

# **INFORME DE MEDICION DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026**

El presente informe tiene como propósito fundamental proponer un modelo integral de bienestar social e incentivos que contribuya de manera significativa a la mejora de la calidad de vida de las personas que desempeñan sus funciones en la E.S.E Salud Yopal. La iniciativa parte del reconocimiento de que el bienestar de los colaboradores constituye un eje estratégico para el fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional y, en consecuencia, la eficiencia y sostenibilidad institucional.

Para la construcción de esta propuesta se empleó como herramienta metodológica la aplicación de una encuesta estructurada, diseñada con el fin de medir la percepción que tienen los trabajadores sobre su nivel de bienestar social, así como indagar de manera específica acerca de sus necesidades, gustos, expectativas y preferencias individuales. Este enfoque permitió obtener información directa y confiable, orientada a identificar factores que inciden en la satisfacción laboral y en la motivación de los equipos de trabajo.


La encuesta fue aplicada a una muestra representativa de 194 personas vinculadas a la Institución, incluyendo tanto colaboradores de planta como contratistas. Posteriormente, se realizó un análisis detallado de los resultados, lo cual permitió la identificación de tendencias, fortalezas y áreas de oportunidad en materia de bienestar. Dicho análisis sirvió como insumo para la formulación de una propuesta que busca no solo atender las necesidades inmediatas de los trabajadores, sino también proyectar acciones sostenibles que favorezcan su desarrollo integral.

En este sentido, el modelo de bienestar planteado se orienta hacia la implementación de actividades y beneficios que promuevan la salud física y mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la inclusión y la equidad, así como el reconocimiento del esfuerzo y compromiso de los colaboradores. La propuesta contempla estrategias de capacitación, programas de recreación y cultura, incentivos no económicos, y mecanismos de participación que fortalezcan el sentido de pertenencia institucional.

De esta manera, se espera que la iniciativa contribuya a consolidar un entorno organizacional más humano, participativo y motivador, en el cual los trabajadores de la E.S.E Salud Yopal encuentren condiciones

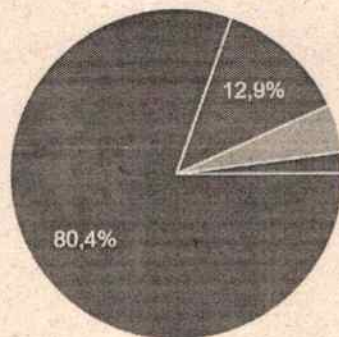
propicias para su crecimiento personal y profesional, generando un impacto positivo tanto en la calidad de los servicios prestados como en la percepción de la comunidad usuaria.

FICHA TECNICA	
OBJETIVO	IDENTIFICAR FACTORES QUE MEJOREN LA CALIDAD DE VIDA, BIENESTAR, CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL. MEDIANTE LA APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA E.S.E SALUD YOPAL.
TECNICA DE RECOLECCION DE INFORMACION	DE ENCUESTA PROGRAMA DE BIENESTAR
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
METODOLOGIA	LA EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA DE VERIFICACIÓN DEL SERVICIO SE REALIZÓ DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR CADA UNA DE LAS ÁREAS RESPECTO A LAS ENTIDADES, FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS MEDIANTE UNA MUESTRA REPRESENTATIVA METODOLOGIA EVALUATIVA – DESCRIPTIVA
MODO APLICACION	ENCUESTA VIRTUAL
POBLACION ENCUESTADA	194 PERSONAS CONTRATADAS DE LA E.S.E SALUD YOPAL
LUGAR	E.S.E SALUD YOPAL.
FECHA DE APLICACION	LA ENERO 2026



**CAPS**

194 respuestas



- Hospital Central de Yopal
- Juan Luis Londoño
- Cre-Ser con Amor - CARI HIPOTERAPIA
- Corregimientos (Morichal, Morro, Chaparrera, Tilodiran, Quebrada Seca)

Auditoria dentro de la cual se tuvieron en cuenta 15 criterios los cuales son:

1. ¿Qué es para usted Bienestar del Entorno?
2. ¿Qué es para usted un incentivo o un estímulo?
3. ¿Actividades DEPORTIVO – RECREATIVO que le gustaría que se realizaran?
4. ¿Actividad SOCIAL que le gustaría que se realizaran?
5. ¿Actividad ARTISTICO - CULTURAL que le gustaría que se realizaran?
6. ¿Actividad de PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD que le gustaría que se realizaran?
7. ¿Está usted en disposición de tomar alguna actividad de las antes descritas, en horario diferente en el que usted desarrolla sus actividades
8. ¿Está usted en disposición de tomar algunas actividades virtualmente?
9. Seleccione las opciones de su preferencia que le gustaría que actividades también se incluyeran en el programa de Bienestar y estímulos para la vigencia 2025
10. ¿Ha recibido Usted algún estímulo y/o reconocimientos (felicitación, reconocimiento en público, otro), durante el tiempo que lleva vinculado con la ESE Salud Yopal?
11. ¿Cómo considera la relación entre Usted y su jefe inmediato o Supervisor?
12. ¿Cómo considera la relación entre Usted y sus compañeros de área?
13. ¿Actualmente cómo considera Usted su desempeño en el desarrollo de las actividades?
14. ¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?
15. Seleccione una opción de incentivos, que le gustaría recibir.

## **RESULTADOS**

### **PREGUNTA 1- ¿QUÉ ES PARA USTED BIENESTAR DEL ENTORNO?**

Se recibieron conceptos personales ,de la descripción de que es bienestar del entorno, de lo cual se concluye que las personas contratadas tienen claro la definición de bienestar, haciendo descripción relevante que bienestar es sentirse bien ,estar motivado en su trabajo o realización de

actividades.

**1. ¿QUÉ ES PARA USTED BIENESTAR DEL ENTORNO?**

Los beneficios en pro de los colaboradores, que motiven a tener mas compromiso con la institución.

Bienestar laboral de los trabajadores

Mantener condiciones físicas, sociales y psicología agradables y saludables en el espacio laboral, hogar para que las personas se sientan seguras

Es el equilibrio laboral que se mantiene en el lugar de trabajo... Dando al empleador una jornada tranquila, armónica y de buena satisfacción

La interacción positiva entré las personas su estado físico y social

Es la tranquilidad, la seguridad, que garantice un entorno saludable

Buena comunicacion trabajo equipo exelente servicio paciente contento .

Que aya empatía con las personas que nos rodean

Seguridad y comodidad en nuestros entorno laboral y físico

Sensación en el trabajo y la comunidad de bienestar

Sentirse a gusto en su sitio de trabajo en todo sentido.físico,mental,laboral.

Ambiente adecuado para las actividades diarias

Sentirse cómodo en su lugar de habitual, lugar trabajo, en casa, y en tu estudio

Espacios de armonía e influencia positiva

las acciones que pemitan mejorar los factores externos al ciudadano que permitan mejorar su calidad de vida .

Disponer de factores adecuados que mejoren o faciliten su calidad de vida

Es el lugar donde me encuentro

Es tranquilidad,armonía , sinceridad,amistad, honestidad, compañerismo

Ambiente físico y social.

Que haya buena ventilación, no tanto ruido

Que todo esté en octimas condiciones

Social

Tener un ambiente positivo donde se promueve la valoración el reconocimiento, respeto y la motivación. Esto genera motivación ,salud y felicidades el entorno laboral

ES EL COMPROMISO, EL AMOR QUE PONGO HACIA LAS INSTALACIONES, SU CUIDADO Y APOYO CON MIS COMPAÑEROS, RESPETO

Es un buen ambiente físico y social en nuestra salud física y mental.

es el estado en el que las personas pueden desarrollarse de manera integral en un ambiente seguro, saludable, armonioso y respetuoso, tanto a nivel físico como social y emocional.

El espacio laboral q promuevan buenas prácticas para el trabajador

Es estar en un ambiente agradable seguro, en buenas condiciones

ES UN ESPACIO Q SE MANTIENE LIMPIO EN BUENAS CONDICIONES PARA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL

En una sensación que da seguridad,comodidad y conexión con nuestro espacio físico y natural

Mejorar rendimiento

Es una sensación que da seguridad, comodidad y conexión con nuestro espacio físico y natural

Son espacios que promueven las buena salud mental física.

La capacidad de disfrutar la vida y afrontar desafíos, encontrando un balance para dar un rendimiento adecuado y descansar apropiadamente para interactuar con los usuarios y colaboradores.

Buen ambiente laboral

capacidad de un espacio físico y social de proporcionar elementos esenciales para la salud física, mental y emocional, promoviendo la calidad de vida, la felicidad y el desarrollo integral, a través de aire limpio, agua, seguridad, acceso a recursos y relaciones positivas, minimizando riesgos ambientales como contaminación o ruido

Esla mayor comodidad para rralizar mi trabajo

Un estado como de satisfacion y salud integral fisica y mental.emocional social.

Son condiciones físicas, sociales y psicológicas de un espacio , que afecten de manera positiva la salud mental, física, reduciendo el estres

Es el ambiente físico y social para el bienestar mental, físico y emocional de las personas

Es una buena comunicación entre compañeros

Realizar sus actividades laborales en un entorno agradable, confortable

Es aquello que busca crear un ambiente de trabajo saludable y positivo

Un entorno saludable para el trabajo

Mejores condiciones en su trabajo

Un ambiente agradable y tranquilo para laborar.

Espacio idóneo en lugar de trabajo e instalaciones adyacentes.

Comodidad para hacer las labores

Sentirse cómodo en el lugar de trabajo o entorno laboral

Un lugar agradable y seguro que favorezca y promueve el bienestar de todos

El Bienestar del Entorno es que el lugar donde vivimos, trabajamos o compartimos sea sano, seguro y agradable, para que todos nos sintamos bien.

Es como me siento en lugar donde laboro

Es tener un espacio físico y social agradable

Condiciones físicas, ambientales y sociales que rodean a una persona

Donde la persona se siente bien satisfecha y capaz de disfrutar la vida

Contar con un buen ambiente laboral, entorno físico adecuado y agradable

Se refiere a las condiciones que nos rodean tanto el ámbito laboral, familiar en lo físico mental y emocional

Entorno agradable y seguro

Una buena comunicación con los compañeros

Un ambiente laboral sano

Para mí, el Bienestar del Entorno es el estado de equilibrio y armonía entre las personas y el medio que nos rodea

Es el enfoque que busca la comodidad y seguridad y satisfacción física emocional y mental de las personas, a través de las políticas que buscan un ambiente saludable y equilibrado.

Relación íntima y constante que existe entre el estado de salud físico, mental y emocional y el mundo que rodea

Un buen ambiente laboral

Actividades planificadas q conllevan a mejorar y mantener la calidad de vida laboral de los colaboradores

Es el ambiente en el que convivimos constantemente, que sea sano, adecuado y que las personas con las q nos relacionamos sean de bn trato

Bienestar en el entorno, tener una buena calidad de vida sin problemas mentales y coeficientes, mantener una buena estabilidad mental para poder mantener un equilibrio emocional dentro de las personas que los rodean

Comodidad en el área de trabajo

Ambiente propicio para realizar las actividades

Son las condiciones del lugar de trabajo que me brindan seguridad, confort y tranquilidad, no sólo del ambiente físico, también hace referencia a la armonía con los compañeros de trabajo

Es un espacio donde se garantiza un ambiente donde se promueve salud física emocional y mental

Condiciones físicas ,sociales psicológicas del lugar en lo laboral como familiar promoviendo la salud física,mental de la persona.

equilibrio y tranquilidad

Condiciones físicas que ayudan positivamente a la salud en

Son espacios donde se promueve la interacción personal, social y con el medio ambiente, generando un confort y satisfacción psicosocial

Un ambiente laboral sano

Que todo esté en óptimas condiciones

Un medio que promueva la salud física y emocional

El adecuado equilibrio de los factores socio ambientales que determinan la percepción de bienestar en el lugar de trabajo

Es todo aquello que involucra como es el ambiente institucional laboral que me permite desenvolverme bien en mi sitio de trabajo para poder cumplir mi trabajo

Tener un entorno en optimas condiciones tanto social como ambiental para realizar y cumplir nuestras funciones

Mobiliario, y ambiente laboral en armonía.

La relación entre persona físico,mental,emocional,y el ambiente laboral

Buen ambiente de trabajo

Es la satisfacción física y mental en su área de trabajo

Áreas cómodas de trabajo

Es el estado de satisfacciones equilibrio físico mental que se le brinda al trabajador y el entorno de su trabajo un ambiente seguro de apoyo de motivación y la capacidad de conciliar la vida personal con lo profesional así que ya hace más productividad y compromiso para la empresa y el empleado

Un entorno saludable que facilite mi salud mental y el desarrollo normal de mis actividades

Encontrarse en un medio que logra un equilibrio entre la salud física y mental

Un enfoque integral para crear un ambiente laboral seguro, saludable y motivador.

Actividades que buscan estimular al empleado y/o contratista

condiciones físicas, sociales y psicológicas de un lugar (hogar, trabajo, ciudad, naturaleza) que impactan positivamente la salud, felicidad y capacidad de las personas para prosperar.

Trabajar en un ambiente agradable y tranquilo

Conjunto de condiciones que mantienen la motivación.

convivencia basada en el respeto entre las personas

Espacios idóneos para las actividades del día a día

Son las condiciones óptimas del entorno que promueven nuestra salud

Ambiente laboral

Se refiere a las condiciones que nos rodean en nuestro diario vivir en los diferentes ámbitos de la vida, familiar, laboral etc..

Trato digno, la igualdad de condiciones como en todo

Un trato digno igualdad de condiciones para todos sin persecución por ningún motivo

Muy importante no tener contaminación auditiva, mal interpretación de palabras con compañeros o directivos, no hacer menos el trabajo de los demás!

Es la armonía entre un espacio y las personas que lo habitan

**LUGAR DONDE EXISTEN ESPACIOS FISICOS SEGUROS, AMABLES CON EL AMBIENTE, CONFORTABLES**

Tener un buen ambiente laboral

Salud

Son las condiciones físicas y psicológicas del lugar de trabajo

tener un entorno seguro, limpio, saludable y amable, donde el aire no enferma, el ruido no estresa, los espacios se sienten dignos y las relaciones que se dan ahí respetan a las personas.

Hace referencia al estado equilibrio, salud y calidad del ambiente que nos rodea

Factores físicas psicológicas y de bienestar

Tranquilidad, tiempo, esparcimiento, integridad

Estado de equilibrio buena relación con el ambiente un entorno seguro, respetuoso y estable.

En un ambiente sano en la que todos los factores son favorables para el ser humano, como física, mental y ambiental

Tener un adecuado equipo de trabajo con adecuados implementos de inmuebles que permitan generar bienestar

Es tener un espacio tranquilo con los demás personas, espacio iluminado, respeto mutuo, saber gestionar el estrés...

Calidad de ambientes físicos

Son condiciones y espacios positivos que conllevan a los trabajadores a un ambiente físico, social y laboral donde se promuevan la seguridad, la calma, la satisfacción y la salud mental con seguimiento oportuno y actividades encaminadas a mejorar el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores.

Un lugar donde todos se pueden expresar de manera abierta sin temor a ser juzgados o a que tengan represalias en contra de ellos

Bienestar

Que tenga todas las condiciones necesarias para realizar las tareas asignadas.

Mantener una buena comunicación asertiva con el personal y las demás personas que frecuentan las áreas de trabajo

Para mí es estar bien en mi ambiente laboral, pero también gozar de buenas instalaciones, bienestar laboral y comunicativo

La comodidad y seguridad que tengo en el sitio donde me encuentro

Calidad y respeto

Es cuando uno siente cómodo con las personas y el espacio físico en el que desarrolla sus actividades

Es el espacio que promueve la salud física mental el desarrollo integral de las personas mediante condiciones saludables

El poder laborar con buena salud corporal mental y así mismo compañeros esten en buena condición de bienestar..

Trabajar cómodamente

Condiciones óptimas en el puesto de trabajo

Es el bienestar que ofrece la entidad donde se laboral o el lugar de trabajo para el empleado, tanto como físicamente estar bien sin problemas ergonómicos etc, psicológicamente el buen trato entre empleados, jefes etc.

Bienestar

Um ambiente sano en paz natural

Condiciones físicas, sociales y ambientales que rodean a una persona y que influye directamente en su salud , tranquilidad , calidad de vida y seguridad

Es tener un ambiente adecuado , que promueva la salud física, mental y emocional

Tranquilidad

Calidad de vida y satisfacción del personal

Equilibrio ,orden, respeto

Contar con las condiciones adecuadas para realizar las funciones asignadas.

el bienestar del entorno es cuando el ambiente físico y social nos permite vivir mejor, con salud, armonía y calidad de vida.

Una buena comunicación con respeto

Paz

Estar en lugar agradable y seguro!

Es contar con espacios seguros, saludables y armoniosos que favorecen la calidad de vida, el cuidado colectivo y el desarrollo de las personas.

Es una condición física social de un lugar q impacta positivamente en la salud felicidad y capacidad de las personas para prosperar.

es sentir que el lugar donde estoy es seguro, limpio, respetuoso y agradable, y que me permite estar tranquila y a gusto.

Condiciones físicas, sociales, psicología de hogar, trabajo ,,que impacta positivamente la salud.

Condiciones físicas social mental y salud en mi entorno laboral

Estar bien en un entorno

Pensar en que todos los colaboradores estemos bien tanto física como mentalmente.

Que las instalaciones estén aseadas, en armonía y trato respetuoso con el personal

Para mí, el bienestar del entorno es sentir que el lugar donde vivimos y trabajamos nos brinda salud, seguridad y armonía, favoreciendo nuestra tranquilidad y calidad de vida.

Ambiente transparente que genere equilibrio mental , físico

Es todo aquello que mantiene en armonía de forma externa

Tener buen grupo trabajo para poder trabajar en equipo

Buen ambiente laboral

Tranquilidad

Entorno seguro y prevención de riesgos y apoyo en equipo

Tranquila y respeto

El estar bien en el lugar donde estoy

Adecuada armonía laboral , con espacios de esparcimiento y pausas activas

Seguridad , comodidad y confort físico y emocional

Estado de sentirse bien

Es trabajar en un ambiente armónico, amable donde se nos brinde la tranquilidad.

Que en el lugar donde trabajamos influya un ambiente tranquilo, lleno de armonía, seguridad y tranquilidad

Son buenos hábitos que tenemos en el lugar en el que nos desempeñamos a diario

Que todos los espacios sean adecuados para poder desempeñar nuestro papel en la entidad cómodamente

Es el como nos sentimos en el lugar donde estemos

Espacios laborales

La tranquilidad q se vive en nuestro lugar de trabajo y sus áreas al rededor

Estado físico y mentalmente

Tranquilidad

Estado integro de salud y felicidad .

Los espacios saludable y seguros que promueven la salud física y mental de los trabajadores

Es el estado de equilibrio, seguridad, calidad, social y organización al que rodea a una persona

Son las condiciones del entorno en el cual la pasamos día a día, que impactan en nuestra salud mental, felicidad, seguridad, laboral y personal.

Capacitación

Se refiere a los ambientes laborales sanos donde se promueva la salud integral

Lugar agradable para desarrollar una actividad

condiciones físicas, sociales y laborales saludables y seguras que favorecen la calidad de vida y el desempeño en el lugar de trabajo.

La manera de encontrarse comodo con lo que mos rodea

Llevar un buen vínculo con mis compañeros de trabajo

Un lugar donde se siente la tranquilidad, paz y transmite buena aptitud

Tener un ambiente que promueva salud física, mental y emocional.

Condiciones adecuadas en el desempeño del trabajo

Dialologo , respeto, compresión

Ambiente que promueva la salud física, mental y social y emocional

significa que las instalaciones de trabajo con optimas para lo contratista

Bienestar del entorno hace referencia a la calidad que tenemos en nuestro trabajo en ambientes físicos, estructurales, psicológicos

Áreas de trabajo tranquilas

Es el ambiente que no rodea en el lugar de trabajo

No sé

El ambiente laboral, personal o familiar

Procurar el bienestar tanto físico como emocional de un equipo



Empresa Social del Estado  
**Salud Yopal**

## INFORME

Código : A5-F-17

Versión: 01

Fecha de Actualización : 15/03/2017

Página 15 c

Un bienestar del día a día

**PREGUNTA 2. ¿PARA USTED QUE ES UN INCENTIVO O UN ESTIMULO?**

Se recibieron conceptos personales ,de lo que cada funcionario y contratista entendía por incentivo o estímulo, de lo que se deduce que las personas encuestadas tienen claridad frente a que es un estímulo, haciendo descripción de que es un reconocimiento por su actividad realizada con compromiso .

**2. ¿QUÉ ES PARA USTED UN INCENTIVO O UN ESTÍMULO?**

Algo que nos suministra la instalación sin esperarlo..

Premio

Cualquier cosa material

Es dar un reconocimiento a su buen desempeño laboral

Motivación a las personas para un rendimiento personal y en grupo buen ambiente y cordialidad

Es el reconocimiento al trabajo bien hecho

Presente para quien hace las cosas bien

Cuando se resalta su compromiso y la labor que realiza

Es una forma de motivación y agradecimiento al trabajador por su servicio prestado

Mejorar su rendimiento o alcanzar un objetivo

Premiar al funcionario por su desempeño en sus actividades que realiza a diario.

Lo que me brinda la empresa

Para sentirme mejor en mi ambiente laboral

Es algo que impulsa a motiva a una persona a actuar, reaccionar o esforzarse creando esto una valor para alcanzar una meta

Una recompensa o beneficio

Generar motivacion para que un individuo realice una accion

Forma de motivación

Es lo que me motiva o impulsa a lograr mis objetivos y ser mejor persona

Es un mensaje de apoyo, un abrazo y una felicitación

Beneficio externo

Cuando llega una bonificación, un día libre...

Cuando uno hace las cosas bien recibe felicitaciones

Reconocimiento al trabajo

Acciones o palabras positivas que se le brindan a una persona

### MUESTRA DE RECONOCIMIENTO

Es un reconocimiento para mejorar la productividad en el área laboral

es un reconocimiento, beneficio o motivación que se ofrece a una persona o grupo para impulsar su desempeño, compromiso o mejora continua

Es una reacción

Es una motivación que nos lleva a mejorar cada día mejorando nueva área de trabajo

ES ALGO QUE SE MOTIVA O NOS IMPULSA A ESFORZARNOS CADA DIA PARA MEJOR NUESTRO TRABAJO

Que motiva o induce a una persona a realizar una acción para poder mejorar su rendimiento o cambiar su conducta

Una motivación

Que motiva o induce a una persona a realizar una acción para poder mejorar su rendimiento o cambiar su conducta

Es motivar a alguien a hacer mejor las cosas. Con bonificación o premio

Es un reconocimiento por la labor e implementación de buenas prácticas.

Un reconocimiento a la labor realizada día a día

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos

Es. La forma de reconocer nuestro trabajo

Algo que motiva. Hacer las cosas mejor

Una recompensa o beneficio adicional que ofrece la empresa para motivar los empleados a mejorar rendimiento y alcanzar metas y objetivos propuestos por la empresa

Incentivo es una bonificación ya sea en efectivo o en especie por una actividad

realizada o a realizar

Es confianza , gratitud, honra, estímulo ,

Recibir un premio por algún merito

Es un beneficio que se otorga como reconocimiento por alcanzar una meta y objetivo

Beneficio para una persona por su compromiso o cumplimiento en el trabajo

Algo que se da por su buen desempeño

Un reconocimiento de la institución

Una acción que cambia una situación de manera positiva.

Premio

Es algo para poder brindar mas de lo que uno da

Es una recompensa para motivar a la persona que mejore su desempeño

es algo que nos motiva, ya sea una recompensa, reconocimiento o cualquier motivo que nos anime hacer las cosas lo mejor posible.

Es un premio por su dedicacion

Es como una exaltación a mi labor de que estoy haciendo bien mi trabajo

Una felicitación un gesto de amor y compasión para el que se esfuerza por hacer bien su trabajo

Es la razón o recompensa o ventaja que se ofrece un individuo o grupo para motivarlo o mejorar rendimiento o aumentar productividad

Es un reconocimiento monetario ,compensatorio

Manera de reconocer y valorar el rendimiento de una persona en sus actividades

Es reconocimiento a una labor ejercida

Un reconocimiento por la labor prestada

Un reconocimiento que me valoraren mi trabajo

Para mí, un incentivo o estímulo es un beneficio, acción o reconocimiento que se ofrece a una persona o grupo con el fin de motivar, reforzar o promover una conducta, esfuerzo o logro determinado.

Es la motivación o recompensa que se le ofrece para impulsar a una persona para mejorar o alcanzar sus objetivos

Incentivo: recompensa externa dinero, premios reconocimiento que se da para promover el comportamiento

Un premio o reconocimiento por la buena obra

Manera de expresar y resaltar la institución el buen desempeño de un colaborador

Es una muestra de agradecimiento.

No se

Un apoyo de motivación

Reconocimiento por una labor cumplida

Es un reconocimiento que motiva al trabajador a mejorar su desempeño

Es un reconocimiento que se ofrece para que la persona siga motivado a realizar sus actividades laborales

Motivación, valoración del buen desempeño y el esfuerzo donde se fomenta un clima laboral positivo y de compromiso.

Que reconoce y motiva el mejoramiento continuo

Es algo material que motiva

Este reconocimiento se otorga en mérito al esfuerzo demostrado por la persona, destacando sus capacidades sociales y su desempeño productivo en el ámbito laboral, así como el valor de reconocer y conmemorar las fechas especiales de los trabajadores, como sus cumpleaños.

Una actitud de agradecimiento

Un premio

Motivar a una persona a mejorar su rendimiento a cambio de un beneficio

Un bien o servicio que motiva e impulsa a superar las metas de productos, resultados e impactos y se otorga a los colaboradores de una organización

Es una opción más que intensiva a hacer mucho mejor las cosas

Es una recompensa por una labor cumplida

Algo que se otorga a cambio de algún reconocimiento laboral.

Que motiva impulsar o iniciativa a la persona un reconocimiento

Una motivación

Es un reconocimiento de su labor diaria

Acompañamiento en los procesos reconocimiento

Es una recompensa o un premio planificado por lograr los objetivos, el estímulo puede ser reconocimiento por su trabajo, por su comportamiento, por su parte sociable y se debe premiar. Dar siempre un reconocimiento e incentivo, hace que el trabajador se sienta muy satisfecho.

Un premio o felicitación que me ayuden a continuar con el continuo desarrollo de mis actividades

Todo beneficio recibido por motivación

Un beneficio adicional para motivar, mejorar rendimiento y demás.

Algo que se ofrece y da, a una persona por hacer algo en el menor tiempo y de manera eficiente

es cualquier elemento (material o inmaterial) que se ofrece para motivar y dirigir el comportamiento de una persona o grupo hacia la acción

un reconocimiento

Una contraprestación

reconocimiento, felicitaciones, palabras de ánimo

Acciones o condiciones que provoca reacciones positivas

Beneficio para motivar a una persona para mejorar su rendimiento

Reconocimiento por el trabajo que se realiza

Es una motivación extra para realizar algo más rápido y de una forma mejor

Un buen salario

Una muy buena remuneración en el Salario

Es fundamental reconocer el esfuerzo de nuestros colaboradores, no limitándonos únicamente a señalar áreas de mejora, sino también destacando sus contribuciones positivas.

Es un beneficio o motivación que se le brinda una persona por su trabajo y compromiso que ha tenido

**UN RECONOCIMIENTO POR EL BUEN TRABAJO REALIZADO**

Estimulo, recompensa ó beneficio

Mejorar , compensación

Lo que lo motiva a realizar una actividad

es un elemento que motiva, impulsa o refuerza una conducta, desempeño o actitud positiva.

Motivo que impulsa a una persona actuar determina manera de lograr objetivo

Estimulo al realizar alguna actividad para seguir en mejora continua.

Un reconocimiento por el labor realizado

Algo que motiva o impulsa a mejorar el comportamiento o acciones que se realice

Es una motivación al buen trabajo que se realiza

Son el conjunto de acciones recompensas que promueven a el trabajador a realizar mejor su trabajo

Es una recompensa que nos anima hacer mejores cada día, para influir positivamente en lo personal de manera general. Familia, trabajo, espiritual, deportes.

Reconocimiento de las labores ejecutadas

Son oportunidades positivas y de beneficio que conllevan a motivar o impulsar buenas conductas, buen desempeño, alta participación y buen cumplimiento de metas en los trabajadores

Algo que motive a las personas a realizar su trabajo con mucho más esfuerzo y de la mejor manera

Una ayuda

Algo q me resalta la labor

Una propuesta que se genera para la mejora en la atención con el objetivo de motivar al personal de salud con un fin

Un premio a una acción

Algo que nos motiva a alcanzar objetivos

Un agradecimiento

Es algo que se ofrece a una persiana para motivar la a realizar una accion

Es un reconocimiento que se le da a una persona para motivarla a que sea mejor

Es algo q se da cuando las labores y nuestro comportamiento es exelente.

Un reconocimiento a una labor bien realizada

Es reconocimiento, o un premio por algún logro

Es la manera de premiar a un empleado ya sea con bonos o reconocimiento por su gran empeño y amor hacia la labor que realiza

Estimulo

Reconocimiento o motivación posterior a realizar una tarea

Factor o acción que motiva , impulsa o fomenta una respuesta conducta o acción en una persona

Es una recompensa para motivar

Reconociendo por algo cumplido

Motivasion

Reconocer los logros, esfuerzos y resultados

Una compensación de las actividades realizadas.

Un incentivo o estímulo es aquello que anima a una persona a dar lo mejor de ella en su trabajo ,estudio etc.

Es algo que le dan al empleado puede ser en un objeto en una excelente capacitación o puede ser en dinero

Felicidad

Es una recompensa o beneficio que se ofrece para fomentar una acción!

Es un reconocimiento que motiva, valora el esfuerzo y fortalece el compromiso para seguir mejorando.

Recompensa o beneficio q se ofrece para q la persona sea cada día mejor

es algo que me motiva y me hace sentir valorada, como un reconocimiento, un detalle o una oportunidad que me anima a seguir dando lo mejor de mí.

Que lo anima a uno hacer mejor su trabajo.

Agradecimiento por el esfuerzo laboral

Una forma de agradecimiento por el esfuerzo

Una motivación

Es una felicitación público o un premio según el desempeño

Es una recompensa que motiva al esfuerzo

Beneficio ante cualquier actividad

Es aquello que motiva

Algo q le dan a una persona por ser exelente trabajador

Un reconocimiento

Felicidad

Motivar o animarse hacer sus actividades con buenas actitudes.

Lo que ayuda promover nuestro trabajo, un recompensa al esfuerzo

Un premio por realizar algo

Retribución monetaria o reconocimiento que se le da a alguien por su esfuerzo y dedicación en el ámbito laboral

Un acto que genera una sobreestimulacion para mejorar

Un premio por su buen desempeño

Recibir algo que nos recuerde que estamos haciendo las cosas bien

Algo que ayuda como trabajador a mejor, a actuar y a ser mejor.

Motivación

Una gratificación para valorar nuestro trabajo

Es para motivar a las personas a seguir realizando mejor las actividades donde trabajamos

Premio a algo realizado

Un reconocimiento por mi buen desempeño laboral

Es recompensa para motivar a una persona

Reconocimiento

Premio o reconocimiento que impulsa, motiva o incita a una persona mejorar su rendimiento o alcanzar un objetivo.

Un reconocimiento que se le otorga a una persona por hacer o lograr algún objetivo

Es un beneficio que se ofrece a una persona o grupo para motivar algún comportamiento específico

El incentivo es una manera de darnos motivación, de dar a entender que hemos echo

algo bueno, generando mejoramiento y rendimiento por un objetivo comun.

Es recibir algo por buen empleado

Los incentivos son reconocimientos o recompensas que se ofrecen para motivar a un grupo de personas para un acción específica

Un detalle o reconocimiento por desarrollar alguna actividad

es un reconocimiento o beneficio que motiva a una persona a mejorar su desempeño

Una forma de realizar de manera mas eficaz una meta

Un reconocimiento por hacer las cosas bien

Un incentivo o estímulo es algo que se ofrece o se utiliza para motivar, impulsar o animar a una persona a realizar una acción, mejorar su desempeño o mantener un comportamiento positivo.

Una recompensa que promueva una acción

Reconocimiento al compromiso y al sentido de pertenencia

Pausas activa .más compresión en el trabajo

Aquello que me motiva a ser mejor

un obsequio por su amplio y buen trabajo

Recompensa económica , física o en tiempo

Una motivación una felicitación para continuar realización bien el trabajo

estímulo que ofrece a una persona o grupo para motivarlo para un mejor desempeño

Una motivación

Una recompensa por una labor o tarea muy bien realizada.

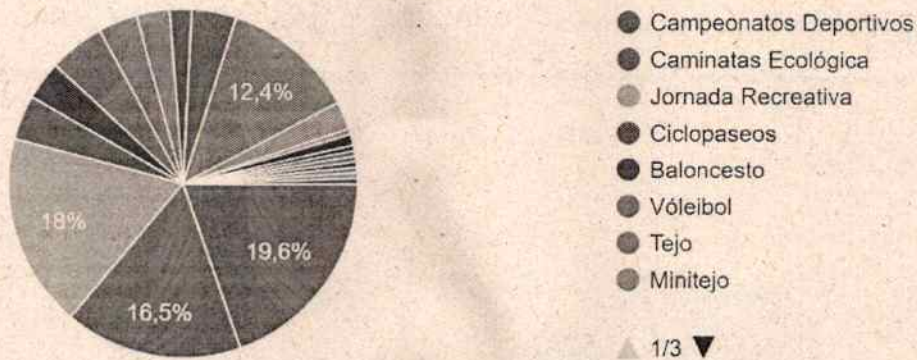
Una felicitación, un reconocimiento por hacer las cosas bien

Es una valoración adicional al trabajo

**PREGUNTA 3 – ¿Actividades DEPORTIVO – RECREATIVO que le gustaría que se realizaran?**

**3. DEPORTIVO - RECREATIVO**

194 respuestas



**ANALISIS:** El 100% de los encuestados manifestó una percepción positiva frente a la participación en actividades lúdico-recreativas.

Este hallazgo refleja un alto nivel de aceptación y disposición hacia la implementación de estrategias de bienestar institucional, lo cual constituye un insumo clave para fortalecer la cultura organizacional y la motivación laboral.

Campeonatos deportivos (19.6%): Se posicionan como la actividad con mayor preferencia, evidenciando que la competencia sana y el deporte colectivo generan cohesión, sentido de pertenencia y motivación.

Jornadas recreativas (18%): Representan un espacio de integración transversal, donde la diversidad de actividades permite la participación de distintos perfiles de funcionarios y contratistas.

Caminatas ecológicas (16.5%): Revelan un interés significativo por actividades al aire libre, vinculadas al cuidado ambiental y la salud física, lo que abre oportunidades para programas de responsabilidad social y sostenibilidad.

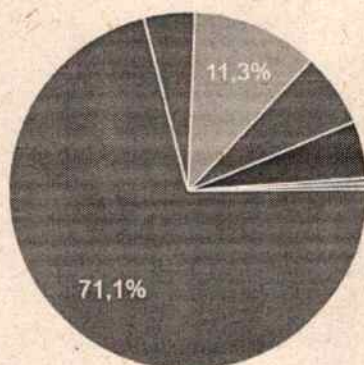
Zumba (12.4%): Muestra la inclinación hacia actividades dinámicas, musicales y de fácil acceso, que promueven la salud cardiovascular y la reducción del estrés.

Otras actividades deportivas-recreativas (porcentajes bajos): Aunque menos demandadas, su existencia refleja diversidad de intereses y la necesidad de mantener una oferta variada.

#### PREGUNTA 4 – ¿Actividad SOCIAL que le gustaría que se realizaran?

#### 4. SOCIAL - ACTIVIDAD

194 respuestas



- Integración de Fin de Año
- Celebración de Fin de Año Niños
- Celebración día Profesionales
- Taller Mediación Conflictos y Comunicación Asertiva
- Taller de Humanización
- Humanización interna con los empleados( todos)
- Para my todas son importantes que se realicen

**ANALISIS:** Se evidencia, a partir del análisis de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, que el 100% de los participantes calificaron de manera positiva las actividades institucionales desarrolladas. Este hallazgo refleja un alto nivel de aceptación y satisfacción por parte de funcionarios y contratistas frente a las iniciativas de integración y bienestar promovidas por la entidad.

En términos de preferencias específicas, se observa que la actividad de fin de año constituye el espacio de mayor acogida, con un 71.1% de las menciones, lo que confirma su relevancia como estrategia de cohesión y fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional. En segundo lugar, la celebración de las profesiones alcanza un 11.3%, destacándose como un reconocimiento al valor del ejercicio profesional y a la diversidad de roles dentro de la organización.

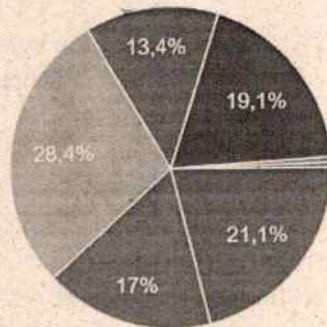
Por otra parte, los talleres de formación y sensibilización también registran una participación significativa: el taller de mediación de conflictos y comunicación asertiva con un 6.7%, y el taller de humanización con un 5.2%, evidencian el interés de los colaboradores en adquirir herramientas que favorezcan la convivencia, el trato digno y la mejora continua en los procesos de atención. Finalmente, la celebración de fin de año dirigida a los niños alcanza un 4.6%, lo cual, aunque representa un porcentaje menor, refleja la importancia de incluir a las familias en las dinámicas institucionales, fortaleciendo así los vínculos comunitarios y el enfoque de bienestar integral.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que las actividades desarrolladas no solo cumplen con los objetivos de integración y motivación, sino que también generan un impacto positivo en la percepción de los funcionarios y contratistas, consolidando la cultura organizacional y reafirmando el compromiso institucional con la humanización, la inclusión y el reconocimiento de la diversidad.

**PREGUNTA 5 – ¿Actividad ARTISTICO - CULTURAL que le gustaría que se realizaran?**

## 5. ARTISTICO - CULTURAL

194 respuestas



- Taller de Danzas
- Show de Talentos
- Encuentros de Colonias
- Cine-Club
- Concurso de Habilidades Artísticas y Culturales
- Ninguna
- Ninguno

**ANALISIS:** Se evidencia, a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, que el 100% de los funcionarios y contratistas manifestaron una valoración positiva frente a su participación en actividades de carácter artístico-cultural. Este hallazgo refleja no solo el interés generalizado por este tipo de espacios, sino también la importancia que adquieren como escenarios de integración, bienestar y fortalecimiento del clima organizacional.

Dentro de las preferencias expresadas, se observa una mayor inclinación hacia el Encuentro de Colonias, actividad que concentra el 28.4% de las elecciones, lo cual sugiere que los participantes valoran especialmente las dinámicas que promueven la identidad cultural, el sentido de pertenencia y la interacción comunitaria. En segundo lugar, se destaca el Taller de Danzas, con un 21.1%, evidenciando el interés por prácticas artísticas que combinan expresión corporal, tradición y recreación.

Asimismo, el Concurso de Habilidades Artísticas y Culturales obtuvo un 19.1%, posicionándose como una alternativa que fomenta la creatividad y el reconocimiento de talentos individuales y colectivos. El Show de Talentos, con un 17%, confirma la disposición de los funcionarios y contratistas a compartir sus capacidades en un ambiente de integración y

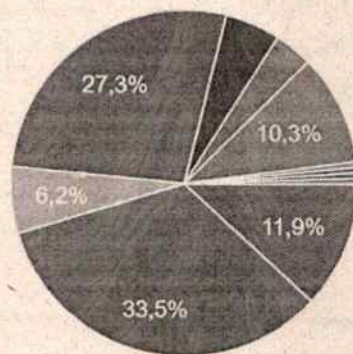
disfrute. Finalmente, el Cine Club, con un 13.4%, aunque con menor porcentaje, representa una opción significativa que contribuye al acceso a contenidos culturales y al fortalecimiento de espacios de reflexión y esparcimiento.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que las actividades artístico-culturales constituyen un eje fundamental para la promoción del bienestar institucional, la cohesión social y el fortalecimiento de la cultura organizacional, siendo altamente valoradas por la totalidad de los encuestados.

**PREGUNTA 6 – ¿Actividad de PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD que le gustaría que se realizaran?**

#### 6. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

194 respuestas



- Prevenção consumo de tabaco, álcool...
- Taller Hábitos y Estilos de Vida Salud...
- Jornada PYP
- Manejo de Estrés
- Ergonomía-Higiene postural
- Brigadas de Emergencia
- Capacitación de Medidas Preventivas...
- Esterilización

▲ 1/2 ▼

**ANALISIS:** Se evidencia, a partir de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, que el 100% de los funcionarios y contratistas manifiestan una percepción positiva frente a su participación en actividades de promoción y prevención de carácter recreativo. Este hallazgo refleja un alto nivel de aceptación y disposición hacia las estrategias institucionales orientadas al bienestar integral, lo cual constituye un indicador relevante del compromiso organizacional con la salud y la calidad de vida de su talento humano.

Dentro de las preferencias expresadas, se observa una mayor inclinación

hacia los talleres de hábitos y estilos de vida saludables, así como hacia las actividades de manejo del estrés, que concentran el 27.3% de las elecciones. En segundo lugar, se destacan las acciones de prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, con una participación del 11.9%, lo que evidencia la importancia de fortalecer programas de sensibilización y educación en torno a estos riesgos.

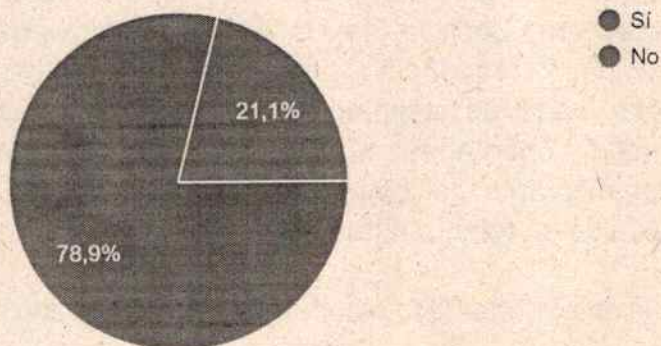
Asimismo, un 10.3% de los encuestados optó por la capacitación en medidas preventivas de bioseguridad y autocuidado, aspecto que resalta la conciencia institucional frente a la protección de la salud en el entorno laboral. Finalmente, las jornadas de promoción y prevención (PyP) alcanzaron un 6.2%, consolidándose como un componente complementario dentro de la oferta de actividades.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que existe una valoración altamente positiva hacia las iniciativas de bienestar, con una clara preferencia por aquellas que promueven la adquisición de hábitos saludables y el fortalecimiento de competencias para el autocuidado. Dichos hallazgos constituyen insumos estratégicos para la planificación y mejora continua de los programas institucionales, orientados a garantizar un ambiente laboral más saludable, participativo y sostenible.

**PREGUNTA 7.** ¿Está usted en disposición de tomar alguna actividad de las antes descritas, en horario diferente en las que usted desarrolla sus actividades ?

7. ¿Está usted en disposición de tomar alguna actividad de las antes descritas, en horario diferente en el que usted desarrolla sus actividades?

194 respuestas



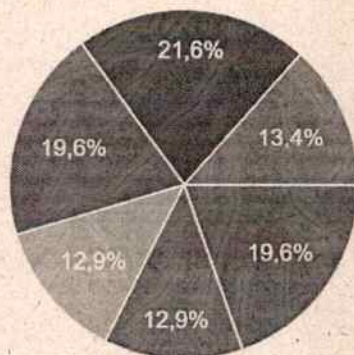
**ANALISIS:** Se evidencia, a partir del análisis de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, que un 78.9% de los participantes manifiestan una valoración positiva frente a la implementación de actividades en horarios diferenciados. Este hallazgo refleja una aceptación mayoritaria y sugiere que la flexibilidad en la programación contribuye a una mejor adaptación de los usuarios a las dinámicas institucionales, favoreciendo la participación y el aprovechamiento de los espacios ofrecidos.

Por otro lado, un 21.1% de los encuestados expresan una percepción negativa respecto a esta medida, lo cual indica que, aunque la mayoría reconoce beneficios en la diversificación de horarios, existe un grupo minoritario que no considera esta estrategia como favorable. Este contraste resulta relevante para la toma de decisiones, ya que permite identificar posibles áreas de mejora y ajustar la planificación de las actividades de acuerdo con las necesidades y expectativas de toda la población encuestada.

**PREGUNTA 8-** Seleccione las opción de su preferencia que actividad le gustaría que también se incluyeran en el programa de Bienestar y estímulos para la vigencia 2025

8. Seleccione las opcion de su preferencia que actividad le gustaria que también se incluyeran en el programa de Bienestar y estímulos para la vigencia 2026

194 respuestas



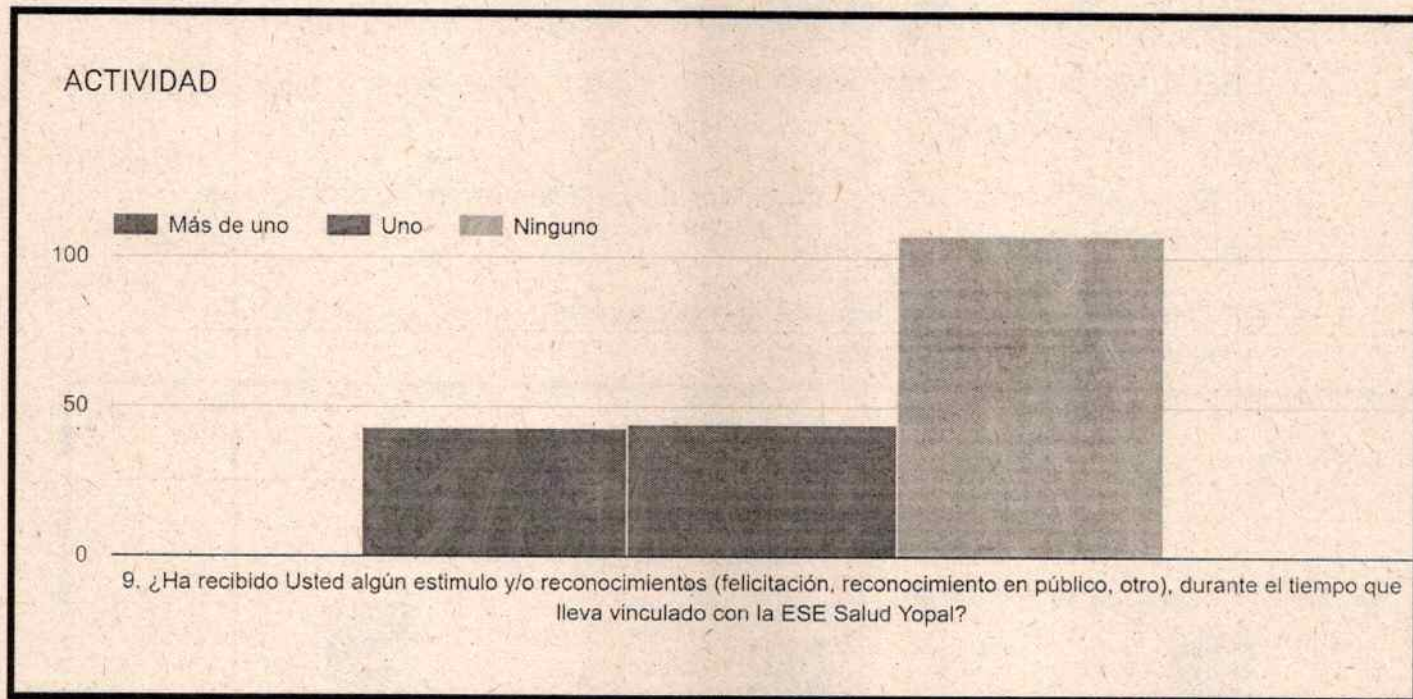
- Jornadas de Embellecimiento de la Entidad
- Novena Navideña
- Recolecton de Kit de aseo para las personas privadas de la libertad
- Actividades de responsabilidad social a sectores menos favorecidos (Brigadas)
- Reconocimiento mensual tu pasión cuenta
- Concurso de Decoración Navideña

**ANALISIS:** Así mismo, dentro del Plan de Bienestar e Incentivos se obtuvo la aprobación de diversas actividades orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y al fomento de la participación de los colaboradores. En este sentido, un 32% de las propuestas estuvieron relacionadas con la inclusión de acciones de reconocimiento mensual, destacando la iniciativa *"Tu pasión cuenta"*, la cual alcanzó un 21.6% de aceptación, evidenciando el interés por resaltar el talento y compromiso del personal.

De igual manera, se aprobaron actividades de responsabilidad social dirigidas a sectores menos favorecidos, con una participación del 19.6%, reflejando el compromiso institucional con la comunidad y la equidad social. En la misma proporción (19.6%), se respaldaron las jornadas de embellecimiento de la entidad, orientadas a promover espacios laborales más agradables y dignos para todos.

Por otra parte, se dio luz verde a iniciativas de carácter cultural y recreativo, tales como el concurso de decoración navideña con un 13.4%, y las novenas navideñas con un 12.9%, actividades que fortalecen la integración y el sentido de pertenencia. Finalmente, se aprobó la recolección de kits de aseo para personas privadas de la libertad, también con un 12.9%, reafirmando el compromiso institucional con la inclusión y la solidaridad hacia poblaciones vulnerables.

**PREGUNTA 9-** ¿Ha recibido Usted algún estímulo y/o reconocimientos (felicitación, reconocimiento en público, otro), durante el tiempo que lleva vinculado con la ESE Salud Yopal?



**ANÁLISIS:** Esta pregunta tiene como propósito evaluar el nivel de reconocimiento otorgado en cada una de las áreas de la institución. Los resultados evidencian que un número significativo de colaboradores, equivalente a 107 personas, manifestó no haber recibido ningún tipo de reconocimiento, ya sea en forma de felicitación o de mención pública. Por otra parte, 44 personas señalaron haber recibido un reconocimiento en una ocasión, mientras que otras 44 indicaron haber sido reconocidas en más de una oportunidad.

Estos hallazgos permiten concluir que, aunque existen prácticas de estímulo y reconocimiento dentro de la E.S.E Salud Yopal, su alcance aún resulta limitado y no logra cubrir de manera equitativa a la totalidad del personal. La ausencia de reconocimientos en un grupo mayoritario refleja la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales orientadas a valorar el esfuerzo, la dedicación y los logros de los trabajadores.

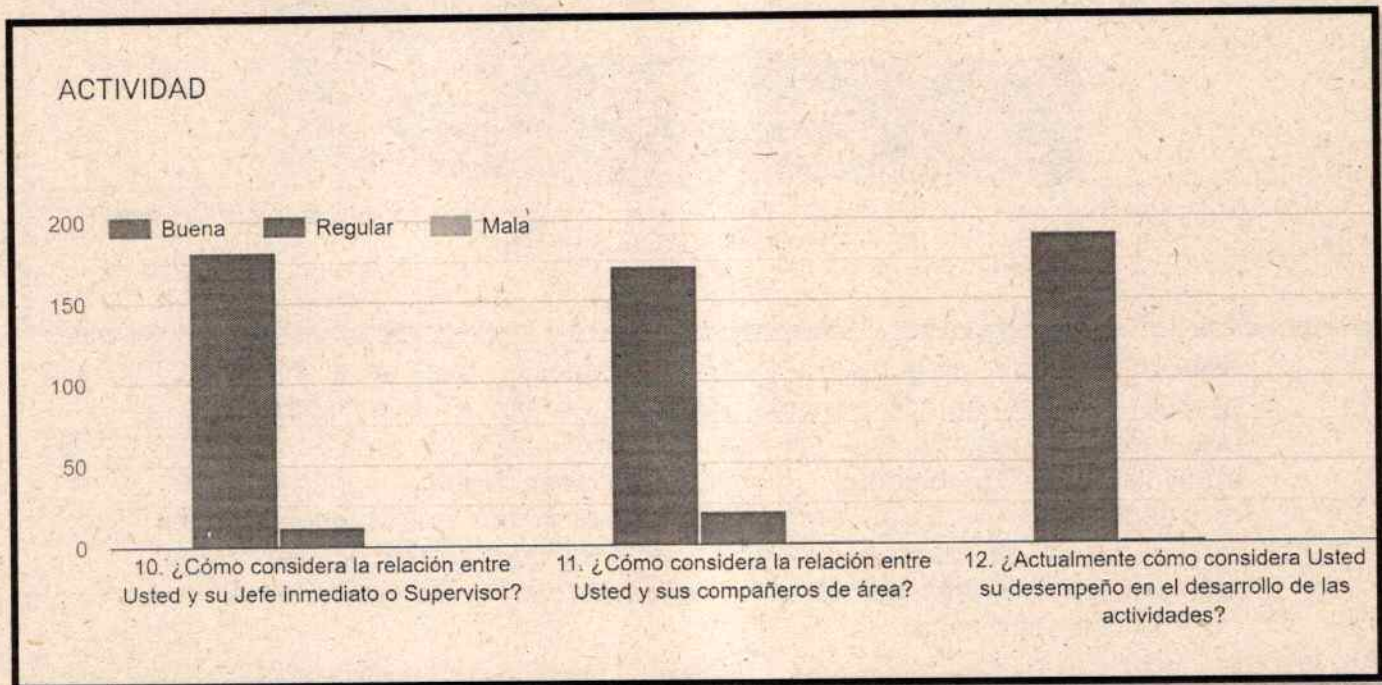
En este sentido, se hace evidente la importancia de implementar

mecanismos más sistemáticos y sostenibles de estímulo, que promuevan la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional. Reconocer públicamente los aportes de los colaboradores no solo contribuye al bienestar laboral, sino que también potencia la cultura institucional, favorece la cohesión de los equipos y refuerza la calidad del servicio prestado a la comunidad.

PREGUNTAS 10 -¿Cómo considera la relación entre Usted y su Jefe inmediato o Supervisor?

PREGUNTAS 11 - ¿Cómo considera la relación entre Usted y sus compañeros de área?

PREGUNTAS 12 - ¿Actualmente cómo considera Usted su desempeño en el desarrollo de las actividades?



**ANALISIS:**

Pregunta 10: Relación con el jefe inmediato o supervisor  
Un total de 182 personas manifestaron que mantienen una buena relación con su jefe inmediato o supervisor. Este hallazgo refleja un nivel significativo de confianza y comunicación entre los equipos de trabajo y sus líderes directos, lo cual constituye un factor clave para la motivación,

el acompañamiento en las tareas y la resolución de conflictos. La percepción positiva hacia la figura de supervisión sugiere que existe un liderazgo cercano y efectivo, capaz de generar un ambiente de respeto y colaboración.

**Pregunta 11: Relación entre compañeros de área**  
En cuanto a la interacción entre pares, 172 personas señalaron que consideran tener una buena relación con sus compañeros de área. Este resultado evidencia la presencia de un clima laboral favorable, caracterizado por la cooperación, la solidaridad y el trabajo en equipo. La cohesión entre colegas fortalece la dinámica organizacional y contribuye al logro de objetivos comunes, además de impactar positivamente en la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia.

**Pregunta 12: Desempeño en el desarrollo de las actividades**  
Respecto al desempeño en las funciones asignadas, 191 personas expresaron que consideran que el desarrollo de las actividades es bueno. Este indicador refleja un nivel adecuado de cumplimiento de responsabilidades y eficiencia en los procesos, lo cual se traduce en productividad y calidad en los resultados institucionales. La valoración positiva del desempeño sugiere que los trabajadores cuentan con las competencias necesarias y que las condiciones organizacionales favorecen la ejecución de sus tareas.

**PREGUNTA 13 - ¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?**

Así mismo, se recibieron comentarios en los que el personal solicita mejorar y fortalecer los siguientes procesos.

**13. ¿EN SU SITUACIÓN PERSONAL, QUE TENDRÍA QUE MEJORARSE EN LA ORGANIZACIÓN?**

La planeación en las actividades

Dejar el chisme

N/A

De mi parte se debe mejorar un poco más la comunicación

N

No priorizar los compromisos de los demás antes que los míos

Mas tiempo mas comunicacion

Compromiso y responsabilidad y amor por lo que se hace

No apl

Los horarios

Ninguna

Ninguna

Reconocimiento en cada área de trabajo por su jefe inmediato

La verdad me he sentido muy cómoda con todo, es de las pocas entidades donde realizan jornadas y actividades que nos permiten salir de la rutina.

**MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACION ENTRE EQUIPOS**

Trabajo articulado por areas

El reconocimiento de esfuerzos para así fortalecer mis habilidades

Espacio físico

Participacion

Tener más en cuenta el personal de nuevos servicios

Organizar mi tiempo

Ninguna

Más control al personal que tenga comportamiento de malas relaciones interpersonales y falta de respeto dentro de la institución.

**MAS COMPAÑERISMO**

Ninguna objeción

El reconocimiento mensual al trabajador de mayor desempeño es una estrategia de incentivo que busca valorar y destacar el esfuerzo, compromiso, responsabilidad y resultados de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.

Que ejecuten sus labores

Ninguna

**NINGUNA**

Nada

La comunicación

Todavía no tengo nada que mejorar

Horario.

Considero que estaria bn plantear la posibilidad de hacer jornada continua-6am a 2 pm - en la medida que el servicio se presta 24 horas\_ lo que significa que como colaborador interno se puede disponer de un espacio para realizar actividades de estudio, deporte o contar con tiempo de calidad durante el día.

La igualdad

QUE TODOS LOS QUE HACEMOS PARTE DE ESTA ENTIDAD TENGAMOS CONCIENCIA DEL AHORRO EN LOS SERVICIOS PUBLICOS, POR EJEMPLO APAGAR LOS AIRES CUANDO NO SE ESTÁ TRABAJANDO, APAGAR LA LUZ, ETC. IGUALMENTE EL CUIDADO DE LOS EQUIPOS Y EL MOBILIARIO ASIGNADO PARA EL DESARROLLO DE NUESTRAS ACTIVIDADES, SENTIDO DE PERTENENCIA HACIA LA ENTIDAD.

Siempre hay que mejorar

Ambiente laboral

Nada

Disponibilidad de transporte

La integración entre los jefes enfermería y auxiliares

Horsrio

Realmente llevo muy poco tiempo pero en lo que he estado me parece una excelente empresa

Tiempo

El trato de algunos compañeros

Planear mejor las actividades

Los horarios.

Que las actividades de bienestar sean trimestrales

Puesto y más personal de apoyo de trabajo



Confidencialidad

Ser un poco más social de pronto

Computadora

Cada día ser más competitivo en la prestación de un buen servicio

Que haya igualdad

Calidad de la información

El ambiente laboral

Ninguna

N/A

.

.

.

Más apoyo en algunas de las actividades para no tener que llevar trabajo para la casa

Ninguno

N/A

Comunicación

Mas unión

-

Llevo poco tiempo en la institución, por lo que aún me encuentro en proceso de adaptación y conocimiento de los procesos; por ahora no identifico aspectos específicos a mejorar.

Tipo de contratación

.

Comunicación

Ninguna

Tener dispensadores de agua en los corregimientos.

No aplica

Nada

Ninguna

La estrategia organizacional para la dignificación de la vinculación laboral del talento humano

Realizar pausas activas

Ninguno

xxxx

Que tengan cuenta a la auxiliar de odontología

Integración

Mejor comunicacion

El sistema de digiturnos es demasiado lento

El respeto y la equidad justicia y así hay. Salud mental

Actividades de integración por ejemplo cumpleaños mensualmente

NA

Realizar actividades que ayuden a mejorar un entorno laboral saludable mentalmente.

No

N/A

participar mas en las actividades que programan

Desde mi situación personal considero que la organización es adecuada

En mi situación personal, considero que en la organización se podría mejorar la comunicación, la planificación y el trabajo en equipo.

La puntualidad

Motivar al personal para que sean oportunos en la entrega de informes

Charlas de psicología para equipos de trabajo

Ampliar el portafolio de servicios de salud

El salario

Salario al menos un minimo

Escuchar más, hablar menos!

Mejorar la organización de tiempo

EN EL MANEJO DE TIEMPOS EN LO RELACIONADO CON LA CONTRATACION

Oportunidad

Nada

El salario

Equipos

Ninguna

Actividades ludico recreativas

Humanización

Comunicación

Estabilidad laboral

Vamos bien

Que algunos compañeros sean más comprometidos con referencia a la entrega de información que se solicita para efectos de adelantar informes, por el bienestar de nuestra institución.

Na

Seguimiento en el área de salud mental

Ser un poco más unidos

Si

Que tengan más equidad

Mayor comunicación con el personal

Nada

Comunicación asertiva de algunos jefes de área

El respeto

Se requiere un equipo de cómputo para mi área

Nos hace falta aveces un poco más de compañerismo

El saber dar buen trato al personal

La integración entre el personal asistencial

Equipos ofimáticos

Haber mas apoyo entre todos

Nada

Relación con compañeros

Todo bien

Nada

Más compañerismo

Contratación tiempos respetados

Nada todo va muy bien

El trabajo en equipo, fortalecer la unión y colaboración y el respeto entre cada miembro del equipo.

Tener encuesta a todo el personal

Más comunicación

Nada!

Comunicación asertiva

Esforzarme mas

Me adapto súper bien

N/A

Nada

Bien

Ninguna, todas son muy buenas

Apoyo ante las EPS para sancionar los usuarios con lenguaje soez

No aplica

Rol de actividades

**ACTIVIDADES RECREATIVAS GRUPALES**

Ninguna

Compañerismo

La comunicación

Excelencia siempre

Colaboración entre sectores

Información al usuario

Mayor incentivo al personal médico

Equidad

Los turnos

No

Ninguna

El tiempo

Huy las sillas porque de verdad tenaz dolor lumbar por las sillas de urgencias

Más compañerismo y respeto

Respeto

Falta de comunicación acertiva que existe entre los profesionales

No refiero

Nada

Nada

Relaciones interpersonales

Mejoria del salario

Los horario de trabajo

Trabajar en equipo

Que se haga mas seguido para ayudar a disminuir el estrés por el trabajo

La comunicación asertiva

Lo que estaría haciendo msl

Más humanización al personal

los honorarios son muy bajos para todos los colaboradores de la entidad

Tiempo

Organizar áreas de trabajo

Una buena convivencia con todos

Nada

Los honorarios

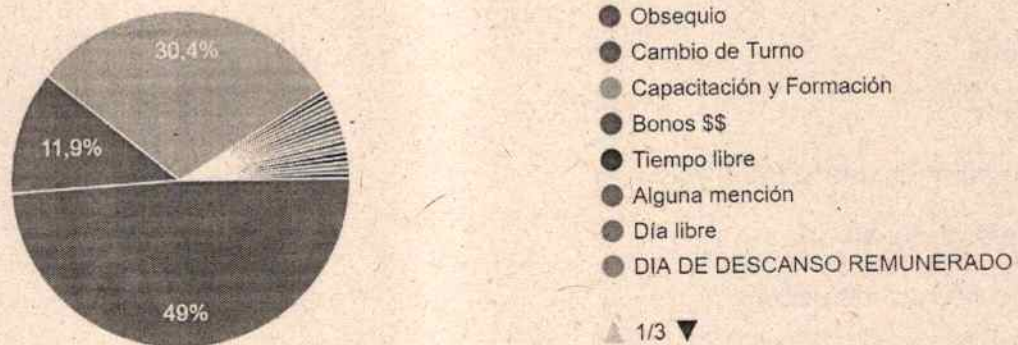
Nada

La paciencia

**PREGUNTA 14 -.** Seleccione una opción de incentivos, que le gustaría recibir.

14. Seleccione una opción de incentivos, que le gustaría recibir.

194 respuestas



**ANALISIS:** Se evidencia, a partir de los resultados obtenidos, que tanto contratistas como funcionarios expresan sus preferencias respecto a las modalidades de incentivos que consideran más atractivas dentro de la institución. En primer lugar, un 49% de los participantes manifestó que los obsequios representan la opción más deseada, lo cual refleja la importancia que otorgan a los reconocimientos tangibles como mecanismo de motivación y valoración de su labor. En segundo lugar, un 30.4% indicó que la capacitación y la formación constituyen el incentivo más pertinente, destacando así el interés por fortalecer sus competencias profesionales y acceder a oportunidades de desarrollo que repercutan en su crecimiento personal y en la mejora del desempeño institucional. Finalmente, un 11.9% señaló el cambio de turno como alternativa preferida, lo que sugiere que, aunque en menor proporción, existe una necesidad de flexibilizar las condiciones laborales para favorecer el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

En conjunto, estos hallazgos permiten inferir que la percepción de los incentivos no se limita únicamente a beneficios materiales, sino que también abarca aspectos relacionados con el aprendizaje continuo y la

organización del tiempo, lo cual constituye un insumo relevante para la formulación de estrategias de bienestar y motivación en el ámbito institucional.

¿PREGUNTA 15 - De seleccionar otra mencione cual?

**15. DE SELECCIONAR OTRA MENCIONE CUAL.**

No

Obsequio

Ninguna

Un dia habil de descanso

Diplomado

VIAJE/EXCURSION

Congreso

Saludo

Temas de interes general

No

Capacitación y formación

Día compensatorio

Ningún

por cumplimiento de meta, contar con días de compensación.

N

**DIA DE DESCANSO REMUNERADO**

Obsequios

Un viaje..

No

Tiempo libre remunerado

Obsequio



Empresa Social del Estado  
**Salud Yopal**

## INFORME

Código : A5-F-17

Versión: 01

Fecha de Actualización : 15/03/2017

Página 47 c

Ninguna

Vacaciones al mar

Día libre por el cumpleaños

Ninguna

El mejor empleado del mes x ares

Viaje para dos con todo pago. 😊

Paseo

---

---

---

---

---

---

---

---

Obsequio

---

---

---

---

---

---

---

---

Un pack

---

---

---

---

---

---

---

---

Ninguna

---

---

---

---

---

---

---

---

Xxx

El tiempo

---

---

---

---

---

---

---

---

Ninguna

---

---

---

---

---

---

---

---

N/A

---

---

---

---

---

---

---

---

Igualdad

Remuneración económica por lo efectivos y las horas de más laboradas cada día de la semana

Reconocimiento

Na

Viajes, referenciaciones

Obsequio

.jj

ACLS, bcls

Capacitacion y formacion.

No

Bonos\$\$\$\$

No mas

Cambio de turno

Algo de uniforme para mejor presentación personal

Incentivos económicos

Ninguna

viajes

Sistemas

Dinero en efectivo

Turno libre y pago

Día libre

Bonos

Compensatorio



## INFORME

Día familia

Palabras de reconocimiento

Palabras

No

Capacitación

Nada

Ninguna

Remuneracion por objetivos y obsequios

Asibesta bien

Dia compensatorio
Un reconocimiento
Bonos
Tiempo en familia sin disponibilidad

### **CONCLUSIONES:**

La encuesta aplicada cumplió plenamente con el objetivo planteado, consolidándose como una herramienta estratégica y fundamental para la estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. Dicho plan se concibe como un instrumento orientado al fortalecimiento de la gestión del conocimiento, el desarrollo de capacidades y competencias, así como a la promoción integral de la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas de la institución.

La información obtenida a través del ejercicio diagnóstico permitió identificar con precisión las necesidades, expectativas y percepciones de los participantes, lo que garantizó la pertinencia y efectividad de las acciones diseñadas. De esta manera, la elaboración y ejecución del programa de bienestar social se desarrolló con un alto nivel de cumplimiento, alcanzando el 100% de las metas y acciones planificadas, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales.

En este marco, se lograron los siguientes objetivos específicos:

- Promover espacios de bienestar integral que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y contratistas, favoreciendo su

desarrollo personal y profesional.

- Fomentar la integración organizacional mediante el fortalecimiento de un clima laboral positivo, que potencie la cooperación, la confianza y el sentido de comunidad dentro de la institución.
- Diagnosticar las necesidades de capacitación de los funcionarios, con el fin de diseñar programas formativos ajustados a las demandas reales y a los retos del entorno institucional.
- Crear condiciones favorables para la creatividad, identidad y participación, incentivando la innovación y el compromiso de los servidores públicos y contratistas en los procesos institucionales.
- Impulsar la interiorización de valores institucionales, promoviendo una cultura de servicio, responsabilidad social y ética administrativa que fortalezca el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia.
- Desarrollar actividades orientadas a la comunicación efectiva, mejorando los canales de interacción entre funcionarios, contratistas y dependencias, y contribuyendo a la consolidación de un clima organizacional armónico y sostenible.

En conclusión, la encuesta no solo cumplió con su propósito inicial, sino que se convirtió en un insumo esencial para la planificación estratégica del bienestar institucional. Gracias a ella, se logró articular un plan coherente, inclusivo y orientado a la mejora continua, que impacta directamente en la satisfacción, motivación y desempeño de quienes integran la institución.