

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO Confianza y valor para tu vida NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 1 de 3
--	-----------------	---

RESOLUCION No **0022** DE 2022
(**18 ENE 2022**)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EL AÑO 2022 EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

EL GERENTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias establecidas en el Acuerdo Número 02 de 2.004 y en el Decreto No.20201000001715 de marzo 30 de 2.020 expedido por la Alcaldía Municipal de Popayán y ,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*, en el capítulo I, parágrafo del artículo 36 establece que las entidades *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"*

Que el Decreto Número 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y se establece que los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como ***"aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia"***

Que el Decreto Número 1567 de 1998 Establece que para promover una atención integral al empleado y proporcionar un desempeño productivo, los programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Que así mismo la reglamentación vigente compilada en el Decreto Número 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario de la Función Pública establece que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacional, artístico y cultural, así como la

RESOLUCION No 0022 DE 2022
(18 ENE 2022)

promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

Que los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de que trata el Decreto Nro. 1567 de 1998 se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia y que tendrán derecho a beneficiarse de los planes de incentivos que diseñe cada entidad los empleados de carrera y los de Libre nombramiento y remoción, según lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto - Ley 1567 de 1998.

Que el Artículo 125 del Decreto Nro. 1572 de 1998, faculta para que el Jefe de la entidad adopte anualmente el plan de incentivos institucionales y señale en él los incentivos pecuniarios y los no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma.

Ley 734 de 2002, artículo 33, establece como derechos de todo servidor público en su numeral 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", y en su numeral 5 "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que dando alcance al literal h), numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004 la Comisión de Personal del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en Sesión de fecha 12 de Enero de 2021, aprueba la estructura del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Sistema de Estímulos que comprende el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022.

Que el Decreto 1567 de 1998, «Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado», en su artículo 25, establece:

«ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

(...)

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad».

Que por lo tanto, los programas de Bienestar Social e Incentivos podrán evaluarse de manera periódica, a fin de efectuar su modificación y ajustarlos al desarrollo de la normatividad

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAUCA <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GERENCIA	FO-ARH-01 Versión: 04 Página 3 de 3
--	-----------------	---

RESOLUCION No **0022** - DE 2022
(8 ENE 2022)

expedida con ocasión de la emergencia sanitaria por COVID 19, y a las necesidades de los beneficiarios de los planes de Bienestar Social en el Hospital.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR EL SISTEMA DE ESTÍMULOS que comprende el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL e INCENTIVOS para el año 2022 en el HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN ESE, el cual se anexa y hace parte integral de la presente Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la disposición normativa en cuanto a distanciamiento social derivado de la emergencia sanitaria por COVID 19.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022 se ejecutará con cargo a los recursos asignados en el rubro de Gastos de Funcionamiento conforme al Acuerdo Numero 16 del 24 de Noviembre de 2021, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2022

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución se publicará en la intranet de la entidad, empieza a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Popayán,

18 ENE 2022

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE


CESAR EDMUNDO BARRIA PORRAS
 Gerente

Elaboró y Revisó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de funciones de Talento Humano

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Anexos: Plan Anual de Vacantes vigencia 2022

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan Anual de Vacantes



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN - ESE



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 1 de 46

CONTENIDO.

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. MARCO CONCEPTUAL
4. OBJETIVO ESTRATEGICO
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. ALCANCE
7. BENEFICIARIOS
8. INSUMOS PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022
9. EJES TEMATICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
10. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO
11. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES
12. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES
13. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021
14. RESULTADOS BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL
15. RESULTADOS PERCEPCION DE CODIGO DE INTEGRIDAD
16. PLAN DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS 2022
17. ENTIDADES DE APOYO
18. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
19. PROGRAMA DE INCENTIVOS
20. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y RETIRO
21. EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENETAS SOCIAL E INCENTIVOS 2022
22. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS
23. OBLIGACIONES DEL HOSPITALUNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN
ESE
24. PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENETAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
25. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 2 de 46

1. INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y se convierte en el principal factor que facilita la gestión y la obtención de logros y objetivos. La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de Bienestar Social e Incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Es por ello que el área de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio una encuesta de diagnóstico, la cual fue aplicada en el mes de diciembre de 2021, por lo que, en este documento, observará el detalle de las actividades propuestas.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar: *Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022*, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado de la vigencia 2022, se enfoca en generar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, las alianzas interinstitucionales y la transformación digital de los servidores y sus familias, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias.

Es importante señalar que para la ejecución y mayor cobertura del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, se requiere la participación y compromiso del personal directivo de la entidad, los Servidores Públicos y la adherencia de los colaboradores del Hospital, quienes independientemente de su forma de vinculación, prestan sus servicios profesionales y de apoyo a la Gestión Institucional.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que por la situación de pandemia por el virus del Covid 19, aún no es posible conocer con certeza por cuánto tiempo adicional se pueda extender esta situación de emergencia sanitaria. No obstante lo anterior y ante el retorno progresivo de Servidores Públicos a la presencialidad, las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 son en su mayoría presenciales y en caso de no poder realizarse, se realizarán los ajustes necesarios desarrollar actividades de manera virtual.

2. MARCO NORMATIVO

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ INSTITUTO VENEZOLANO DEL DEPORTE POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 3 de 46

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

La Carta Superior, en sus artículos 52 y 70, que señalan:

*“(...) **Artículo 52** modificado por el Acto Legislativo No. 02 de 2000: 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.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas (...).

*(...) **Artículo 70.** Reglamentado por la Ley 1675 de 2013. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.*

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación (...).

La Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, definen el Sistema de Seguridad Social Integral como: *“(...) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad(...).”*

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO COLOMBIANO <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 4 de 46

Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y establece políticas de bienestar social orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en el artículo 19 del capítulo II ibídem, establece que: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

El citado Decreto, define los programas de bienestar como aquellos *“(…) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (…)”*.

Así las cosas, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es formulado con el firme propósito de conducir al logro de los fines señalados en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998, a saber:

“(…)

- a. *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b. *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c. *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d. *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
- e. *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional (…).* “

Bienestar Social.

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca

Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 112

Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.Hospitalsanjose.gov.co

0022.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 5 de 46

Artículo 20. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Programa de Incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- ✓ Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- ✓ Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Por otra parte, la Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha Ley. Esta normatividad, fue concebida con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD PÚBLICA DEL GOBIERNO DE CAUCA <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 6 de 46

En este sentido, a continuación se citan las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, que reglamentan la Ley 909 de 2004 y que compilaron las disposiciones del antiguo Decreto 1227 de 2005, así:

Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en 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, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO COLOMBIA <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 7 de 46

Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos 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 mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. 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 o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 8 de 46

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y en todo caso se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ASISTENCIA SOCIAL Y ESPECIALIZADA <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 9 de 46

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BOGOTÁ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	0022 FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 10 de 46

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

El Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”* en su Artículo 1 adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: 2.2.22.3.14., determina que “.....deberán integrar los planes institucionales y estratégicos...” entre los que se encuentra en el numeral 7 el Plan de Incentivos Institucionales”.

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

Decreto Ley 491 de 2020: “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 11 de 46

particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.

3. MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones permiten comprender el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado diseñado para la vigencia 2022:

Bienestar Social:

Hace referencia al conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Calidad de Vida Laboral:

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución. Este concepto gira en torno a dos ejes: clima laboral y cultura organizacional.

Clima Laboral:

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 12 de 46

Cultura Organizacional: Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento". Cultura Organizacional denominada "Cultura San José", busca el fortalecimiento y afianzamiento de valores, costumbres, creencias y comportamientos que nos identifiquen como organización.

Riesgo Psicosocial:

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.)

Desvinculación Asistida: Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Programas de Bienestar Social:

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Son beneficiarios de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. (Decreto Ley 1567 de 1998 art. 20)

Sistema de Estímulos:

El sistema de estímulos se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en desempeño de la labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Los

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 13 de 46

programas de bienestar social e incentivos constituyen uno de los componentes del sistema de estímulos, y se deben formular y ejecutar de forma anual (Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 13).

4. OBJETIVO ESTRATÉGICO.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y el de sus familias, encaminados a afianzar el sentido de pertenencia a la entidad y que redunden en un mejor servicio para la ciudadana, alineado con la política pública de servidores saludables y gestión sostenible de la Función Pública.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Fortalecer la calidad de vida de los Servidores Públicos del Hospital de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los Servidores Públicos, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Generar la estrategia que fortalezca la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

6. ALCANCE.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2022 responde a un diagnóstico de preferencias y necesidades que resultó de la aplicación de la Encuesta de Identificación de Necesidades, diseñada por el área de Talento Humano. La encuesta fue diligenciada por Servidores Públicos de la Entidad, con la adherencia de los colaboradores de la

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ASISTENCIA SOCIAL Y SALUD INTEGRAL <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 14 de 46

institución de las áreas asistenciales, administrativas y de apoyo, para su posterior consolidación de los resultados.

7. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social el Estado vigencia 2022, todos los Servidores Públicos de la Entidad independientemente de su tipo de vinculación legal y reglamentaria. Podrán adherirse los Colaboradores que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde con los requerimientos de acreditación y calidad por lo que se hace necesario crear programas que permitan la inclusión y participación de todos los colaboradores de la institución como política de Estado y de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

8. INSUMOS PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Hospital para la vigencia 2022, se formula teniendo en cuenta los siguientes insumos:

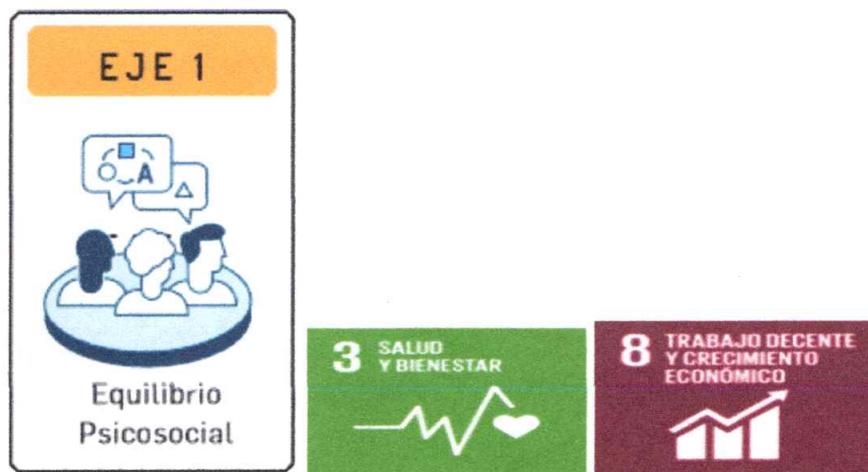
- Lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública,
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos,
- La Caracterización del Talento Humano 2021
- La Medición de Clima Organizacional 2021,
- La Batería de Riesgo Psicosocial elaborado por la Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA ARL
- Los resultados de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos aplicada en el mes de Diciembre de 2021.

9. EJES TEMATICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 15 de 46

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) *“Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”*

El Programa Nacional de Bienestar: *“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022”* expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció los Ejes temáticos de los Programas de Bienestar Social, que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, los cuales se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:



Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Eje 2. Salud Mental

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 16 de 46

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva. Comprende igualmente la higiene mental, como la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.



Eje 3. Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que la Entidad debe implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Incluye acciones para la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 17 de 46

Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.



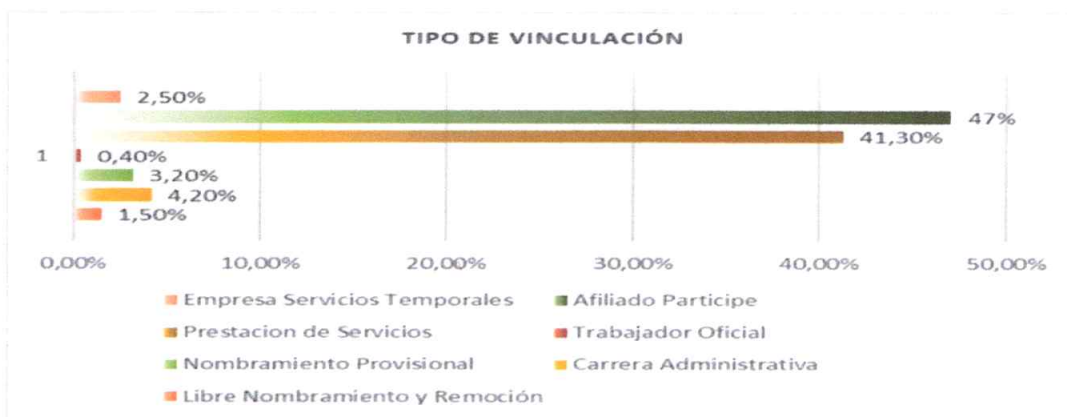
Eje 5. Transformación Digital. La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento.

10. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO 2021

La caracterización del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en la que se incluyen temas personales como el género, rango de edad, formación académica, estado civil, conformación de su núcleo familiar, expectativas, condiciones de salud, entre otros, permitirá orientar al Hospital hacia la alineación y ejecución adecuada de los Planes de Talento Humano para la vigencia 2022, como a continuación se detalla:

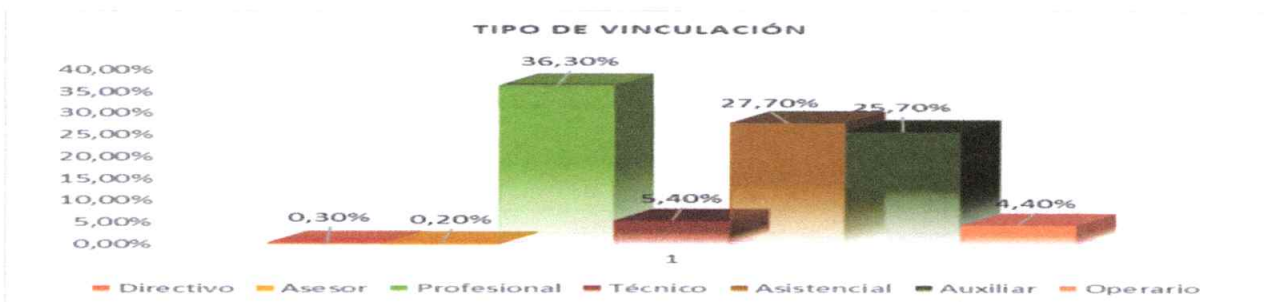
- **Formas de vinculación al Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado de Servidores Públicos y Colaboradores.**

De acuerdo con la información consolidada se tiene que de un total de 1.204 respuestas, el mayor número de población equivalente al 47% corresponde a suministro de Talento Humano mediante Contrato Colectivo Sindical como Afiliados Partícipes, seguido de un 41.3% que corresponde a población vinculada al Hospital mediante Contratos de Prestación de Servicios, frente a un 11.7% que corresponde a Servidores Públicos vinculados a la Planta de Cargos del Hospital, como se evidencia a continuación.



- **Distribución del Talento Humano por Nivel Jerárquico.**

Se evidencia que a 31 de Octubre de 2021 el Talento Humano integrado por Servidores Público y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán se encuentra clasificado de la siguiente manera: El 36% pertenecen al Nivel Profesional, seguido de un 27% que pertenecen al Nivel Asistencial y un 25.7% que pertenecen al Nivel Auxiliar.

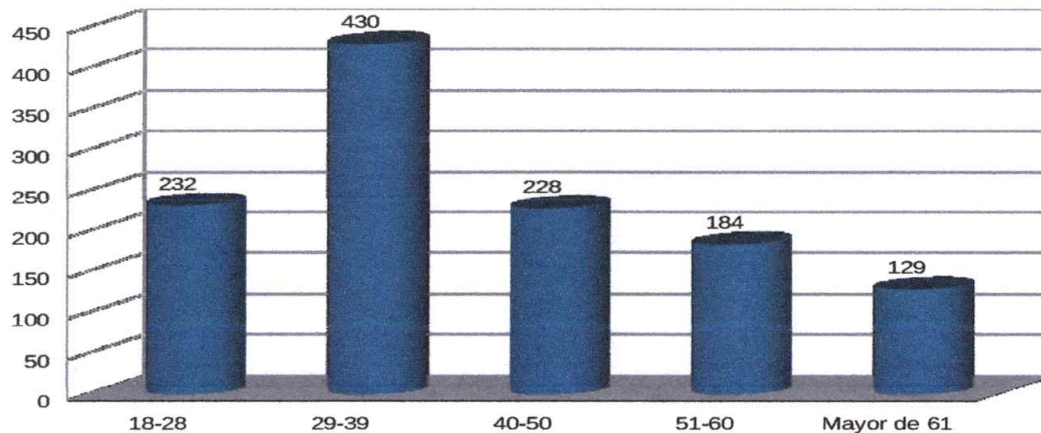


- **Distribución del Talento Humano del Hospital por edades**

Teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta, se evidencian que el porcentaje más elevado de Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se encuentran entre los 29 y 39 años de edad para un total de 430 personas correspondiente al 35.7% seguido de un grupo de

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD HOSPITALARIA DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 19 de 46

colaboradores que se encuentran entre los 18 y 28 años de edad para un total de 232 personas, como se describe en el siguiente gráfico:



- **Clasificación del Talento Humano según el Nivel de formación Académica**

El impacto social de la educación se manifiesta en diversas áreas más allá del mercado laboral. Además de sus efectos en la superación de la pobreza y equidad social, la educación impacta también en el desarrollo científico y tecnológico, estas son algunas de las razones por la que la Entidad Hospitalaria promueve políticas encaminadas a satisfacer la necesidad de capacitación del Talento Humano y al reconocimiento de incentivos a proyectos que hayan alcanzado niveles de excelencia e innovación, y que aportan al crecimiento de la ruta de la felicidad del servidor público y la adherencia a los Planes de Talento Humano para los colaboradores de la Entidad, permitiendo a su vez que la institución aumente la productividad y mejore la calidad de los servicios de salud que ofrece a sus usuarios. En contexto a lo anterior, en la siguiente grafica se puede observar que el Talento Humano del Hospital se encuentra compuesto mayormente por profesionales con un 29.5% seguido del Nivel Técnico con un 28.7% . Así mismo se evidencia que un 23.5% de los encuestados presenta formación académica en especialización.



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION DE TALENTO HUMANO

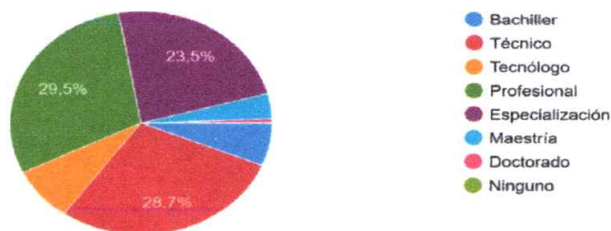
FO-ARH-01

Versión: 04

Página 20 de 46

NIVEL ACADÉMICO

1.204 respuestas

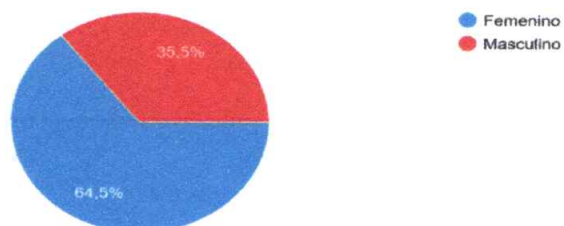


• Distribución del Talento Humano por Género

Se puede identificar que a 31 de Octubre de 2021 hay predominio del género femenino con un 64.5% del Talento Humano que desarrolla sus actividades en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, y que el 35.5% pertenecen al género masculino como se evidencia en la siguiente gráfica:

SEXO

1.204 respuestas



• Clasificación del Talento Humano según Estado Civil

Los resultados de la encuesta señalan que el estado civil que predomina en el Talento Humano de la Entidad son las personas solteras con un 43%, seguido por las personas en Unión Libre con un 26.7% y las Persona casadas con un 22.9%. En menor proporción encontramos colaboradores con estado civil separado y viudo como a continuación se evidencia.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 21 de 46

ESTADO CIVIL

1.204 respuestas

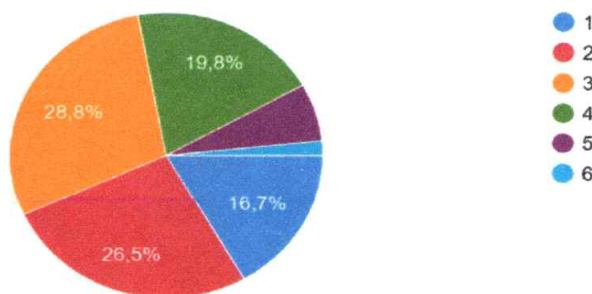


- **Distribución según Estrato Socio Económico**

En la Entidad, sobresalen los colaboradores ubicados socioeconómicamente en estrato 3 con un 28.8%, seguido de un 26.5% ubicados en el estrato socio económico 2 y un 19.8% pertenece al estrato socioeconómico 4, concluyendo que en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado predomina el Talento Humano categorizado con un nivel socioeconómico medio-bajo como a continuación se observa:

ESTRATO SOCIO ECONÓMICO

1.204 respuestas



- **INFORMACION FAMILIAR**

- **Núcleo y constitución familiar**

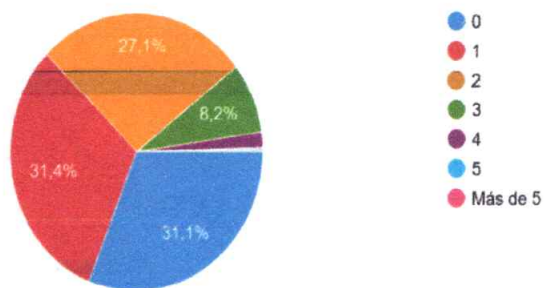
Del total de la muestra con 1.204 respuestas, se evidencia que en cuanto al núcleo y constitución familiar un 31.4% del Talento Humano tienen un (1) hijo, siendo este el mayor

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 22 de 46

porcentaje, seguido de un 31.1% de Recurso Humano que no tiene hijos, como se evidencia en el gráfico siguiente:

NÚMERO DE HIJOS

1.204 respuestas

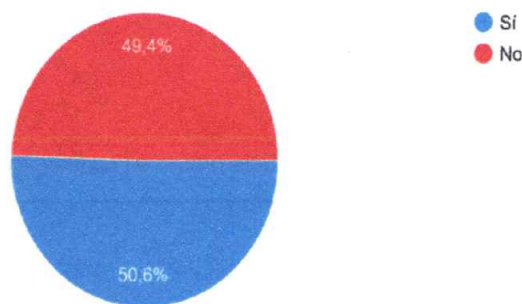


• Talento Humano Cabeza de Familia

Se evidencia que del total de encuestados esto es 1.204, el 50.6% tienen la condición de madre o padres cabeza de familia. Como se muestra a continuación:

ES USTED MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA

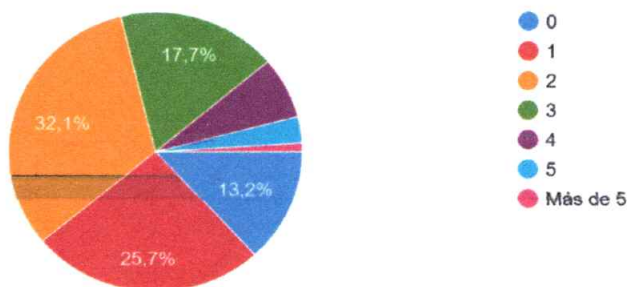
1.204 respuestas



Así mismo y frente al número de personas a cargo se tiene que de un total de 1.204 respuestas el 32.1% tienen 2 personas a cargo, seguido del 25.7% con 1 persona a cargo dentro de su núcleo familiar, como se evidencia en el siguiente gráfico:

NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

1.204 respuestas

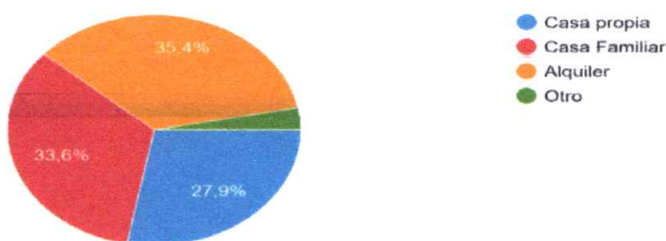


• Condiciones de vivienda

Se evidencia que del total de 1.204 respuestas, el 35.4% de los Servidores públicos y colaboradores del Hospital, viven en vivienda arrendada, mientras que el 33.6% viven en casa familiar y un 27.9% bien en casa propia, como lo muestra el siguiente gráfico.

TIPO DE VIVIENDA

1.204 respuestas

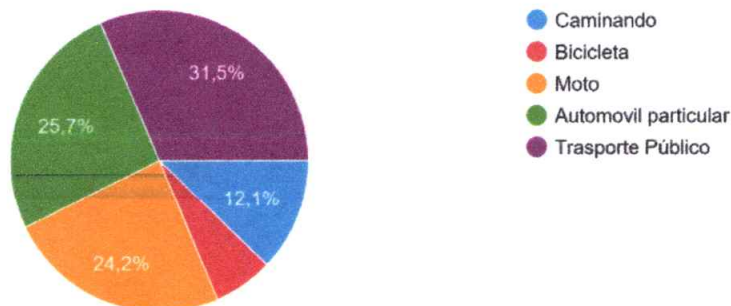


• Uso de medio de transporte para desplazarse al sitio de trabajo

El resultado de la encuesta evidencia que de un total de 1.204 respuestas un 31.5% de servidores públicos y colaboradores se desplazan al sitio de trabajo en transporte público, mientras que un 25.7% se desplazan en automóvil particular, el 24.2% en motocicleta y un 12.1% se desplaza caminando, y el 6.5% se desplaza utilizando la bicicleta como vehículo de transporte, como se evidencia en el siguiente gráfico:

Que medio de transporte usa para desplazarse al sitio de trabajo

1.204 respuestas



• **Primeras Diez Causas de Morbilidad de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.**

PATOLOGÍAS	NÚMERO	PORCENTAJE
VICIO DE REFRACCIÓN	100	71.9%
SOBREPESO Y OBESIDAD	71	51%
HTA	31	22.3%
SD ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	23	16.5%
SINDROME MANGUITO ROTADOR	20	14.4%
DISLIPIDEMIA	19	13.6%
SD TUNEL DEL CARPO	15	10.8%
HERNIA DISCAL	12	8.6%
HIPOTIROIDISMO	11	7.9%
CARDIOPATIA	10	7.2%
PTERIGIO	9	6.5%

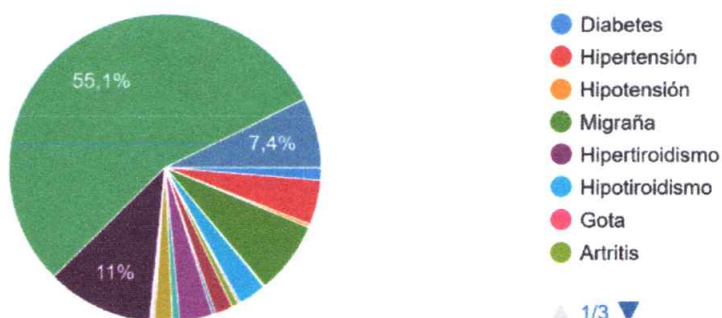
El anterior gráfico evidencia que el 71% de los Servidores Públicos presenta Vicio de Refracción, segundo del 51% de los Servidores Públicos que se encuentra en obesidad y sobrepeso y el 22.3% de los Servidores Públicos presenta Hipertensión Arterial.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 25 de 46

Causas de Morbilidad del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.

Se tiene que del total de los Encuestados que incluye Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital el 55.1% presenta migraña, seguido de un 11% que presenta Hipertiroidismo, y un 7.4% presenta diabetes, como lo establece el siguiente gráfico.

Sufre de alguna de estas enfermedades
1.204 respuestas



11. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los datos obtenidos durante la presente Caracterización y con el fin de hacer un adecuado uso de los resultados del ejercicio de Caracterización del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se hacen las siguientes recomendaciones:

- ✓ Responder a través de los diferentes programas de bienestar e incentivos a las necesidades y expectativas del Talento Humano, determinando las actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad y eficiencia, garantizando el mayor cubrimiento institucional.
- ✓ Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los Servidores Públicos y favorecer la integración del Talento Humano recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 26 de 46

- ✓ Generar a través de los procesos de Inducción y Reinducción, un entorno que permita iniciar al Talento Humano en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, e instruirlo en los mecanismos del servicio público, con base en aspectos como la misión, visión, objetivos estratégicos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los Servidores públicos y colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ✓ Se sugiere hacer uso de los resultados indicados como insumo para la actualización de la base de datos.
- ✓ La caracterización del Talento Humano permite segmentar la población, para establecer los temas del Plan Institucional de Capacitación (PIC), que mejoren sus competencias y garantizando con ello la adecuada destinación de los recursos que se asignan anualmente en este Plan.
- ✓ La caracterización del Talento Humano igualmente brinda las herramientas al Hospital Universitario San José de Popayán, para evaluar el perfil profesional del talento humano y verificar que esté acorde con los requerimientos de los servicios, en sus áreas asistenciales y administrativas.

12.- RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se elaboró a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la Encuesta de Identificación de Necesidades realizada por el área de Talento Humano del Hospital en el mes de diciembre de 2021 y en la que participaron Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad para un total aproximado de 830 personas que equivale a un 49%

A continuación se describen con detalle algunas de las preguntas que mayor impacto generaron.



Confianza y valor para tu vida

NIT. 891.580.002-5

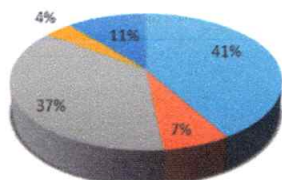
GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

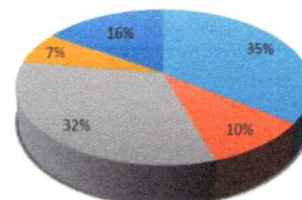
Página 27 de 46

Conoces de los planes y programas de bienestar social adoptados por el Hospital para sus colaboradores.



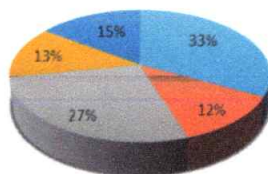
■ Algo de acuerdo
■ Algo en desacuerdo
■ Muy de Acuerdo
■ Muy en desacuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Participas de la planeación de los programas de bienestar social, estímulos e incentivos adoptados por el Hospital.



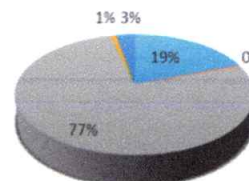
■ Algo de acuerdo
■ Algo en desacuerdo
■ Muy de Acuerdo
■ Muy en desacuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Ha recibido algún tipo de estímulo o incentivo por parte del Hospital, en el cumplimiento de sus actividades o desempeño laboral.



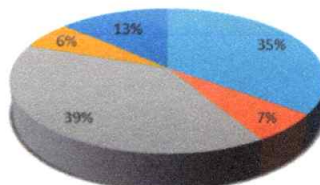
■ Algo de acuerdo
■ Algo en desacuerdo
■ Muy de Acuerdo
■ Muy en desacuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Consideras de vital importancia la implementación de actividades de bienestar social e incentivos, como aporte a tu crecimiento personal y laboral.



■ Algo de acuerdo
■ Algo en desacuerdo
■ Muy de Acuerdo
■ Muy en desacuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Participó de alguna de las actividades del programa de bienestar social implementado por el Hospital.



■ Algo de acuerdo
■ Algo en desacuerdo
■ Muy de Acuerdo
■ Muy en desacuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 112
Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.Hospitalsanjose.gov.co

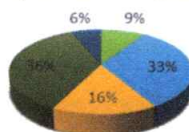
GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

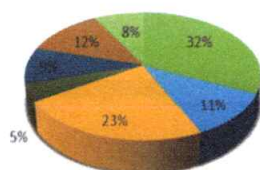
Página 28 de 46

De los siguientes Programas Deportivos, cuál considera se debe implementar en el Hospital?



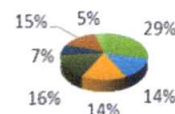
- Actividades de Natación
- Jornadas de baile, baile deportivo y aeróbicos
- Organización de Olimpiadas Institucionales
- Técnicas de Relajación (SPA, Yoga, Pilates)
- Otra...

De los siguientes programas de Capacitación en Artes y Artesanías, cuál le gustaría se desarrollara en el Hospital?



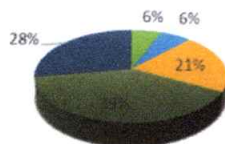
- Curso de Guitarra-Piano
- Curso de Lencería
- Curso de Pintura Artística
- Curso de Técnica Vocal
- Curso de Tejidos
- Curso de Velas
- Otro...

De los siguientes programas Artísticos y Culturales, cual considera se debe implementar en el Hospital?



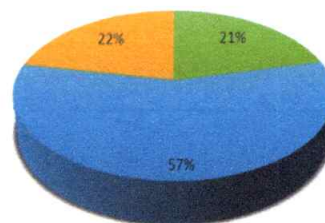
- Actividad de integración de Fin de año Tarde-Noche
- Actividades de teatro, musicales y culturales a desarrollarse en la institución
- Asistencia a café concierto y demás actividades artísticas que se presentan en la ciudad
- Celebración día del Trabajador hospitalario
- Peña artística Institucional

De las siguientes actividades con ocasión del Reconocimiento a colaboradores, cual considera debe ser adoptada por el Hospital?



- Celebración del día del Trabajo Decente
- Felicitaciones de usuarios a tu desempeño
- Reconocimiento día de Cumpleaños
- Reconocimiento por el buen desempeño laboral
- Reconocimiento según su profesión

En que sitio quisiera que se desarrollara la actividad del Programa Vacacional del Hospital Universitario San José?



- Amazonas
- Cabo de la Vela - Guajira
- Tour por Medellín



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

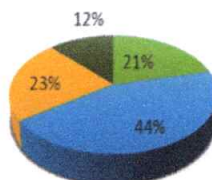
GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 29 de 46

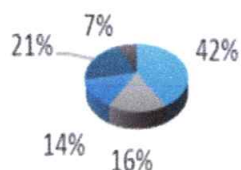
Si sus requisitos para adquirir el derecho a la pensión está cercana (2 o 3 años) responda: Para establecer el Programa de Prejubilación que actividades le gustaría que se desarrollaran



- Conformación de grupos de apoyo social en la institución
- Desarrollo de habilidades microempresariales
- Manejo psicoemocional
- Otro...

EJE 2. SALUD MENTAL

De las actividades tendientes a fomentar buenas prácticas de salud mental y bienestar social, cual considera debe ser implementada por el Hospital.



- Acompañamiento e Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- Estrategias de trabajo bajo presión
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Prevención del sedentarismo



Confianza y valor para tu vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION DE TALENTO HUMANO

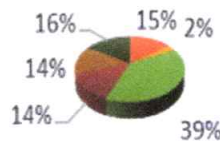
FO-ARH-01

Versión: 04

Página 30 de 46

EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

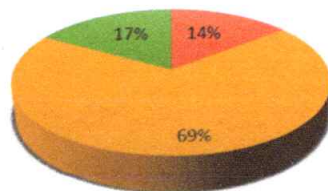
Para el desarrollo de actividades relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, que acciones considera debe ser implementada por el Hospital.



- Acciones para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la entidades públicas

EJE 4. TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Teniendo en cuenta la transversalidad de éste Eje, que lineamientos consideras debe implementar el Hospital en pro del bienestar de los colaboradores



- Analítica de datos para el bienestar
- Creación de cultural digital para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 04
			Página 31 de 46

13.- RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021:

PANORAMA ACTUAL



CONCLUSIONES

Se obtuvo una muestra del 69% permitiendo recolectar las opiniones de los Colaboradores del H.U.S.J. independientemente de su tipo de vinculación (ASOCIACIÓN SINDICAL, PLANTA, OPS) unificando conceptos para tener una visión más global del Hospital como única organización.

- Hay que destacar que se obtuvo un buen porcentaje en las diferentes variables evaluadas de clima organizacional a los colaboradores del Hospital Universitario San José. Cabe resaltar que se tuvo una disminución en la evaluación que hacen los funcionarios con respecto a las variables evaluadas como: Medio ambiente físico y Gestión del talento humano. Mientras hubo un incremento y una igualdad en las variables a diferencia del año 2020 de Orientación Organizacional, Estilos de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en Equipo, Capacidad profesional y Satisfacción Laboral.
- Los procesos de socialización organizacional deben continuar fortaleciéndose y unificar esfuerzos para poder hacerse extensivos a todo el personal para favorecer la adaptación al cargo, tener claridad en su rol, sentirse perteneciente a la institución y al servicio como tal, lo que posteriormente generará compromiso con los objetivos organizacionales.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 32 de 46

- Se debe seguir trabajando mediante el establecimiento de procesos organizacionales en pro de un mejor clima organizacional al interior del hospital, se puede inferir un clima laboral que si bien ha mejorado en este año no hay que descuidar aspectos que son muy importantes para que el ambiente laboral se continúe mejorando de manera significativa.
- En cuanto al liderazgo se debe fortalecer en cada uno de los jefes inmediatos de cada área o servicio los rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.
- Es importante continuar con el programa de reconocimiento (incentivos informales) para todos los Colaboradores, independiente del tipo de vinculación, ya que de esta manera se puede seguir resaltando el desempeño y las competencias laborales.
- Frente a la satisfacción laboral se debe seguir fortaleciendo esta variable al interior de cada uno de los servicios del Hospital, empoderando a los colaboradores con sus procesos, manteniendo la comunicación efectiva, generando metas y resultados y brindando retroalimentación por parte de los líderes.

14.- RESULTADOS BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Características de Liderazgo: El nivel de riesgo para liderazgo tiene tendencia porcentual baja, indicadora de que en su mayoría las condiciones de orientación logran suplir las necesidades de los trabajadores. Por otro lado el porcentaje de riesgo alto es de 40,5 %, lo cual ubica a un segmento poblacional representativo en situaciones donde el estilo de liderazgo no resulta incluyente y por consiguiente genera dificultades de tipo operativo derivado del entendimiento.

Relaciones Sociales en el Trabajo: El relacionamiento interpersonal tiende a ser recíproco y con impacto positivo, estas condiciones logran aportar en aspectos asociados a la red de apoyo, y así logra consolidar lo referente a los equipos de trabajo. Por otra parte el porcentaje de riesgo alto, es de 39,2, dejando ver que a pesar de lo anterior deben fortalecerse espacios donde las personas puedan generar vínculos de confianza debido a sus tiempos de permanencia los cuales pueden minar a un gran segmento poblacional desde aspectos íntimos.

Retroalimentación del Desempeño: A pesar de que el estudio manifiesta un porcentaje para esta dimensión tendiente al riesgo bajo, el 44,6 en riesgo alto resulta representativo asociado al impacto potencial de esta dimensión, pues constituye la oportunidad y la

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ESPECIALIDAD EN NEONATOLOGÍA Y PEDIATRÍA <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 33 de 46

efectividad de las acciones con base en los esperados, generando de manera posible incertidumbre sentida mas no manifiesta a escala relacional.

Relación con los Colaboradores: Riesgo muy bajo a escala global indicador de relacionamiento descendente basado en la confianza técnica y operativa.

Claridad del Rol: Tendencia leve a la baja porcentual que plantea un escenario donde el personal confía en su claridad funcional, pero que desde el punto de vista del riesgo alto podría estar generando reprocesos y zancadillas operativas y administrativas debido a la falta de concreción en cuanto al alcance de las actividades y procedimientos.

Capacitación: La formación técnica plantea un espectro de cobertura que logra satisfacer de manera parcial las necesidades del personal, pero requiere intervención en cuanto a tiempos y especificidad, para lograr aspectos de adherencia y proyección en la mayoría del personal.

Participación y Manejo del Cambio: La comunicación interna logra brindar certezas desde aspectos técnicos y administrativos, que desde un escenario de cambio podrían resultar benéficos para la adaptación del personal a las diferentes situaciones afrontadas. A pesar de lo anterior el 44,6 presenta dificultades tal ve asociadas a la falta de eco en las expresiones de necesidades de mejora.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: El trabajo permite para la mayoría del personal aspectos de crecimiento y reto profesional, los cuales incrementan motivación y adherencia a las labores.

Control y Autonomía sobre el Trabajo: Riesgo alto porcentual que ratifica como el escenario asistencial en si mismo es demandante desde la variable tiempo, afectando de manera directa al personal administrativo, dado el impacto de las tareas y su correlación.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Riesgo alto porcentual indicador de condiciones donde el ajuste locativo, no responde a las necesidades operativas de forma adecuada, generando posiblemente discomfort.

Demandas Emocionales: Riesgo alto que muestra un grado de exposición elevado a procesos de transferencia, donde aspectos como la adaptación al cambio pueden verse vulnerados, asociado a la inestabilidad psíquica sentida y derivada de esta exposición.

Demandas Cuantitativas: Riesgo bajo que plantea un flujo de tareas, acorde a las capacidades de respuesta del personal analizado y que desde el escenario psicosocial apoya los factores adaptativos del personal fortaleciendo autoestima.

Influencia del Trabajo sobre el entorno extralaboral: El riesgo resulta mayoritariamente bajo, denotando capacidades en cuanto a la separación de escenarios los cuales tienden

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO FOMENTO <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 34 de 46

bajo esta premisa, a volverse moduladores pues se involucran en la posibilidad de reponerse posterior a jornada.

Exigencias de Responsabilidad del Cargo: Riesgo bajo indicador de baja necesidad de vinculación ya sea desde el orden personal o profesional, condición que resulta ambigua en relación al nivel de riesgo de la dimensión demandas emocionales.

Demandas de carga mental: Riesgo porcentualmente bajo, el cual podría significar adaptación a las exigencias del medio y capacidad de respuesta que favorece la misma, así como percepción rutinaria de tareas (monotonía)

Consistencia del Rol: Riesgo bajo que plantea un ambiente respetuoso de la opinión profesional y donde las decisiones propias son asumidas en ese sentido sin un cuestionamiento evidente o un coacinnamiento a asumir comportamientos o procedimientos fuera del criterio técnico.

Demandas de la Jornada de Trabajo: La jornada y su nivel de exigencia plantea en si misma un grado de ajuste elevado de las tareas vs el tiempo para desarrollarlas, generando confort a través del manejo y priorización que le pueden dar a las tareas.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Riesgo bajo indicador de reconocimiento por parte del personal analizado de adecuado nivel de retorno organizacional el cual actúa como factor modulador motivante

Reconocimiento y compensación: Riesgo con tendencia a la baja porcentual, indicadora de un nivel de conformidad moderado en relación al esfuerzo impreso vs la remuneración. Por otro lado se observa un 47,3% en riesgo alto el cual puede estar asociado a bajos niveles de exaltación personal que podrían desencadenar baja motivación.

General Síntomas de Estrés: Los niveles de estrés sentido y manifiesto resultan altos y por ende con gran probabilidad de desajuste en el plano de la salud mental y los factores de adaptación. Presentan además una mayor inclinación en su origen hacia aspectos intralaborales.

Por otro lado, el resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial arrojó las siguientes

Recomendaciones:

1. Diseñar un programa de formación a personal directivo en la temática de liderazgo, enfocado a la inclusión y a la gestión de personas como mecanismo de fortalecimiento de este segmento poblacional.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BOGOTÁ <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 35 de 46

2. Generar un programa de formación conjunta con las áreas involucradas en la gestión del bienestar, para fortalecer las relaciones interpersonales, desde un ámbito que propenda por el desarrollo de la confianza interpersonal.
3. Fortalecer los procesos de inducción y re inducción como mecanismo de fortalecimiento del actuar cotidiano.
4. Se sugiere sensibilizar los procesos de formación especializada y técnica, teniendo en cuenta las necesidades del personal.
5. Fortalecer la comunicación interna en el ámbito bidireccional, fomentando escenarios de encuentro programados bajo una modalidad que permita la expresión de necesidades de todos los involucrados.
6. Intervenir a través de las áreas involucradas los escenarios laborales a escala física, para incrementar el confort de los trabajadores.
7. Implementar una estrategia de seguimiento psicosocial a escala personal para incrementar las habilidades resilientes del personal.
8. Trabajar con las áreas de gestión de personas en estrategias que busquen el desarrollo del sentido de pertenencia.
9. Propender por el desarrollo de un sistema de conservación de la salud mental a través del diseño de un programa que contemple etapas de intervención así: Contextualización, entendimiento, desarrollo y evaluación.

15.- RESULTADOS PERCEPCION DE CODIGO DE INTEGRIDAD

El Hospital Universitario San José de Popayán ESE, acogiendo a las políticas de la función pública y en especial a los lineamientos del modelo integrado de planeación y gestión MIPG mediante Resolución Nro. 0386 del 1 de diciembre de 2020 adopta el código de integridad del servicio Público, se incluyeron aspectos del Código de integridad, Buen Gobierno, Ética y en razón a nuestra misión se adicionan los valores de espíritu investigativo e innovación liderazgo y competitividad.

Matriz del Código de Integridad (DAFP)



Confianza y valor para tu vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 36 de 46

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiación la integridad.	Reforcemos las buenas prácticas de integridad.	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas.	Reforcemos el Código de integridad.	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Alto ¡Vamos por buen camino!	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad.	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad.	Medio Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer.	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas prácticas de integridad.
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente.	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad.	Reforcemos el Código de integridad.	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	Muy Bajo No se ha implementado el Código de integridad.	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad.	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad.	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

ANÁLISIS DE RESULTADOS 2021

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	89%
2	HONESTIDAD	78%
3	RESPECTO	85%
4	COMPROMISO	78%
5	DILIGENCIA	73%
6	JUSTICIA	80%

Recomendaciones:

Se evidencia que con respecto al Código de integridad los Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital, han tomado apropiación del Código de integridad, como herramienta para el actuar y el pensar.

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca

Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 112

Oficina de atención al usuario: 3206651134

www.Hospitalsanjose.gov.co

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BOGOTÁ - COLOMBIA <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 37 de 46

Respeto de los Indicadores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, se deben realizar actividades que los potencialicen entre los Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital.

16.- PLAN DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, desde las **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR** propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP como a continuación se detalla:

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Equilibrio vida laboral/personal
- ✓ Mejorar el entorno físico
- ✓ Salario emocional
- ✓ Espacios de innovación
- Mejoramiento individual

RUTA DEL CRECIMIENTO: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

- Cultura del liderazgo
- el trabajo en equipo

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO COLOMBIA <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 38 de 46

- el reconocimiento
- Estilo de liderazgo orientado al talento humano,
- valores y orientación al logro Desarrollo y formación ser
- Acuerdos de gestión
- Clima laboral

RUTA DEL SERVICIO: El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- Cultura organizacional
- Cambio e integridad
- Implementación de una cultura basada en el logro
- Generación de bienestar
- Capacitación

RUTA DE LA CALIDAD: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Cultura organizacional,

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 39 de 46

- ✓ integridad y valores.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

- ✓ Planta de personal
- ✓ Caracterización del Talento Humano
- ✓ Gestión de datos SIGEP.

17.- ENTIDADES DE APOYO:

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se contará con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022. Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales. Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y Privadas.

18 - ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria generada por COVID – 19, se hace necesario replantear las estrategias para la ejecución de las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, lo cual nos conlleva a incorporar para la vigencia 2022, metodologías que incluyan presencialidad, virtualidad y semi presencialidad, contando para ello con el uso de nuevas herramientas tecnológicas que sean necesarias para el desarrollo de cada una, así como la aplicación de los protocolos de bioseguridad que garanticen el cuidado del Talento Humano del Hospital.

El Plan tiene como beneficiarios a los Servidores Públicos de la Entidad independientemente de su tipo de vinculación legal y reglamentaria. Podrán adherirse los Colaboradores que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde con los requerimientos de acreditación y calidad. Para su desarrollo se contará con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022. Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales. Acorde con el presupuesto destinado para el Programa de Bienestar Social e Incentivos.



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION DE TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 40 de 46

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	COBERTURA
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PROGRAMA DEPORTIVO	Jornadas de baile, baile deportivo y aeróbicos. Técnicas de Relajación (SPA, Yoga, Pilates).	RUTA DE LA FELICIDAD	TODOS LOS COLABORADORES
	PROGRAMA RECREATIVO	Caminata ecológica Pasa día en un club o centro recreacional		
	PROGRAMA ARTÍSTICO Y CULTURALES	Actividad de integración de Fin de año Tarde-Noche Celebración día del Trabajador hospitalario		
	PROGRAMA CAPACITACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS	Curso de Guitarra-Piano Curso de Pintura Artística		
	PROGRAMA RECONOCIMIENTO A COLABORADORES	Reconocimiento por el buen desempeño laboral Reconocimiento según su profesión.		
	PROGRAMA VACACIONAL	Cabo de la Vela – Guajira		
	PROGRAMA DE PRE JUBILACIÓN	Desarrollo de habilidades microempresariales Manejo psicoemocional		

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	COBERTURA
EJE 2. SALUD MENTAL	BUENAS PRACTICAS DE SALUD MENTAL Y BIENESTAR SOCIAL	Acompañamiento e Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	RUTA DE LA FELICIDAD	TODOS LOS COLABORADORES
		Prevención del sedentarismo		

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	COBERTURA
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	INCLUSIÓN, DIVERSIDAD, EQUITAD Y REPRESENTATIVIDAD	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.	RUTA DE LA FELICIDAD	TODOS LOS COLABORADORES
		Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la entidades públicas		

EJE	COMPONENTE	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	COBERTURA
EJE 4. TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	LINEAMIENTOS	Creación de cultural digital para el bienestar	RUTA DE LA FELICIDAD	TODOS LOS COLABORADORES

- Se anexa al presente Plan de bienestar Social e Incentivos 2022 el **Cronograma de Actividades** que componen el Plan en medio magnético

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL SECTOR PÚBLICO <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 41 de 46

19.- PROGRAMA DE INCENTIVOS

Este Programa se encuentra direccionado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Incentivos Institucionales

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Procedimiento. El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado establecerá mediante Circular Informativa o Convocatoria el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ ENTIDAD SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para tu vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 42 de 46

Se efectuará reconocimiento no pecuniario a los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad, quienes tengan las más altas calificaciones en su Evaluación del Desempeño Laboral.

Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Componente	Estrategia	Actividades	Cobertura
Incentivo	Ruta de la Felicidad	No pecuniarios: Encargos Comisiones Reconocimiento por servicio	Empleados de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción
		Pecuniarios: En dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual (Decreto 1083 de 2015)	Equipos de trabajo Empleados de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción

• Objetivos del Proyecto

Los proyectos que se inscriban por los Equipos de Trabajo deberán estar orientados al cumplimiento de cualquiera de los objetivos del Plan de Desarrollo 2020-2024:

- Garantizar la accesibilidad, integralidad en los servicios, complementariedad y respaldo de las interdependencias
- Prestar servicios de salud con altos estándares de calidad, seguridad y humanización en la atención de los pacientes.
- Incrementar la generación de conocimiento y la innovación aplicados al proceso de atención en salud.
- Disponer de Infraestructura óptima para la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 43 de 46

- Disponer de tecnología, equipos biomédicos, industriales, de cómputo y mobiliario acordes e integrados a la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- Disponer de información confiable para la asistencia y la gestión del conocimiento
- Garantizar rentabilidad, competitividad y sostenibilidad financiera
- Implementar un modelo de gestión por competencias y de bienestar para los colaboradores del HUSJ
- Ser social y ambientalmente responsables
- **Salario Emocional:**

Este Programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los Servidores Públicos del Hospital para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos:

- ✓ Celebración de Cumpleaños:
- ✓ Horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente
- ✓ Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.
- ✓ Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- ✓ Celebración día del Trabajador Hospitalario
- ✓ Teletrabajo y/o Trabajo virtual en casa
- ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- ✓ Reconocimiento de Servidores Públicos según su profesión.

20.- DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO:

Este programa responde a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad, para ello se crean mecanismos para la desvinculación asistida; está concebido

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 44 de 46

para preparar a los empleados que se desvinculan de la entidad y para aquellos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Pre-Pensionados: Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente así; por su parte la Ley 100 de 1993, establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.

Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

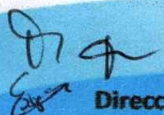
Es así como el programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos de la entidad y su población objetivo son las mujeres cuya edad se encuentre entre los 52 y 57 años, hombres cuya edad se encuentre entre los 57 y 62 años, con el objetivo de abordar una estrategia pre-retiro a mediano y corto plazo que favorezca el proceso adelantado por cada servidor público.

El objetivo principal del programa es preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

21.- EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- **Registro de Asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico o magnético cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- **Registro de evaluación de la actividad:** aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 45 de 46

- **Registros Fotográficos:** Cuando las actividades sean presenciales o virtuales grabaciones cuando se impartan de forma digital.

22.- OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

- ✓ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- ✓ Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

23.- OBLIGACIONES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan e incentivar la adherencia de todos los Colaboradores independientemente de su forma de vinculación.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital
- ✓ Para aquellas actividades del presente plan que se desarrollen de forma presencial se garantizará el cumplimiento de las medidas de Bioseguridad contenidas en los protocolos adoptados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

24.- PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad en la vigencia 2022, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento acorde con el rubro establecido en la Entidad y en virtud del Acuerdo Número 16 del 24 de Noviembre de 2021, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.

25.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ <i>Confianza y valor para su vida</i> NIT. 891.580.002-5	GESTION DE TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 46 de 46

Los resultados de estos indicadores permitirán al área de Talento Humano obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

Los **INDICADORES** aplicados al Programa de Bienestar son los siguientes:

Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas inscritas en el evento de bienestar
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan como consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar.

Preparó y Revisó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2 con Asignación de Funciones de Talento Humano.

Preparó: Oscar Javier López Gómez Auxiliar Administrativo Gr5 (E)

Revisó: Esmeralda Cuspoca Profesional Especializada Afiliada Partícipe ADMISALUD

Oficina Asesora de Planeación.

Anexos: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022

Copia: (N.A.)

Archivado Carpeta Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022