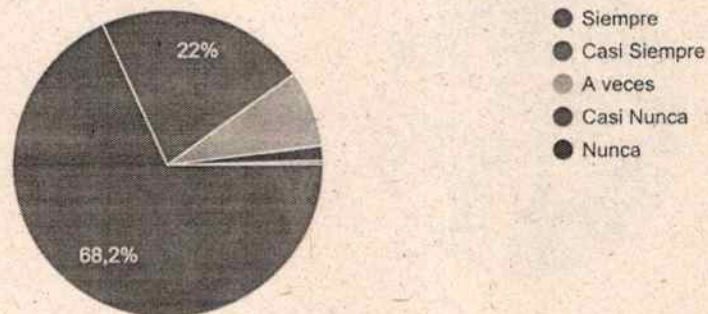
305 respuestas



Análisis 32: El resultado de la gráfica muestra que un 67.9% del personal encuestado manifiesta que puede hablar con tranquilidad con su director o supervisor así este en desacuerdo con él o ella, el 20% casi siempre, el 8.9% a veces, el 3% casi nunca y el 0.3% nunca.

33. ¿Considera que su director o supervisor goza del liderazgo necesario para administrar las actividades que se le ha encomendado?

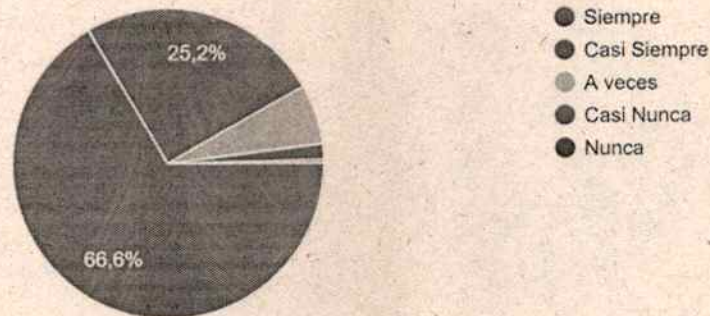
305 respuestas



Análisis 33: El resultado de la gráfica muestra que un 68.2% del personal encuestado considera que su director o supervisor goza del liderazgo necesario para administrar las actividades que se le han encomendado, el 22% casi siempre, el 7.9% a veces y el 1.6% casi nunca.

34. ¿Su director o supervisor le orienta para que sus actividades se dirijan a la consecución de los resultados?

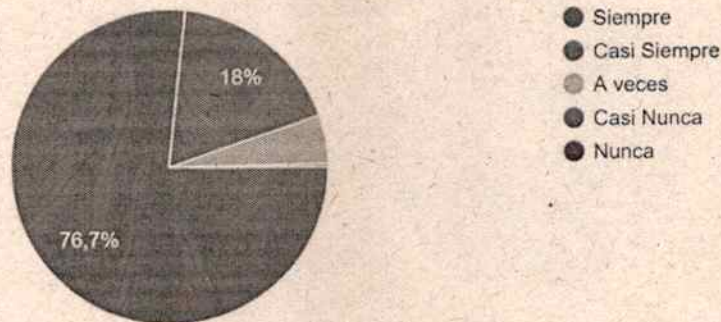
305 respuestas



Análisis 34: El resultado de la gráfica muestra que un 66.6% del personal encuestado considera que su director o supervisor le orienta para que sus actividades se dirijan a la consecución de los resultados, el 25.2% casi siempre, el 6.2% a veces y el 1.6% casi nunca.

35. ¿En su área la calidad es la prioridad permanente?

305 respuestas

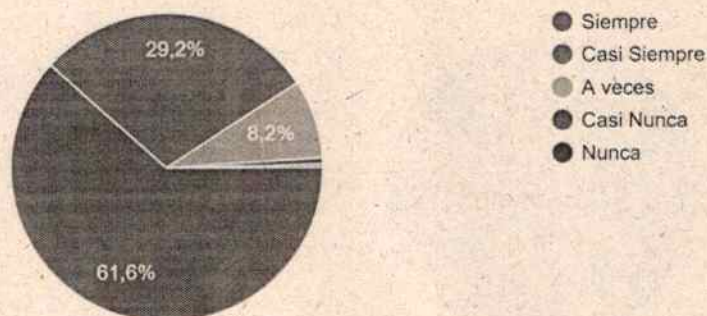


Análisis 35: El resultado de la gráfica muestra que un 76.7% del personal encuestado manifiesta que el área donde realiza sus actividades la calidad es prioridad permanente y el 4.9% casi siempre lo que significa que para la entidad es muy importante la calidad.

❖ **PRODUCTIVIDAD Y RESULTADOS**

36. ¿Cuándo se inicia la vigencia son concertados en su área metas para cumplir los objetivos estratégicos institucionales en el año?

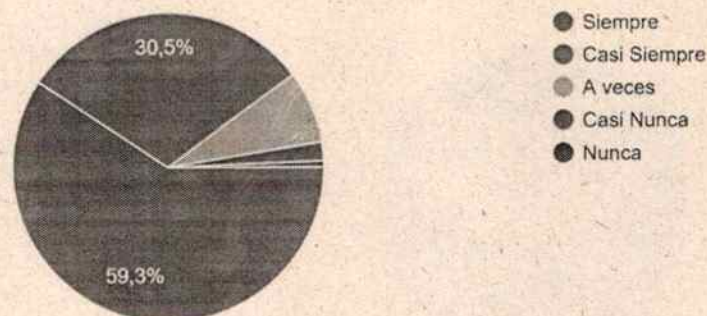
305 respuestas



Análisis 36: El resultado de la gráfica muestra que un 61.6% del personal encuestado manifiesta que cuando se inicia la vigencia son concertados en su área los objetivos para dar cumplimiento con los objetivos estratégicos institucionales en el año, el 29.2% casi siempre, el 8.2% manifiesta que a veces y tan solo el 0.7% casi nunca.

37. ¿Periódicamente se evalúan las metas conseguidas para los correctivos a practicar?

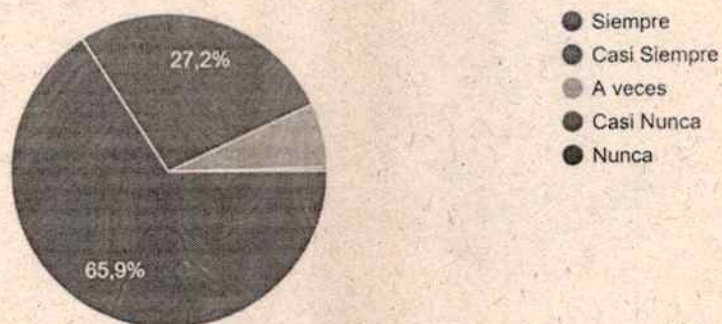
305 respuestas



Análisis 37: El resultado de la gráfica muestra que un 59.3% del personal encuestado manifiesta que periódicamente se evalúan las metas conseguidas para los correctivos a practicar, el 30.5% casi siempre el 7.5% manifiesta que a veces, el 2% casi nunca y tan solo el 0.7% nunca.

38. ¿Las personas que realizan las actividades en su área poseen los conocimientos y habilidades para satisfacer las necesidades de las personas que requieren los servicios de la E.S.E. SALUD YOPAL?

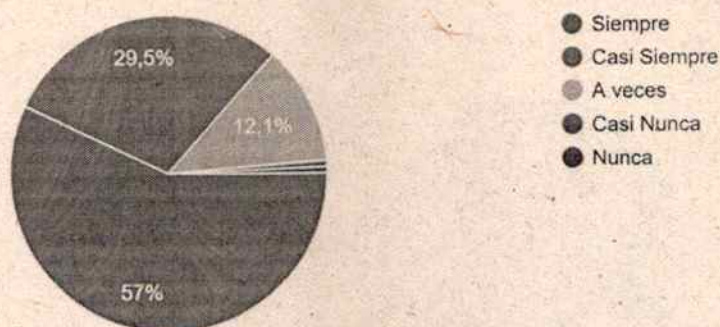
305 respuestas



Análisis 38: El resultado de la gráfica muestra que un 65.9% del personal encuestado manifiesta que las personas que realizan las actividades en su área poseen los conocimientos y habilidades para satisfacer las necesidades de las personas que requieren los servicios de la entidad, el 27.2% casi siempre y el 6.6% a veces.

39. ¿Ha tenido oportunidad de desarrollar habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?

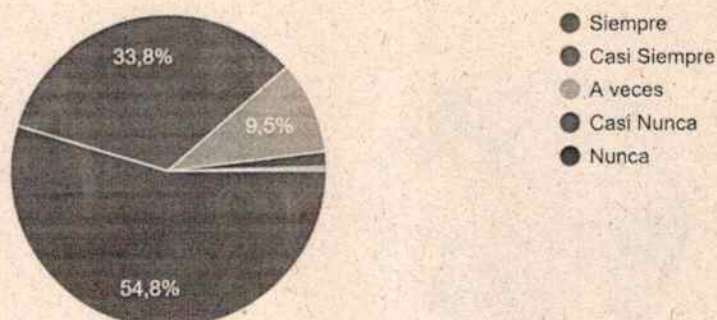
305 respuestas



Análisis 39: El resultado de la gráfica muestra que un 57% del personal encuestado manifiesta que han tenido la oportunidad de desarrollar habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos, el 29.5% casi siempre, el 12.1% a veces, el 0.7% casi nunca y tan solo el 0.7% nunca.

40. ¿Se planifican en la E.S.E. SALUD YOPAL las necesidades de personal para el buen y efectivo desempeño de los diferentes procesos?

305 respuestas

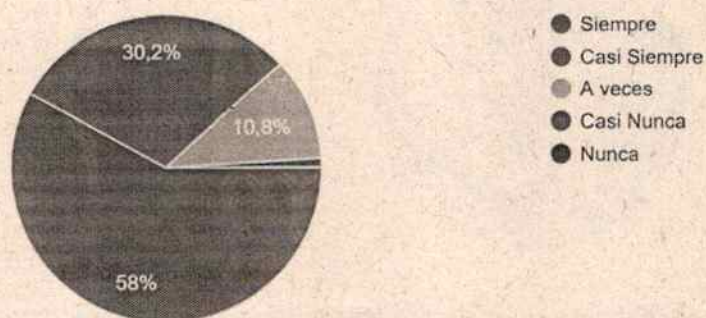


Análisis 40: El resultado de la gráfica muestra que un 54,8% del personal encuestado manifiesta que se planifican en la ESE Salud Yopal las necesidades de personal para el buen y efectivo desempeño de los diferentes procesos, el 33,8% casi siempre, el 9,5% a veces y el 1,6% casi nunca.

❖ ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

41. ¿Encuentra positivo el bienestar brindado por la E.S.E. SALUD YOPAL y acorde con las expectativas que considera?

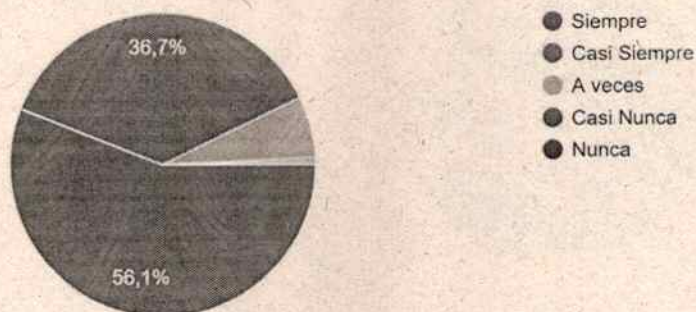
305 respuestas



Análisis 41: El resultado de la gráfica muestra que un 58% del personal encuestado manifiesta que encuentra positivo el bienestar brindado por la E.S.E. salud Yopal, el 30,2% casi siempre, El 10,8% a veces y el 1% manifiesta que casi nunca.

42. ¿Consideras que ha nivel laboral has superado todos los objetivos establecidos?

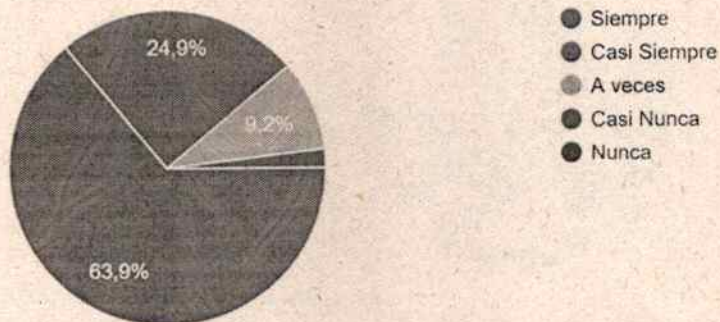
305 respuestas



Análisis 42: El resultado de la gráfica muestra que un 56.1% del personal encuestado manifiesta que ha nivel laboral ha superado todos los objetivos establecidos por la E.S.E. salud Yopal, el 36.7% casi siempre, El 6.6% a veces y el 0.3% manifiesta que casi nunca, esto quiere decir que la mayoría de las personas consideran que ha nivel laboral han superado los objetivos establecidos.

43. ¿La iluminación de mi área de trabajo es adecuada?

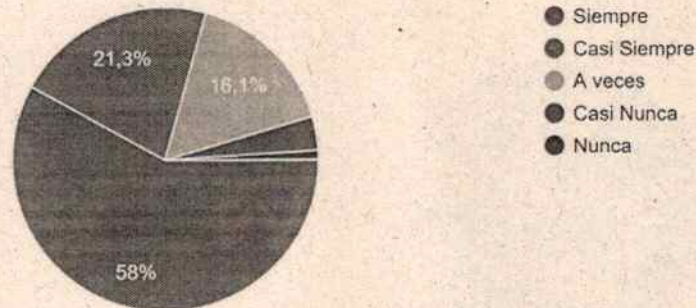
305 respuestas



Análisis 43: El resultado de la gráfica muestra que un 63.9% del personal encuestado manifiesta que la iluminación donde realiza sus actividades es suficiente, el 24.9% casi siempre, el 9.2% a veces y el 2% casi nunca. En general la entidad cuenta con buenas luminarias y se viene trabajando en la mejora continua.

44. ¿La temperatura de mi área de trabajo es adecuada?

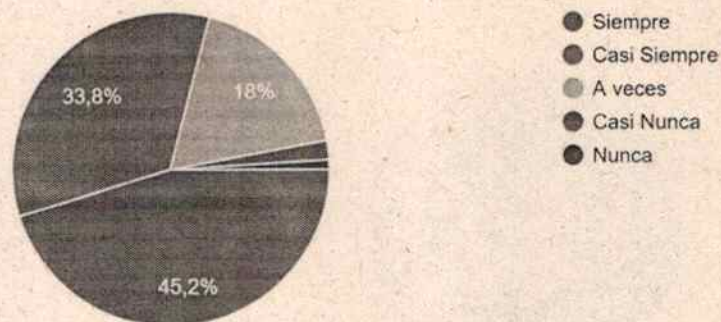
305 respuestas



Análisis 44: El resultado de la gráfica muestra que un 58% del personal encuestado manifiesta que la temperatura es adecuada, el 21.3% casi siempre, el 16.1% a veces, el 3.6% casi siempre y tan solo el 1% nunca, en general es buena la temperatura en las diferentes áreas de la E.S.E Salud Yopal, más sin embargo la entidad trabaja en la mejora continua de estos procesos.

45. ¿El nivel de ruido me permite concentrarme adecuadamente para realizar mis actividades?

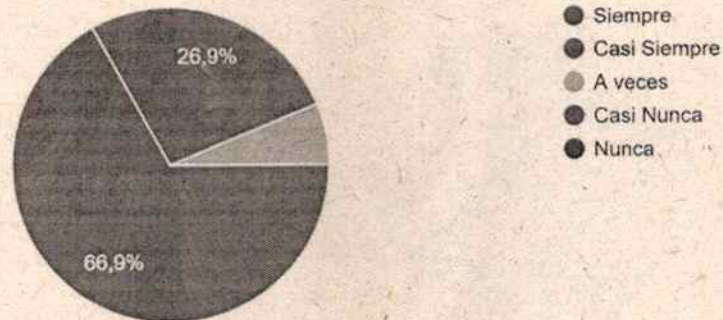
305 respuestas



Análisis 45: El resultado de la gráfica muestra que un 45.2% del personal encuestado manifiesta que el nivel del ruido le permite concentrarse adecuadamente para realizar las actividades, el 33.8% casi siempre, el 18% a veces, el 2% casi nunca y tan solo el 1% nunca, este resultado también se debe a que en el hospital central como en los CAPS, se han venido realizando mejoras en sus infraestructuras.

46. ¿La limpieza y aseo en general de la E.S.E Salud Yopal son adecuados?

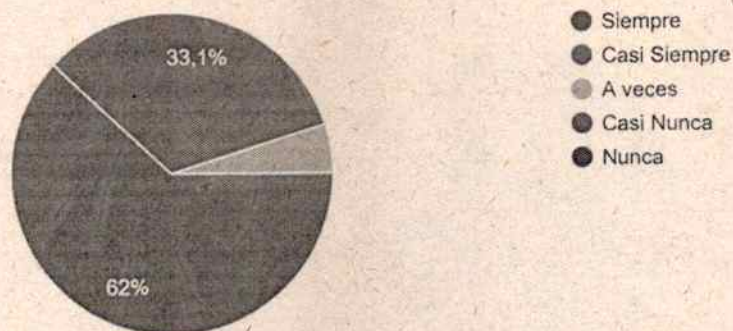
305 respuestas



Análisis 46: El resultado de la gráfica muestra que un 66.9% del personal encuestado manifiesta que la limpieza y el aseo en general de la entidad son buenos, el 26.9% casi siempre, y tan solo el 6.2% a veces. En general la entidad casi siempre está limpia y en condiciones agradables para realizar las actividades.

47. ¿Existe la seguridad debida para evitar los accidentes y riesgos en la ejecución de las diferentes actividades?

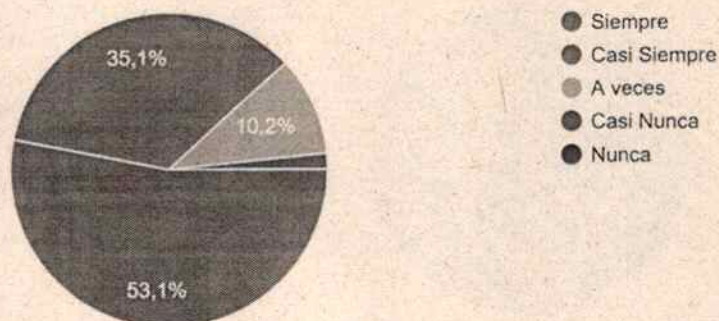
305 respuestas



Análisis 47: El resultado de la gráfica muestra que un 62% del personal encuestado manifiesta que si existe la seguridad debida para evitar accidentes y riesgos laborales en la E.S.E Salud Yopal el 33.1% casi siempre y el 4.9% manifiesta que a veces, en general el resultado es bueno porque esta entidad se preocupa por la seguridad de sus funcionarios y contratistas.

48. ¿Considera que los equipos y herramientas suministradas para el desarrollo de sus actividades son las necesarias para una óptima prestación del servicio?

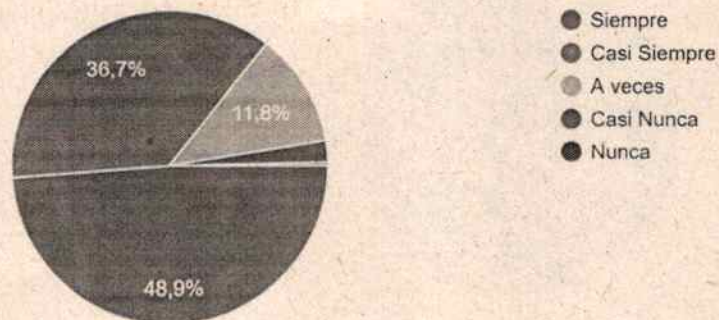
305 respuestas



Análisis 48: El resultado de la gráfica muestra que un 53.1% del personal encuestado manifiesta que los equipos y las herramientas para desarrollar las actividades son óptimas, el 35.1% casi siempre, el 10.2% a veces y el 1.6% manifiesta que casi nunca, es importante resaltar que la entidad viene realizando inversiones en cambios en equipos tecnológicos con el fin de dar un mejor servicio.

49. ¿Los equipos y herramientas suministradas para el desarrollo de sus actividades se encuentran en óptimas condiciones?

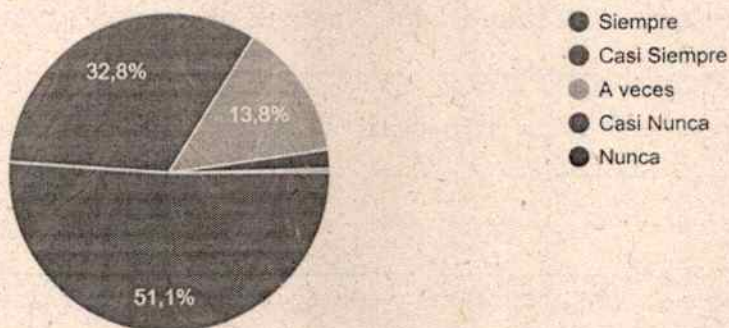
305 respuestas



Análisis 49: El resultado de la gráfica muestra que un 48.9% del personal encuestado manifiesta que los equipos y herramientas para el desarrollo de actividades se encuentran en buenas condiciones, el 36.7% casi siempre, el 11.8% a veces y el 2.3% casi nunca.

50. ¿Se efectúa el adecuado mantenimiento y/o cambio si se requiere, a los equipos y herramientas suministradas para el desarrollo de sus actividades?

305 respuestas



Análisis 50: El resultado de la gráfica muestra que un 51.1% del personal encuestado manifiesta que se efectúa el adecuado mantenimiento o cambio si se requiere a los equipos o herramientas, el 32.8% casi siempre, el 13.8% a veces y tan solo el 2% manifiesta que casi nunca. Es importante hacer énfasis que el equipo de sistemas y mantenimiento se ha venido fortaleciendo para darle soluciones eficientes al personal de la E.S.E Salud Yopal.

COMENTARIOS O SUGERENCIAS DE LA ENCUESTA

Ninguna
...
El sistema de mantenimientos correctivos son .muy demorados.
Que todos hablemos el mismo idioma
N
El supervisor de los contratos debería estar pendiente de las actividades a desarrollar de cada funcionario si cumple o no con su objeto de contrato
A mejorado mucho la institución
Realizar encuestas más seguido
Ninguna
No tengo comentarios
Gracias por esta encuesta ,fue muy importante
.
Ning

Excelente todo
Ninguno
Ninguno
No
No me escuchan con las cosas que pasa
Soy agradecida con esta bella empresa me abrió sus puertas para pertenecer a una gran familia..
Aveces
N. A
Ninguna
Me gustaría que den respuesta oportuna y solución cuando un equipo biomédico este en mal estado.
Ninguna
Ninguna
NINGUNA
N/A
NS
Ninguno
Ninguno
Hay ocasiones en los que no toman en cuenta nuestra opinión y solo la imponen
Ninguna
Nos gustaría nos. Puedan hacer actividad para líderes de los servicios jefes de enfermería
Ninguna
Verificar más los puestos de trabajo en cuanto a evaluar iluminación y sillas, ya que no cuentan con ergonómica y calidad y espacio laboral, en área de gerencia de la información
Bien
"Con seguridad y calidad te servimos de corazón, salud para todos"
Na
Ninguna

La medición del clima organizacional en la E.S.E Salud Yopal 2025 demuestra el compromiso institucional con el bienestar del personal. Es clave que los resultados se traduzcan en acciones concretas y sostenidas en el tiempo.

Ninguna

Sería excelente una capacitación para auxiliares de conductores de ambulancia de reanimación cardiopulmonar y inmovilización de diferentes partes del cuerpo de los pacientes

...

Muchas gracias muy buenas las preguntas

No

No

Ninguna

Ninguna

Ninguna

NA

,

N

.

Ninguno

Ninguna

N

Ninguno

:)

Excelente ambiente laboral!!

No

Falta escuchar más la opinión de los trabajadores

No

.

Ninguna

No tengo sugerencias

No

Contamos con una gerencia que se preocupa por el bienestar del cliente interno y externo de la institución

Muy bien que tengan en cuenta nuestras opiniones.

Incentivar y resaltar el desempeño y compromiso del trabajador en la institución.

Ninguna

.

No

Enamorada de mi ese salud Yopal

NINGUNA

Mi área de trabajo tiene buen ambiente laboral

Excelente ambiente laboral

Todo Bien

Solo agradecimientos a ESE SALUD YOPAL

N

.

Gracias por tener en cuenta nuestra opinión

Ninguna

Ninguna

Ninguno

Q esto sea para mejorar institucionalmente

.

NA

Ninguno

Tratar de mejorar día tras día en el servicio a brindar

Excelente labor la que prestan en la familia ESE SALUD YOPAL

Ninguna

Aaaaaaaa

NINGUNA

Me gustaría que hubiera un poco más de empatía con las personas mayores y con las personas con obesidad y que no hubiera comentarios ofensivos e hirientes hacia ellos ya que esto puede producir lastimar a las personas que ya bastante tienes con su

proceso de salud
No
Ninguno
Ninguno
.
Tener en cuenta las respuesta del personal para mejorar continua .
Ninguna
H
.
Se debería hacer mayor énfasis en el trato respetuoso entre médicos y personal de enfermería, igual manera el trato respetuoso y humanizado hacia los pacientes
No
Ninguna
NINGUNA
Buen ambiente laboral
/
Ninguna
Muchas gracias por permitirme hacer parte de esta gran Familia Ese Saludo Yopal.
Ninguno
.
Más corta esa hora encuesta. Muy larga
No por el momento
Ninguna
.
Exelente encuesta
Muy buena encuesta gracias
Ninguna
Ninguna
Hay calidad humana en la ESE SALUD YOPAL
Gracias
Buena la encuesta.

Seguir perteneciendo a este equipo de trabajo

Nada

X

Ninguna

Muy bueno sería agilizar la adquisición de un rx convencional nuevo para mejorar la calidad de las imágenes nuestro trabajo

Ninguno

Q la encuesta sea más corta

Sugiero que en el área de odontología zona rural nos suministren las herramientas de trabajo adecuadas como por ejemplo las cavas donde se transporta los equipos sean cambiado, ya que por el uso estan en mal estado

NIGUNO

no

No tengo comentarios al respecto.

No aplica

Dar solución mas rápida a las necesidades , para la buena prestación de los servicios

Ninguno

Ninguno

Ninguna

N

Muchas gracias

Ninguna

No

Ninguna

Ninguno

Falta modernizar equipos de odontología

Ninguna

Realizar actividades que fortalezcan y motive el desempeño de la mano de obra de institución

Ninguna
No
NINGUNO
T
Ninguna
Ninguna
Ninguna
N
Ninguno
.
Ninguna sugerencia
Ninguno
Ninguno
Hay preguntas que no quedan bien respondidas con las opciones de respuesta
Todo normal
Excelente
Excelente encuesta
NINGUNA
No tengo comentarios
Ninguna
muy buena encuesta
Excelente encuesta
El respeto y buen trato entre compañeros debe incrementarse en charlas un antes inicio de labores diarias.....
Ningún
Ninguno
Gracias sin comentarios alguno
Cambiar los equipos de química y Hematología del laboratorio, por qué ya superaron la vida útil y fallan frecuentemente lo cual no permite brindar resultados con calidad.
Quiero felicitar a la Jefe Lorena Mejía por su excelente compromiso y el excelente liderazgo, la buena comunicación con su equipo.
Sin sugerencia

-
Se manteniendo siempre el compromiso institucional
Ninguno
El trabajo en equipo nos lleva a las metas establecidas.
De vería tener acompañamiento de los líderes
Sin
Ninguno
M
Ninguna
En algunos casos no se cuenta con las herramientas necesarias para realizar algunas actividades específicas..
Ninguno
Exelente ambiente laboral
N/A
No tengo sugerencia
La funcionalidad y Desarrollo de actividades han sido muy claras frente al abordaje del trabajo, se emplea un buen ambiente laboral y de equipo
Ninguna
Mejorar el sistema para que haya mayor fluide en el servicio.
Ninguna
Caps corregimientos consultorios de odontología demasiado calorosos no contamos con ventiladores suficientes o aires acondicionados, cuando se solicita mantenimientos correctivos se demoran mucho en atender la solicitud.
Ninguno
Ninguna
Es una excelente institución
xxx

Sugiero capacitaciones liderazgo y comunicación asertiva
N/a
Contratación laboral con prestaciones sociales
.
NA
Mejorar en cuanto al a la temperatura del área de odontología, se ha reportado infinidad de veces el daño de un aire y hasta el momento no hay solución alguna, se es complejo prestar un excelente servicio con todos los epp...
Aumentar los sueldos
Ninguno
+
Cuando se hagan actividades o capacitaciones, para mejorar el clima laboral, es importante garantizar la disponibilidad de tiempo para poder participar en estas.
.
Ninguna
Ninguno
.
Ninguna
.
Ninguna
Ninguno
Como sugerencia: sería bueno hacer más constantemente la jornadas de embellecimiento y aseo del centro asistencial.
Ninguna
No
Excelente gestión de las profesionales
.
Nada
Cada día tenemos la oportunidad de dar lo mejor de cada uno.
ninguno
No aplica
Na

X
CONSTRUIR UNA RED DE INFORMACIÓN ACTUALIZADA PARA BRINDAR DATOS E I INFORMACIÓN QUE EL CLIENTE SOLICITE DE FORMA VERAS Y ACTUALIZADA Y QUE SATISFAGA SUS NECESIDADES
Agradezco al compromiso de realizar esta encuesta, mi satisfacción laboral es óptima, y me permite desarrollarme como profesional, además de cumplir los objetivos y metas de la ESE SALUD YOPAL.
Ninguna
Ninguna
N/A
Ninguna
Ninguna
N/A
Mejoras los equipos de laboratorio para tener un mejor desempeño en el diagnóstico de los pacientes
Ninguna
Ninguno
NINGUNO
N/A
Bien
Mejorar el tema de temperatura en el área de odontología en los corregimientos
N/a
Ser más puntuales en las actividades
Feliz de trabajar en la Institución
Mi empeño y responsabilidad aporto a la ese salud yopal
Ninguno
Ninguna
Nada que comentar.
No
NINGUNA
N/A
ninguna

ninguna
NA
NINGUNA
No
Las historias de odontología dónde va el odontograma es muy demorado ara ejecutarlo
NA
Hace falta fomentar más el profesionalismo a la hora de halar y/o dirigirse a demás persona, en cuanto comentarios y/o ser directos. Fomentar y poner en práctica el respeto hacia los demás
Okey
ninguno
Ninguno
Que tengan encuesta al personal de infraestructura
Procurar un buen lugar para taller de mantenimiento
Socializar información de procesos y proyectos...
Tener encuesta al personal de infraestructura
Excelente empresa.
NINGUNO
NA
Aumentar la cantidad de medicos en urgencias, según demanda. Ya que las ultimas semanas el triage aumento mas 30%, pero el personal medico es el mismo o disminuye, habiendo a veces solo 1 o 2 medicos en triage.
Gestion de La Tecnologia Biomedica no cuenta con el espacio adecuado para el desarrollo del trabajo.
NO TENGO
Feliz de hacer parte de la ESE Salud Yopal
Ninguna
Seguir en la misma linea
NA
Excelente ambiente
Otro carro con conductor
Ninguna

ninguna
Ninguno
Ninguna
No aplica
Ninguna
Ninguno
Estoy satisfecha con mi trabajo
N/A

ANALIS POR VARIABLES

1. VARIABLE DE MOTIVACIÓN

En esta variable se logró evidenciar altos porcentajes en la afirmación siempre y casi siempre lo que significa que la motivación, el sentido de pertenencia y amor por la institución tanto en los funcionarios como en los contratistas es positiva, logrando así fortalecer el clima y cultura organizacional de la ESE Salud Yopal, en cada una de sus diferentes áreas y centros de atención y de la buena adherencia del personal a los procesos y procedimientos, permitiendo así lograr un buen desempeño en su labor y actividades logrando satisfacción en la realización de la misma.

Este resultado evidencio que todas las acciones y actividades que se han venido realizando en el plan de bienestar y humanización han logrado ser satisfactorias para que el personal se sienta agrado e identificado con la filosofía institucional; mas sin embargo se debe promover por parte de Directores y lideres de los diferentes procesos el reconocimiento cuando el personal tiene alto desempeño en alguna actividad en especial.

2. VARIABLE DE OBJETIVOS Y METAS

En esta variable, de acuerdo a las respuestas de los encuestados se evidencio que existe un alto grado de adherencia con la plataforma estratégica de la entidad, los prestadores se reconocen e identifican con las políticas de la entidad. Tienen claro los objetivos institucionales, por otro lado, destacan que también se les comunica las actividades y/o funciones para las cuales se les contrato Logrando así un buen nivel de desempeño y empoderamiento de su rol en las diferentes áreas. Se recomienda por

parte de Directores y/o líderes promover un ambiente positivos en sus Caps y/o procesos, cabe destacar que esta variable respecto al año anterior tuvo una mayor puntuación.

3. VARIABLE COMUNICACIÓN

En esta variable se evidencio tendencia positiva en la respuesta siempre en la satisfacción de los canales de comunicación que se utilizan para dar a conocer toda la información institucional. El fortalecimiento en redes sociales, grupos de WhatsApp, comités institucionales, rendición de cuentas, jornadas de capacitación, han logrado tener un impacto positivo para que los funcionarios y contratistas estén al día de los cambios, mejoras y logros de la entidad.

Se refleja un buen ambiente de comunicación sin dificultades y/o mala relaciones al interior de los equipos de trabajo y contratistas, al contrario, al existir una buena comunicación y buena relación entre compañeros y contratistas contribuye a que se dé un buen clima organizacional y una comunicación efectiva y positiva.

En cuanto a la comunicación entre directores, supervisores y sus equipos de trabajo o áreas es importante fortalecer este aspecto, para que se genere mayor confianza y también el personal se sienta escuchado y que sus ideas sean importantes en la mejora de procesos, de igual manera que se implementen por parte de Directores y/o líderes actividades articuladas que integren al personal.

4. VARIABLE DE LIDERAZGO

Se evidencia un alto grado de respeto y amabilidad, aunque se debe seguir fortaleciendo la comunicación entre profesionales de proceso, prestadores y líderes con el fin de seguir generando un buen nivel de comunicación asertiva, aplicación y adherencia del código de ética, de principios y valores institucionales.

Lo que indica que la variable de Liderazgo, y la capacidad con las herramientas que tiene el personal frente a la resolución de conflictos es buena al interior de la entidad.

Se evidencio una necesidad de aumentar el reconocimiento en las actividades y/o funciones que se realizan, de parte de los directores, jefes o supervisores hacia el personal, sin embargo, se ha venido fortaleciendo y ha causado impacto positivo en funcionarios y contratistas, de igual manera se debe fortalecer y planificar las necesidades del personal para el buen y efectivo desempeño de los diferentes procesos y fortalecer las relaciones interpersonales entre equipos de trabajo.

5. VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD Y RESULTADOS

En esta variable es fundamental fortalecer el trabajo en equipo como eje clave para alcanzar con mayor eficiencia el cumplimiento de las metas establecidas en los objetivos estratégicos de la institución. El trabajo grupal permite integrar conocimientos, experiencias y habilidades del personal, generando un entorno laboral más productivo, cohesionado y orientado a resultados.

Para garantizar avances sostenidos y detectar oportunamente áreas de mejora, es necesario realizar evaluaciones periódicas del cumplimiento de las metas. Estas evaluaciones permitirán aplicar los correctivos necesarios de manera oportuna, asegurando un proceso de mejora continua dentro de la organización.

Asimismo, es imprescindible ofrecer al personal oportunidades constantes para desarrollar y perfeccionar sus habilidades, tanto técnicas como actitudinales. Esto no solo contribuye a la actualización de conocimientos, sino que también incrementa el sentido de pertenencia, la motivación y la capacidad de adaptación frente a los cambios. De igual manera se debe fortalecer la planificación de las necesidades del talento humano, a fin de garantizar una asignación adecuada de funciones, lo que incidirá directamente en un desempeño efectivo y de calidad en los diferentes procesos institucionales. Una gestión estratégica del personal, alineada con los objetivos organizacionales, es esencial para consolidar una cultura organizacional orientada al logro y a la excelencia.

6. VARIABLE DE ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

En esta variable se identificó que se debe fortalecer el bienestar para el mejoramiento del mismo. De igual manera se identificó un aumento en la calidad de las instalaciones la cual vio reflejada en la satisfacción que presentó el personal a referir estar a gusto con el clima (temperatura) en sus puestos de trabajo, esto debido a que ya se cuenta con el sistema de aire central, permitiendo con esto garantizar adecuados niveles de ventilación y frescura que llevan a un buen desarrollo de las actividades de los profesionales y/o prestadores.

En cuanto a la percepción que tienen los prestadores frente a los niveles de aseo y limpieza se identificó que estos tienen un alto grado de apreciación que esto se viene dando desde años anteriores y esto genera una buena imagen en general de toda la entidad, cumpliendo así con las buenas prácticas de orden y aseo de la entidad.

En cuanto a los equipos y herramientas el personal también manifiesta estar satisfecho, ya que cuenta con las herramientas necesarias para realizar sus actividades y funciones, teniendo en cuenta el mantenimiento continuo de los equipos.

En cuanto al ruido se ve una puntuación un poco baja, debido a que, tanto en los CAPS, como en el HOCY, se han venido realizando mejoras y ampliación en la infraestructura por ende el ruido si afecta un poco para el personal que labora y realiza sus funciones, sin embargo, esto es momentáneo y todas estas mejoras son positivas tanto para los usuarios como para los funcionarios y contratistas.

ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En el presente contexto donde los funcionarios y contratistas realizan sus funciones y actividades, en la E.S.E Salud Yopal, se puede identificar diferentes variables relevantes que permiten evidenciar el sentir de cada funcionario y contratista frente al desarrollo de su labor, actividades y a su vez permite analizar el clima laboral, entre

ellas; encontrando que para este año 2025 el Clima Organizacional de la entidad se fortaleció, permitiendo con ello consolidar un buen equipo de trabajo y buenas relaciones entre contratistas y donde el personal se sintiera identificado, con adherencia a los procesos institucionales, situación que logra que la entidad se posicione con altos estándares de calidad, satisfacción por parte de los usuarios en los servicios realizados.

Con relación a la variable de comunicación al interior de la entidad se aprecian como asertivos, dinámicos, y verticales, promoviendo la efectividad en los canales de comunicación, el buen entendimiento, rendimiento, el buen trato, el trabajo grupal y otras características que favorecen una mejora continua, entre compañeros, contratistas y superiores, cabe señalar que los procesos de inducción y reinducción, fueron favorables permitiendo el fortalecimiento del clima organizacional, impactando positivamente el alcance misional de la Institución.

La capacidad de liderazgo al interior de la E.S.E salud Yopal se destaca, ya que se refleja en los resultados, cumplimiento de objetivos e indicadores de los diferentes planes proyectados para la entidad, sin embargo, es importante seguir fortaleciendo el liderazgo, la comunicación y en general las habilidades blandas de ellos frente al personal que tienen a cargo.

En la parte de productividad al interior de la empresa se puede analizar que se correlaciona con varios factores, como lo son la previa orientación, evaluación y retroalimentación a sus labores y actividades, el compromiso, que deben seguir manteniéndose para obtener de manera constante la calidad en el servicio para los usuarios internos y externos.

RECOMENDACIONES:

1. Continuar con acompañamiento por parte de los Líderes Y Supervisores de procesos con su equipo de trabajo y contratistas para seguir garantizando el desarrollo y apropiación de las actividades a desarrollar.
2. Seguir manteniendo para los siguientes años espacios de compartir y celebración de fechas importantes institucionales que permite fortalecer el buen clima laboral y buenas relaciones del personal.
3. Fortalecer y seguir capacitando a los líderes de la entidad con el fin de poder de mejorar los canales de comunicación, confianza y reconocimiento del personal que hace parte de la entidad.
4. Seguir fortaleciendo actividades relacionadas a la inteligencia emocional y trabajo en equipo y demás habilidades blandas las cuales motivan al personal de la entidad y genera mayor productividad y resultados.

5. Seguir promoviendo actividades que generen un clima laboral positivo, siempre enfatizándonos en la calidad, humanización, dejando a un lado los entornos y comportamientos que generan ambientes tóxicos y negativos.

6. Seguir fortaleciendo el bienestar organizacional positivo en la entidad e implementar actividades que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y contratistas.

7. Seguir implementando actividades y/o campañas de disminución de ruido.

8. Incentivar a los Directores y/o líderes de los diferentes procesos a fortalecer, motivar e implementar actividades que generen integración entre el personal.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES

Partiendo de un diagnóstico de necesidades, se quiere para este segundo semestre del año crear nuevos acercamientos para impulsar el compromiso de la familia E.S.E Salud Yopal, fomentando mecanismos de comunicación, manejo de estrés, optimización de competencias de relación y comunicación mediante el desarrollo de estrategias de afrontamiento, así como también realizar acciones de prevención y control de fatiga, creando espacios de recreación a través de actividades de deporte y esparcimiento que permitan mitigar el estrés provocado por las largas horas de trabajo, rutina, tareas que han implicado un gran esfuerzo en el proceso de mejoramiento continuo y mitigando así la desmotivación, falta de atención en las actividades y por ende, ausentismo, que garantice grandes beneficios en la salud del personal, su entorno, mejorando su motivación y calidad de vida.

Es porque me permito plantear esta propuesta según las siguientes actividades que se desarrollaran en el mes de mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2026.

ITEM	DESCRIPCION	CANTIDAD	RECURSOS FISICOS
Actividad N° 1- CELEBRACIÓN DÍA DE LA MADRE	Hacer un reconocimiento del rol y aportes de las madres en la oficina, fidelizar a los colaboradores, fortalecer las relaciones y lazos familiares hacia el interior de las E.S.E	35 FUNCIONARIAS	*DECORACIÓN *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA *REFRIGERIOS *REGALOS

	Salud Yopal.		
Estrategia N° 2- CELEBRACIÓN DÍA DEL FUNCIONARIO PUBLICO	Generar un espacio, para reconocer la labor y exaltar el esfuerzo y la cooperación permanente y ética de quienes prestan sus servicios al Estado, esto según lo dispuso el Gobierno Nacional en el Decreto 2865	48 FUNCIONARIOS	*DECORACIÓN *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA *REFRIGERIOS *RECORDATORIOS
Actividad N°3- CELEBRACION DE CODIGO DE INTEGRIDAD "MUNDIALISTAS"	ORGANIZACION DE COMPARSAS MUNDIALISTAS	48 FUNCIONARIOS	*CARPAS *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA *REFRIGERIOS
Actividad N° 4- PROMOCIÓN HABILIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES-LA ESE TIENE TALENTO	GENERAR ESPACIOS QUE ESTIMULEN LA SANA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE DE LOS FUNCIONARIOS, BRINDANDO ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN, CULTURA E INTEGRACIÓN, SE REALIZA CONCURSO DE COMPETENCIAS DE TALENTOS CULTURALES EN CADA UNA DE LAS ÁREAS	48 FUNCIONARIOS	*TARIMA *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA *REFRIGERIOS *PREMIOS
Actividad N° 5- FERIA DEL AMOR AMISTAD Y BIENESTAR	FOMENTAR ESPACIOS PARA EL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E SALUD YOPAL QUE MOTIVEN A CUIDAR SU MENTE Y CUERPO, A TRAVÉS DE UNA JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN EN LA IMPORTANCIA DE COMO PERSONAL DE SALUD REALIZAR CHEQUEOS MÉDICOS CONTINUOS, ATENCIÓN POR LAS RUTAS DE PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD, ALIMENTACIÓN SALUDABLE, PRÁCTICA DEL DEPORTE, EL NO CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y ALCOHOL, EL CUIDADO DE LA VISIÓN Y AUDICIÓN, EL DESCANSO, LA RECREACIÓN, LA RELAJACIÓN, LA BELLEZA, EL TIEMPO EN FAMILIA, Y EL LLEVAR VIDA MESURADA, SIN LLEGAR A EXTREMOS U OBSESIONES, FOMENTANDO ASÍ ESTOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES QUE FORTALEZCAN EL YO ME QUIERO Y ASÍ PUEDO TRANSMITIR A MI ENTORNO UN YO TE QUIERO QUE SE REFLEJE A NUESTROS USUARIOS CON UNA ATENCIÓN CON CALIDAD Y HUMANIZACIÓN	48 FUNCIONARIOS	*REFRIGERIOS *ANIMADOR
Actividad N° 6- CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS HIJOS DE FUNCIONARIOS EN ARTICULACIÓN CON LA ALCALDÍA	PROMOVER LA CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LOS NIÑOS CREANDO ESPACIOS DE JUEGOS, DISFRACES QUE PERMITAN A TRAVÉS DE LA FANTASÍA LA ALEGRÍA DE LOS HIJOS DE LOS	48 FUNCIONARIOS Y SUS HIJOS	*REFRIGERIO *RECREACIONISTA

MUNICIPAL.	FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD.		
Actividad N° 7 ACTIVIDADES PARA PROMOVER SALUD MENTAL	CAPACITACIONES EN LOS SIGUIENTES TEMAS:	3 CAPACITACIONES	*MATERIAL LUDICO *CONFERENCISTA *AYUDAS AUDIOVISUALES
	1. SALUD MENTAL		
	2. INTELIGENCIA EMOCIONAL		
	3. TRABAJO EN EQUIPO HUMANO		
Actividad N° 8 - ACTIVIDAD LUDICO- DEPORTIVA Y RECREATIVA-RALY RECRO- DEPORTIVO-	RALY RECRO-DEPORTIVO	48 FUNCIONARIOS	*ANIMADOR *MATERIAL LUDICO SONIDO, *RECREACIONISTA
	HIDRATACION 4 POR PERSONA DIA ACTIVIDAD RECRO- DEPORTIVA	48 FUNCIONARIOS	*LIMONADA Y AGUA
	RUMBOTERAPIA	48 FUNCIONARIOS	*SONIDO *INSTRUCTOR DE RUMBOTERAPIA/ ZUMBA
	KARAOKE	48 FUNCIONARIOS	*INSTRUCTOR *ANIMADOR
	REFRIGERIO PARA CADA PERSONA	48 FUNCIONARIOS	*SALPICON COMBINADO ALIMENTO SALUDABLE
Actividad N°9 CELEBRACION DE NOVENAS - EL 16- 24 DE DICIEMBRE 2026	NOVENAS NAVIDEÑAS	48 FUNCIONARIOS	REFRIGERIO DE 9 DIAS PARA 60 PERSONAS POR DIA
Actividad N°10 DESAYUNO NAVIDEÑO	RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO LOGROS OBTENIDOS 2024	48 FUNCIONARIOS	*MESA EUCARISTICA , MESAS, PLATOS, MESEROS SONIDO
Actividad N°-CENA 11 NAVIDEÑA- DICIEMBRE DE 2026	CENA NAVIDEÑA	48 FUNCIONARIOS	SALON CAMPESTRE CON ENCERRAMIENTO EN MURO PRIVADO
			PARQUEADERO
			HIDRATACION

			<p>CENA BUEFFET LLANERO CON BEBIDA</p>
			<p>ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS POR LOS GRANDES LOGROS QUE HAN OBTENIDO CON ÉXITO DURANTE LA VIGENCIA 2024 " CON SEGURIDAD Y CALIDAD TE SERVICIOS DE CORAZON - SALUD PARA TODOS"</p>
	APOYO LOGISTICO GLOBAL	48 FUNCIONARIOS	<p>SONIDO GRUPO MUSICAL ANIMADOR MENAJE SERVICIO DE MESA LOGISTICA</p>
<p>Actividad N°12 ENTREGA DE AGINALDO NAVIDEÑO PARA HIJOS FUNCIONARIOS (HASTA TRES HIJOS POR TRABAJADOR)</p>	DESARROLLAR LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:		
	<p>MOTIVAR EL DESARROLLO Y LA MEJORA EN LA CALIDAD DE VIDA DEL FUNCIONARIO Y SU NÚCLEO FAMILIAR DE LA E.S.E SALUD YOPAL</p>	150 OBSEQUIOS	<p>RECREACIONISTA STAND DECORADO CON MOTIVO NAVIDEÑO PARA EL ACOPIO DE LOS OBSEQUIOS REFRIGERIO HIDRATAACION</p>

SOPORTES:

- ✓ Listas de asistencia
- ✓ Encuestas de satisfacción de actividades de bienestar social, incentivos y estímulos
- ✓ Informe de bienestar 2026

CONCLUSIONES

- Teniendo en cuenta el informe de Clima Organizacional a los funcionarios de la ESE Salud Yopal de acuerdo a los resultados obtenidos en el informe de Clima Laboral 2025 define necesario se desarrolle con enfoque en la transformación cultural articulando a las políticas institucionales de Humanización en el Cliente Interno generando estrategias actitud de mente positiva al cambio, inteligencia emocional, empatía, donde el personal sea consciente del trabajo en equipo armonioso y colaborativo que contribuya a mejorar la productividad, eficiencia laboral y el bienestar social, formar equipos con inteligencia colectiva, potencializando la autogestión, cooperación en el personal, brindar habilidades en el manejo del tiempo, relaciones interpersonales, desarrollar estrategias de habilidades en inteligencia emocional, creando colaboradores con un alta salud mental y física que se vea reflejado en una atención con Calidad y Humanización para los usuarios de la E.S.E Salud Yopal, donde se dé una consolidación de una cultura organizacional basada en la inteligencia emocional colectiva, gestión del conocimiento y trabajo en equipo, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores como desarrollo de destrezas de organización, manejo de emociones, empatía, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural, negociación colectiva y resolución de conflictos, capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno.
1. Continuar con acompañamiento por parte de los Líderes Y Supervisores de procesos con su equipo de trabajo y contratistas para seguir garantizando el desarrollo y apropiación de las actividades a desarrollar.
 2. Seguir manteniendo para los siguientes años espacios de compartir y celebración de fechas importantes institucionales que permite fortalecer el buen clima laboral y buenas relaciones del personal.
 3. Fortalecer y seguir capacitando a los líderes de la entidad con el fin de poder de mejorar los canales de comunicación, confianza y reconocimiento del personal que hace parte de la entidad.
 4. Seguir fortaleciendo actividades relacionadas a la inteligencia emocional y trabajo en equipo el cual motiva a el personal de la entidad y genera mayor productividad y resultados.

5. Seguir promoviendo actividades que generen un clima laboral positivo, siempre enfatizándonos en la calidad, humanización, dejando a un lado los entornos y comportamientos que generan ambientes tóxicos y negativos

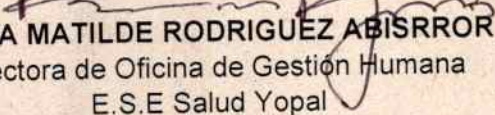
Por lo anterior se considera necesario que se debe ejecutar el plan de bienestar para el año 2026 a través del cual buscamos mejorar al ambiente laboral, satisfacer las necesidades personales, sociales, económicas y culturales, donde se dé respuesta a las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así mismo el sentido de pertenencia, a ello reconocemos los beneficios de las actividades propuestas además de los beneficios emocionales y físicos ya que se fomenta el bienestar y calidad de vida para nuestro personal administrativo como operativo y se mitiga el estrés.

PRESUPUESTO

ITEM	DESCRIPCION	CANTIDAD	RECURSOS FISICOS	IVA-HPC	PRESUPUESTO
Actividad N° 1- CELEBRACIÓN DÍA DE LA MADRE	HACER UN RECONOCIMIENTO DEL ROL Y APORTES DE LAS MADRES EN LA OFICINA, FIDELIZAR A LOS COLABORADORES, FORTALECER LAS RELACIONES Y LAZOS FAMILIARES HACIA EL INTERIOR DE LAS E.S.E SALUD YOPAL.	35 FUNCIONARIAS	*TARIMA *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA *REGALOS	19%	1.590.000
			*REFRIGERIOS	8%	763.200
Estrategia N° 2- CELEBRACIÓN DÍA DEL FUNCIONARIO PUBLICO.	GENERAR UN ESPACIO, PARA RECONOCER LA LABOR Y EXALTAR EL ESFUERZO Y LA COOPERACIÓN PERMANENTE Y ÉTICA DE QUIENES PRESTAN SUS SERVICIOS AL ESTADO, ESTO SEGÚN LO DISPUSO EL GOBIERNO NACIONAL EN EL DECRETO 2865	48 FUNCIONARIOS	*TARIMA *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA *RECORDATORIOS	19%	1.590.000
			*REFRIGERIOS	8%	763.200
Actividad N°3- CELEBRACION DE CODIGO DE INTEGRIDAD "MUNDIALISTAS"	ORGANIZACION DE COMPARSAS MUNDIALISTAS	48 FUNCIONARIOS	*CARPA *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA	19%	2.968.000
			*REFRIGERIOS	8%	763.200
Actividad N° 4- PROMOCIÓN DE HABILIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES-LA TIENE TALENTO.	GENERAR ESPACIOS QUE ESTIMULEN LA SANA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE DE LOS FUNCIONARIOS, BRINDANDO ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN, CULTURA E INTEGRACIÓN, SE REALIZA CONCURSO DE COMPETENCIAS DE TALENTOS CULTURALES EN CADA UNA DE LAS ÁREAS	48 FUNCIONARIOS	*TARIMA *SONIDO *ANIMADOR *LOGISTICA *PREMIOS	19%	1.590.000
			*REFRIGERIOS	8%	763.200

<p>Actividad N° 5- FERIA DEL AMOR AMISTAD Y BIENESTAR.</p>	<p>FOMENTAR ESPACIOS PARA EL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E SALUD YOPAL QUE MOTIVEN A CUIDAR SU MENTE Y CUERPO, A TRAVÉS DE UNA JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN EN LA IMPORTANCIA DE COMO PERSONAL DE SALUD REALIZAR CHEQUEOS MÉDICOS CONTINUOS, ATENCIÓN POR LAS RUTAS DE PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD ,ALIMENTACIÓN SALUDABLE, PRÁCTICA DEL DEPORTE, EL NO CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y ALCOHOL, EL CUIDADO DE LA VISIÓN Y AUDICIÓN , EL DESCANSO ,LA RECREACIÓN, LA RELAJACIÓN, LA BELLEZA ,EL TIEMPO EN FAMILIA, Y EL LLEVAR VIDA MESURADA, SIN LLEGAR A EXTREMOS U OBSESIONES, FOMENTANDO ASÍ ESTOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES QUE FORTALEZCAN EL YO ME QUIERO Y ASÍ PUEDO TRANSMITIR A MI ENTORNO UN YO TE QUIERO QUE SE REFLEJE A NUESTROS USUARIOS CON UNA ATENCIÓN CON CALIDAD Y HUMANIZACIÓN</p>	<p>48 FUNCIONARIOS</p>	<p>*ANIMADOR.</p>	<p>19%</p>	<p>169.600</p>
<p>Actividad N° 6- CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS HIJOS DE FUNCIONARIOS EN ARTICULACIÓN CON LA ALCALDÍA MUNICIPAL.</p>	<p>PROMOVER LA CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LOS NIÑOS CREANDO ESPACIOS DE JUEGOS, DISFRACES QUE PERMITAN A TRAVÉS DE LA FANTASÍA LA ALEGRÍA DE LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD.</p>	<p>48 FUNCIONARIOS Y SUS HIJOS</p>	<p>*RECREACIONISTAS.</p>	<p>19%</p>	<p>618.639</p>
<p>Actividad N° 7 ACTIVIDADES PARA PROMOVER SALUD MENTAL</p>	<p>CAPACITACIONES EN LOS SIGUIENTES TEMAS: 1.SALUD MENTAL 2. INTELIGENCIA EMOCIONAL 3. TRABAJO EN EQUIPO HUMANO</p>	<p>3 CAPACITACIONES</p>	<p>*MATERIAL LUDICO *CONFERENCISTA *AYUDAS AUDIOVISUALES</p>	<p>8%</p>	<p>2.044.194</p>
<p>Actividad N°8 ACTIVIDAD LUDICO-DEPORTIVA RECREATIVA-RALY RECREEO-DEPORTIVO-</p>	<p>RALY RECREEO-DEPORTIVO HIDRATACION 4 POR PERSONA DIA ACTIVIDAD RECREEO-DEPORTIVA RUMBOTERAPIA KARAOKE REFRIGERIO PARA CADA PERSONA</p>	<p>48 FUNCIONARIOS</p>	<p>*ANIMADOR *MATERIAL LUDICO *SONIDO *RECREACIONISTA</p>	<p>19%</p>	<p>2.051.100</p>
			<p>*LIMONADA Y AGUA</p>	<p>19%</p>	<p>742.000</p>
			<p>*SONIDO *INSTRUCTOR DE RUMBOTERAPIA/ ZUMBA</p>	<p>19%</p>	<p>2.021.420</p>
			<p>*INSTRUCTOR *ANIMADOR *SALPICON COMBINADO</p>	<p>8%</p>	<p>763.200</p>

			ALIMENTO SALUDABLE		
Actividad N°9 CELEBRACION DE NOVENAS - EL 16- 24 DE DICIEMBRE 2026	NOVENAS NAVIDEÑAS	48 FUNCIONARIOS	REFRIGERIO DE 9 DIAS PARA 60 PERSONAS POR DIA	8%	2.650.000
Actividad N°10 DESAYUNO NAVIDEÑO	RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO LOGROS OBTENIDOS 2024	48 FUNCIONARIOS	*MESA EUCARISTICA. *MESAS, PLATOS, MESEROS *SONIDO	19%	3.116.400
Actividad N°-CENA 11 NAVIDEÑA- DICIEMBRE DE 2026	CENA NAVIDEÑA	48 FUNCIONARIOS	SALON CAMPESTRE CON ENCERRAMIENTO EN MURO PRIVADO PARQUEADERO HIDRATACION CENA BUEFFET LLANERO CON BEBIDA ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS POR LOS GRANDES LOGROS QUE HAN OBTENIDO CON ÉXITO DURANTE LA VIGENCIA 2026 "CON SEGURIDAD Y CALIDAD TE SERVIMOS DE CORAZON - SALUD PARA TODOS"	19%	9.591.380
	APOYO LOGISTICO GLOBAL	48 FUNCIONARIOS	*SONIDO *GRUPO MUSICAL *ANIMADOR *MENAJE *SERVICIO DE MESA *LOGISTICA	19%	7.377.600
Actividad N° 12 ENTREGA DE AGUINALDO NAVIDEÑO PARA HIJOS FUNCIONARIOS (HASTA TRES HIJOS POR TRABAJADOR)	DESARROLLAR LAS SIGUIENTES ANTIVIDAD: MOTIVAR EL DESARROLLO Y LA MEJORA EN LA CALIDAD DE VIDA DEL FUNCIONARIO Y SU NUCLEO FAMILIAR DE LA E.S.E SALUD YOPAL	150 OBSEQUIOS	RECREACIONISTA STAND DECORADO CON MOTIVO NAVIDEÑO PARA EL ACOPIO DE LOS OBSEQUIOS REFRIGERIO HIDRATACION	19%	4.579.500
SUBTOTAL PARA IVA					38.005.639
IVA 19%					7.221.071
SUBTOTAL PARA HIPOCONSUMO					12.326.194
HIPOCONSUMO 8%					986.096
TOTAL					58.539.000


KEYLA MATILDE RODRIGUEZ ABISRROR
 Directora de Oficina de Gestión Humana
 E.S.E Salud Yopal

Proyecto:

YURIBEL CASTILLO

Psicóloga Especialista en Gerencia de Talento Humano
 Profesional de Apoyo en Gestión Humana en la E.S.E Salud Yopal