 E.S.E. HOSPITAL San Rafael DE ITAGÜÍ	Procedimiento	Código	P_06_GH-1
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión	5
		Página	1 de 15

1. OBJETIVO

Evaluar el nivel de satisfacción personal y laboral del cliente interno de la E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí, mediante encuesta de clima organizacional, para mejorar la cultura de convivencia y el desempeño.

2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a los servicios asistenciales y administrativos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí.

3. RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO


Son responsables de la implementación y ejecución de este procedimiento el asesor(a) de Talento Humano, Comité de Bienestar Social y Comisión de Personal.

4. DEFINICIONES

Clima: Es el medio interno de la empresa, definido como el conjunto de condiciones que caracterizan una situación que rodea la empresa.

Clima Organizacional: El clima organizacional es el ambiente de trabajo que existe en un Área, un Departamento de la empresa. Está relacionado con el "Saber hacer", los comportamientos de las personas, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, su interacción con la empresa y con la propia actividad de cada uno.

Elaboró: Paola Palacio C. Asesora de Talento Humano	Revisó: Diva Amparo Castaño V. Profesional de Planeación	Aprobó: Martín A. Mora R. Representante Comité Operativo Calidad - MECI
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Fecha: 2017 - 05 - 02	Fecha: 2017 - 05 - 05	Fecha: 2017 - 05 - 23

 E.S.E. HOSPITAL San Rafael DE ITAGÜÍ	Procedimiento	Código	P_06_GH- 1
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión	5
		Página	2 de 15

Cultura Organizacional: Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

Instrumento Medición del Clima Organizacional: Es una herramienta de recolección de datos, tipo encuesta, donde se evalúan diferentes variables.

Organización: Es la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.


Estrategia: Mecanismos establecidos para obtener el logro de los objetivos definidos, que contribuyen a mejorar la calidad de vida en el trabajo, el ambiente laboral y el fortalecimiento de la comunicación interna.

Seguimiento Proactivo: Permite verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos, la proactividad se define, como la actitud en la que el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo y comprometido, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Medición: Es un mecanismo que permite a las organizaciones determinar cuáles son sus fortalezas y debilidades, que va desde su recurso humano hasta su producción, enfocado en la mejora continua de manera armónica y activa, con el propósito de mejorar la calidad de la misma.

Plan de Acción: Es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas. Es un modo de asegurarnos, de que la visión de nuestra organización se concreta.

Plan de medición: Abarcan una secuencia programada de acciones, durante un período de tiempo concreto, en el que se habrán tenido en cuenta los objetivos que se persiguen y los medios de que se dispone para asegurar unos resultados óptimos.

 E.S.E. HOSPITAL San Rafael DE ITAGÜÍ	Procedimiento	Código	P_06_GH-1	
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL		Versión	5
			Página	3 de 15

5. ENTRADAS


INSUMOS	PROVEEDORES	CONDICIONES
Necesidad de realizar medición de clima organizacional	Cliente Interno	- Empleados de la E.S.E., personal de planta y terceros, que presten sus servicios en diferentes áreas.

6. CONTENIDO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTROS
Preparación de logística	Disponer de insumos y personal necesario para evaluación, consolidación y análisis de Encuesta de Clima Organizacional.	Asesor(a) de Talento Humano	
Elaboración de Encuesta de Clima Organizacional	Elaborar formato de Encuesta de Clima Organizacional teniendo en cuenta 11 variables: 1. Sentido de pertenencia 2. Información de la empresa 3. Control 4. Trabajo en equipo 5. Liderazgo y dirección 6. Relaciones Interpersonales 7. Comunicación 8. Empoderamiento 9. Motivación 10. Ambiente físico 11. Seguridad y salud en el trabajo.	Asesor (a) de Talento Humano y Auxiliar de Talento Humano	Formato "Encuesta Clima Organizacional (F_17_GH-3)"
Definición de la Muestra	Seleccionar tamaño muestral teniendo en cuenta el instructivo "Determinación del cálculo muestral (IN_01_GC-5)"	Asesor (a) de Talento Humano y/o Auxiliar de Talento Humano	



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTROS
Aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional y Recolección de la Información	Impartir instrucciones respecto al objetivo del cuestionario y los aspectos a tener en cuenta para su diligenciamiento (individual, pertinente y objetivo).	Asesor (a) de Talento Humano y/o Auxiliares de Talento Humano	
	Aplicar encuestas a personal seleccionado, teniendo en cuenta la muestra definida.	Auxiliares de Talento Humano	Formato "Encuesta Clima Organizacional (F_17_GH-3)"
	Recoger cuestionarios y almacenar en sobre debidamente sellado.	Auxiliares de Talento Humano	
Tabulación y de Análisis resultados	Consolidar información obtenida de las variables y analizar nivel de satisfacción del cliente interno con la E.S.E. y proceder a elaborar informe.	Asesora Talento Humano y/o Auxiliar de Talento Humano	Formato "Tabulación de Encuesta Clima Organizacional (F_00_GH-3)" Informe Clima Organizacional
Elaborar Plan de Mejoramiento	Elaborar el plan de mejoramiento, teniendo en cuenta los puntos críticos y oportunidades de mejora y tomando en cuenta las necesidades en clima organizacional.	Asesor(a) de Talento Humano	"Plan de mejoramiento (F_02_CI-2)"
Presentación del informe Clima Organizacional	Presentar al Comité de Bienestar Social y a la Comisión de Personal el informe y plan de mejoramiento.	Asesor (a) de Talento Humano	
	Divulgar resultados de Clima Organizacional al personal de la E.S.E,	Asesor (a) de Talento Humano Comunicaciones	Cartelera digitales
	Analizar la situación, sugerir o recomendar propuestas que fortalezcan el plan de Mejoramiento.	Comité de Bienestar Social Comisión de Personal	"Acta Comité de Bienestar Social" "Acta Comisión de Personal"

 E.S.E. HOSPITAL San Rafael DE ITAGÜÍ	Procedimiento	Código	P_06_GH-1
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión	5
		Página	5 de 15


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTROS
Ejecución y seguimiento del Plan de Mejoramiento de Clima Organizacional	Implementar y realizar seguimiento proactivo a las acciones de mejora derivadas del resultado obtenido en la Encuesta de Clima Organizacional.	Asesor (a) de Talento Humano	"Plan de mejoramiento (F_02_CI-2)"
	Presentar al Comité de Bienestar Social y Comisión de Personal el informe de cumplimiento derivado del Plan de Mejoramiento y su respectivo seguimiento.	Asesor (a) de Talento Humano	"Acta Comité de Bienestar Social" "Acta Comisión de Personal"

7. SALIDAS

PRODUCTO O RESULTADO	CLIENTES	REQUISITOS
Mejoramiento del clima organizacional a través de la implementación de estrategias para tal fin.	Cliente Interno	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Mejoramiento que responda eficaz y oportunamente a las necesidades identificadas. Implementación, seguimiento y evaluación de resultados obtenidos.

8. ADVERTENCIAS Y RECOMENDACIONES

- La evaluación del clima organizacional se realizará cada 2 años, según la programación definida por el Asesor (a) de Talento Humano.
- El personal que tenga menos de 2 meses laborando con la E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí NO aplica para la aplicación de la encuesta de clima organizacional.
- La estructura del instrumento de medición es revisada y ajustada si es necesario cada año.
- El cliente interno que haya sido incluido en la muestra para la aplicación de la encuesta de clima organizacional, debe cumplir con el correcto

 E.S.E. HOSPITAL San Rafael DE ITAGÜÍ	Procedimiento	Código	P_06_GH-1
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión	5
		Página	6 de 15

diligenciamiento y los tiempos definidos por el Asesor(a) de Talento Humano para la entrega de la misma.

- Es importante establecer compromisos entre los coordinadores y/o asesores para la implementación y desarrollo del plan de acción, de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del clima organizacional.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA


CÓDIGO	NOMBRE
Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
IN_01_GC-5	Instructivo "Determinación del cálculo muestral.
F_02_CI-2	Plan de Mejoramiento.
Comisión Personal Resolución 026 de Febrero 18 de 2016	Por la cual se conforma la Comisión Personal de la E.S.E. San Rafael de Itagüí.
Comité Bienestar Social Resolución 195 de diciembre 19 de 2016	Por la cual se conforma el Comité de Bienestar Social de la E.S.E. San Rafael de Itagüí.

10. CAMBIOS

FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO	SOLICITANTE
2017 - 05 - 12	Necesidad de actualizar el procedimiento "Administración del clima organizacional (P_05_GH-3)", Documento de apoyo "Diligenciamiento encuesta Clima Organizacional (A_02_GH-3)", Documento de apoyo "Clima Organizacional (A_01_GH-3)", Formato "Encuesta Clima Organizacional (F_13_GH-3)", Formato "Tabulación Encuesta Clima Organizacional (F_14_GH-3)"	Paola Palacio Colorado (Asesora de Talento Humano)

11. ANEXOS

CÓDIGO	NOMBRE
F_17_GH-1	Formato "Encuesta Clima Organizacional"
F_20_GH-3	Formato "Tabulación de Encuesta Clima Organizacional"
Anexo 1	Conceptualización de variables de clima organizacional
Anexo 2	Instrucciones para el diligenciamiento de encuesta Clima Organizacional

 <p>E.S.E. HOSPITAL San Rafael DE ITAGÜÍ</p>	Procedimiento	Código	P_06_GH-1
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión	5
		Página	7 de 15

ANEXO 1

CONCEPTUALIZACIÓN VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. PRESENTACIÓN

La E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí tiene presente que el ambiente de trabajo o clima organizacional es un aspecto que puede ser percibido tanto por los funcionarios de la organización como por los usuarios externos. Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, compromiso, entre otros.)

Con frecuencia, se considera que resulta particularmente afectado por el estilo de liderazgo vigente, el nivel de motivación existente, la forma como se lleva a cabo el proceso de toma de decisiones, el tipo de comunicaciones predominante, la manera como se fijan las metas de la organización y el empleo que se hace de los medios de control, afectando sin duda la motivación personal y por ende el desempeño laboral.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer las variables que permiten identificar las percepciones y emociones del personal frente al clima organizacional.

Analizar la importancia de la cultura y el clima organizacional como factor determinante en la eficacia del personal de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.

3. DEFINICIONES:

- **Clima organizacional:** El concepto de clima organizacional puede direccionarse como una dimensión de la calidad de vida laboral, la cual tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad. Son las percepciones compartidas que los empleados desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.



El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación del personal e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la entidad que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.

- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los funcionarios realizan su trabajo.

4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

La evaluación del Clima Organizacional permite identificar, categorizar y analizar las percepciones que los integrantes de una organización tienen de sus características propias como empresa. Ha sido definida como: "las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral", como, por ejemplo: estilo de supervisión y liderazgo por parte de los jefes de las áreas, calidad de las capacitaciones, relaciones interpersonales, políticas organizacionales, canales de comunicación, grado de compromiso, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general, entre otros.

Los desafíos actuales han generado exigencias de calidad y excelencia en distintos ámbitos. Por tal razón, es necesario modernizar la gestión en términos generales promoviendo una mayor eficiencia y el desarrollo de los valores necesarios para el adecuado accionar de los colaboradores motivados e identificados con la Misión y los Objetivos Estratégicos. En este ámbito, la gestión del Área de Talento Humano pasa a ser un pilar fundamental en el logro de los objetivos propuestos. Así, una estrategia clave en esta área es el establecimiento de relaciones laborales armoniosas y permanentes, y un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar, pregonar y coordinar las distintas acciones.



5. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE VARIABLES EN LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

5.1. Variables a evaluar.

Sentido de pertenencia.

Permite identificar el nivel de agrado que tiene el empleado con la institución. (Nro. total de preguntas:8)

Información de la Empresa.

Permite detectar el grado de conocimiento de la Plataforma Estratégica de la entidad (Misión, Visión, Objetivos, Plan de Desarrollo); así como, también la posibilidad que la entidad le ofrece para conocerlos y establecer si han recibido Inducción y entrenamiento (Nro. total de preguntas: 8)

Variable Control.

Permite conocer que tan relacionado está el Jefe, con respecto a las situaciones dentro del área y que tanto sabe el empleado, acerca de la función que debe desempeñar (Nro. Total de preguntas: 4).

Variable de trabajo en equipo.

Permite conocer la ayuda que existe entre los compañeros de un determinado proceso, como también la participación en la solución de los problemas que se presentan con el fin de establecer relaciones armónicas, uniendo esfuerzos para el logro de objetivos comunes. (Nro. Total de preguntas: (3).

Variable Relación Con El Líder del Proceso.

Permite conocer cómo se presentan las relaciones de los funcionarios con los coordinadores o líderes de procesos, en términos de colaboración para la realización del trabajo y la manera como estos asumen el liderazgo, con el fin de conducirlos hacia el logro de los objetivos tanto a corto como a mediano plazo. (Nro. Total de preguntas 6)

Variable Relaciones Interpersonales.

Posibilitan conocer las relaciones sociales que se establezcan en la entidad, tanto entre los empleados como de estos con sus jefes. (Nro. Total de preguntas: 3



Procedimiento	Código	P_06_GH-1
MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión	5
	Página	10 de 15

Variable Comunicación.

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios de la misma. (Nro. Total de preguntas: 5)

Variable empoderamiento.

Indican la forma como se lleva a cabo la toma de decisiones en la entidad, la capacidad que tiene el personal de participar en ellas como también la autonomía que tiene el personal para tomar decisiones. (Nro. Total de preguntas:4)

Variable motivación.

Suministran información sobre la satisfacción que tiene el personal en cuanto a: trabajo o tarea desempeñada, remuneración que recibe y estímulo al trabajo que realiza como también las condiciones que le motivan al desempeño de sus labores. (Nro. Total de preguntas: 10)

Variable Ambiente Físico.

Se refiere a las condiciones seguras del ambiente laboral, y el fomento del autocuidado en el personal de la E.S.E. (Nro. Total de preguntas:4)


Variable Seguridad y Salud en el Trabajo.

Garantizar ambientes de trabajo seguros optimizando bienestar de los empleados (Nro. Total de preguntas:5)

METODOLOGIA.

Para la formulación del plan se parte de la elaboración un diagnóstico del Clima Organizacional, que ilustre la situación vivida al interior de la ESE, se formula una encuesta para identificar diez variables específicas en los 19 procesos de la institución

Recibida la información esta se tabula para sacar la ponderación de los resultados.

 E.S.E. HOSPITAL San Rafael DE ITAGÜÍ	Procedimiento	Código	P_06_GH-1
	MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Versión	5
		Página	11 de 15

ANEXO 2

DILIGENCIAMIENTO ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito Identificar las causas de la insatisfacción laboral que inciden en el Clima Organizacional con respecto a algunos aspectos, razón por la cual le solicitamos responder de la manera más objetiva posible.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA.

- ✓ Analizar la importancia de la cultura y el clima organizacional, como factores determinantes en la eficacia del personal de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.
- ✓ Establecer las variables, que permiten identificar las percepciones y emociones del personal, frente al clima organizacional.

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO.

- ✓ Es importante que, al responder cada planteamiento, lo hagas con la mayor sinceridad, de eso dependerá la validez de los resultados.
- ✓ Cada una de las respuestas brindadas, será utilizada para identificar las variables positivas y negativas, que intervienen en el diario que hacer organizacional de allí plantear las posibles acciones de mejora a implementar.
- ✓ Las respuestas que suministres tendrán un manejo confidencial, buscando tu bienestar y el de la Institución. Así que siéntete en libertad de responder con absoluta tranquilidad y sinceridad.

A continuación, se encuentran una serie de planteamientos, sobre diferentes aspectos relacionados con la institución, el proceso al que pertenecen y el sitio de trabajo.

- ✓ Leer cuidadosamente cada planteamiento.
- ✓ Determinar en qué medida está presente ese aspecto.
- ✓ Selecciona una sola respuesta por cada pregunta.
- ✓ La opción "NO APLICA", se utilizará únicamente cuando sientas que el tema preguntado, no guarda relación alguna con tu cargo o puesto de trabajo, o cuando no tengas información para responder.
- ✓ No dejes ningún planteamiento sin respuesta.



MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

FECHA DE APLICACIÓN

DD	MM	AAAA

SEXO:	F	M
-------	---	---

ESTADO CIVIL	Soltero(a)	Casado (a)	Unión Libre	Separado (a)	Divorciado(a)	Viudo (a)

NIVEL DE EDUCACIÓN:	TC (Técnica)	TL (Tecnológica)	UN (Universitaria)	ES (Especialización)	MIG (Maestría o Magister)	DOC (Doctorado)

ANTIGÜEDAD :	menos de 1 año	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 10 años	más de 10 años

AREA A LA QUE PERTENECE:	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL

SENTIDO DE PERTENENCIA

Nº.	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	Me siento orgulloso(a) de trabajar en la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí?			
2	¿Elegí laborar en esta Institución por voluntad propia?			
3	¿Comparto la Misión y Visión de la Institución?			
4	¿Tengo claros los objetivos de la Institución?			
5	¿Me veo laborando en esta empresa a largo plazo?			
6	¿Me encuentro satisfecho con el ambiente laboral?			
7	¿La institución me ofrece actividades que me ayudan a crecer a nivel laboral?			
8	¿Valoro pertenecer a esta institución?			

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Nº.	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿Se me ha dado a conocer la Misión, Visión y Valores Institucionales?			



2	¿Recibo la inducción apropiada y el entrenamiento necesario para realizar su trabajo?			
3	¿Me han dado a conocer los programas Institucionales vigentes?			
4	¿Conozco los procesos y procedimientos de su área?			
5	¿Las responsabilidades de mi puesto de trabajo están claramente definidas?			
6	¿Conozco los objetivos de mi área y cómo se relacionan con los objetivos institucionales?			
7	¿Los planes institucionales de capacitación permiten que se fortalezca el trabajo en equipo?			
8	¿Los programas de bienestar promueven el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados?			
CONTROL				
Nº	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿Mi jefe inmediato conoce las dificultades o novedades que se me presentan relacionadas con mi trabajo?			
2	¿En la institución existe control sobre las funciones que se deben desempeñar para asegurar la eficiencia en mi trabajo?			
3	¿Actúo según las indicaciones que han sido dadas por mi jefe inmediato?			
4	¿Mi jefe inmediato hace un seguimiento constante sobre el cumplimiento de metas y objetivos?			
TRABAJO EN EQUIPO				
Nº	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿Mis ideas y sugerencias son tenidas en cuenta para la realización de tareas conjuntas?			
2	¿Mi jefe inmediato tiene en cuenta mi participación y la de mis compañeros para planear una nueva actividad?			
3	¿Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío?			
4	¿Frecuentemente encuentro que no estoy de acuerdo con los demás?			
5	¿Se logra un objetivo más eficazmente al aportar ideas claras concretas en mi labor?			
6	¿Me muestro tolerante y comprensivo si alguien comete algún error?			
7	¿Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en equipo?			
8	¿Respeto siempre los puntos de vista ajenos aun cuando no los comparto?			
LIDERAZGO Y DIRECCIÓN				
Nº	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿Considero que mi jefe inmediato genera un ambiente de confianza en mi área de trabajo?			

COPIA CONTROLADA



2	¿Me siento apoyado y acompañado por parte de mi jefe inmediato cuando se presentan dificultades en el desempeño de mi trabajo?			
3	¿Mis decisiones han sido aprobadas y aceptadas con regularidad por mi jefe inmediato?			
4	¿Mi jefe inmediato reconoce mis logros conseguidos según mi buen desempeño laboral?			
5	¿Se me da oportunidad para participar en el establecimiento de sus objetivos de trabajo?			
6	¿Recibo oportunamente por parte de mi jefe inmediato, la información para realizar eficazmente mi labor?			
RELACIONES INTERPERSONALES				
NC	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿En mi área de trabajo me siento tratado con dignidad y respeto?			
2	¿Me siento a gusto trabajando con cualquiera de mis compañeros de área?			
3	¿Participo en las actividades que me ofrece la Institución?			
4	¿Existe confianza con mis compañeros para comentar inquietudes y problemas?			
5	¿En mi proceso existe una relación de trabajo armoniosa?			
6	¿La participación de mis compañeros de trabajo me permiten realizar mejor mis tareas?			
COMUNICACIÓN				
NC	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿Existen medios para informarme sobre los diferentes asuntos de la E.S.E.?			
2	¿Considero que las carteleras distribuidas dentro de la E.S.E. tienen mensajes importantes?			
3	¿Tengo acceso a la información para realizar su trabajo?			
4	¿En la Entidad se fomenta una comunicación abierta entre todos?			
5	¿La Institución fomenta y promueve la comunicación interna?			
EMPODERAMIENTO				
NC	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿Se me facilita la toma de decisiones, cuando no está mi jefe?			
2	¿Estoy en capacidad de plantear nuevas alternativas para la solución de problemas de mi área?			
3	¿Soy capaz de solucionar problemas de mi área sin consultar a mi jefe inmediato?			
4	¿Participo activamente en el grupo de trabajo, presentando propuestas y alternativas de mejoramiento?			



Nº	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿Considero que se dan posibilidades para progresar en la institución?			
2	¿Mi jefe inmediato me brinda reconocimiento de acuerdo a mis logros?			
3	¿Me siento interesado por rendir cada vez más en mi puesto de trabajo?			
4	¿Considero que mi labor es bien retribuida comparada con otros cargos similares?			
5	¿Es de gran importancia para mí ser un empleado eficaz y competente en mis funciones?			
6	¿Me siento bien tratado(a) en la institución?			
7	¿Siente que se le remunera de acuerdo con su desempeño y logros?			
8	¿El líder de su proceso le expresa reconocimiento por sus logros?			
9	¿Considera que realizar su trabajo es una actividad motivante?			
10	¿Siente que esta institución es una buena opción para mejorar su calidad de vida?			
AMBIENTE FÍSICO (DISPONIBILIDAD DE RECURSOS)				
Nº	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿La institución brinda instalaciones locativas en óptimas condiciones para desempeñar mis labores?			
2	¿Los equipos para la realización de mi trabajo se encuentran en óptimas condiciones?			
3	¿Mi espacio de trabajo está bien distribuido?			
4	¿La tecnología con que se dispone facilita su desempeño en el puesto de trabajo?			
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
Nº	ITEMS	SI	NO	NO APLICA
1	¿En la institución los puestos de trabajo cuentan con las medidas de seguridad y salud necesarias para desempeñar las funciones de manera satisfactoria?			
2	¿Se brindan capacitaciones enfocadas en la prevención de accidentes de trabajo?			
3	¿Se brindan charlas acerca de las generalidades del plan de emergencia de la institución?			
4	¿La institución brinda actividades de esparcimiento al personal que presta los servicios para la E.S.E. H5RI? (Pausas activas, jornada de la Salud)			
5	¿En la institución se realizan simulacros de emergencia?			