

**INFORME DE ACTIVIDADES
PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO - 2025
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.**



Elaboró.

**Oscar Javier López Gómez
Auxiliar Administrativo Gr.5
Talento Humano**

Aprobó.

**Silvia Marcela Sotelo Pino
Profesional Universitario Gr.2
Coordinadora Gestión de Talento Humano**

Popayán 6 de febrero de 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG.	5
5. ELABORAR Y EJECUTAR EL PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.	7
6. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE VACANTES.....	9
6.1. Oferta Pública de Empleo.	10
6.2. Proceso de Encargos.....	11
6.3. Realizar el proceso de Formalización Laboral.....	12
6.4. Realizar el análisis para actualizar la estructura administrativa y la planta de cargos actual del Hospital.....	14
7. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE PREVISIÓN.....	15
8. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN.....	18
8.1. Inducción de Personal.	18
8.2. Reinducción Institucional.	19
8.3. Ejecución del PIC.	20
8.4. Cobertura del PIC.	21
9. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.	22
9.1. Indicador de Ejecución PIB.....	25
9.2. Indicador de Cobertura PIB.....	26
10. DIRECCIONAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2025-2026.	27

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano aprobado para la vigencia 2025, es una herramienta de gestión alineada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual considera al talento humano como el pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales y el logro de los principios de calidad y eficiencia mediante la implementación de acciones que fortalezcan la planeación y el ciclo de vida del servidor público y los colaboradores.

Es así como a través de la dimensión del Direccionamiento Estratégico y la planeación del MIPG, que se pretende atender las prioridades institucionales, satisfaciendo a su vez los grupos de valor involucrados en el entorno institucional que busca garantizar condiciones de calidad y excelencia en los procesos de atención de los pacientes y usuarios.

La planeación Estratégica del talento humano con enfoque inclusivo busca agregar valor al ciclo de vida de los servidores públicos y colaboradores de la institución, mediante el aporte al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades generando una cultura de transformación constante y una óptica dirigida al mejoramiento continuo que redunde en el afianzamiento del compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales.

Es por esto que para el Hospital es de vital importancia que su talento humano cuente con un claro conocimiento de los objetivos y políticas institucionales, así como del direccionamiento estratégico y mecanismos de planeación, con el propósito de afianzar los conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales, en busca de la mejora continua y la atención excelencia.

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano del Hospital se encuentra integrado por el Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Incentivos que incluye el plan de Bienestar Social, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Previsión de Talento Humano y Plan Anual de Vacantes, los cuales hacen parte integral de la gestión del talento humano de la entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano busca el fortalecimiento de los procesos de planeación, desarrollo y evaluación en cuanto a la gestión del talento humano a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida de servidores públicos y colaboradores del Hospital, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Actualizar el Plan Anual de Vacantes.
2. Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano.
3. Elaborar e implementar el Plan Institucional de Capacitación.
4. Elaborar e implementar el Plan Institucional de Incentivos que incluye el Plan de Bienestar Social.
5. Gestionar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral.
6. Elaborar e implementar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan Estratégico de Talento Humano aprobado para la vigencia 2025 contempla la ejecución y seguimiento de las siguientes actividades:

- 1) Implementar y socializar la Política de Integridad en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- 2) Elaborar y ejecutar el Plan de Previsión de Talento Humano.
- 3) Formular y ejecutar el Plan Anual de Vacantes – 2025.
- 4) Formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación – 2025.
- 5) Formular y ejecutar el Plan Institucional de Incentivos y de Bienestar Social – 2025.
- 6) Direccionar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral EDL – 2025-2026.

4. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD DENTRO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG.

El Hospital, con el propósito de fortalecer los principios y valores institucionales definidos en la Resolución No. 0386 de 2020, continuó con el proceso de socialización, divulgación y evaluación del Código de Integridad y de Servicio Público en el segundo semestre de este año, para lo cual desde el proceso de Talento Humano se publicó en la plataforma E-Learning el video que contiene la información relacionada con el Código, plataforma institucional de capacitación con la que cuenta acceso todos los servidores públicos y colaboradores del Hospital.

La metodología implementada para la socialización y evaluación del Código de Integridad contempló de manera inicial la publicación del Pretest con el propósito de identificar los conocimientos básicos del talento humano a través de preguntas como:

- *¿Cuáles son los valores que identifican y reúne el Código de Integridad y del Servicio Público adoptado por el Hospital Universitario San José?*
- *¿Mediante cual resolución, el Hospital Universitario San José adopto el Código de integridad, ética hospitalaria y buen gobierno?*
- *¿Quiénes deben asumir y cumplir de manera consiente los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público del Hospital Universitario San José?*
- *¿Cuáles son los cinco valores que identifica y reúne el Código de Integridad y del Servicio Publico nacional que caracteriza la labor de los servidores públicos?*

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

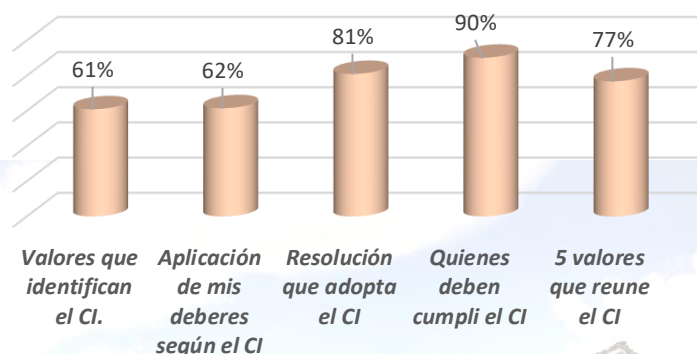
www.hospitalsan jose.gov.co



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSÉ**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

Los resultados del Pretest mostraron la siguiente tendencia:

Resultados Pretest



En promedio el 74% de los colaboradores y servidores públicos evaluados mediante el Pretest del Código de Integridad, respondieron de manera correcta las preguntas realizadas en función de identificar su grado de conocimiento y adherencia.

Una vez socializado el Código de Integridad a través de la divulgación del video que contiene la información relacionada, se aplicó el respectivo Post test que fue diligenciado por un total 1.170 personas mostrando los siguientes resultados:

Resultados Post Test



El Post Test nos indica un promedio de adherencia al proceso de socialización de la información concerniente al Código de Integridad del 83%, es decir un incremento de nueve (9) puntos en el proceso de evaluación inicialmente realizado, lo cual muestra una mayor asimilación por parte de los servidores públicos y colaboradores después de la jornada de capacitación realizada mediante la divulgación del video en plataforma E-Learning.

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co

Es importante resaltar que las pruebas realizadas para el proceso de socialización y evaluación del Código de Integridad del Hospital Universitario San José, nos permite reconocer un compromiso en el talento humano al identificar de manera clara los valores institucionales y su posterior implementación en los procesos que involucran de manera directa e indirecta la prestación de los servicios a los usuarios y comunidad en general.

5. ELABORAR Y EJECUTAR EL PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.

Para el segundo semestre del año en cumplimiento del objetivo propuesto dentro del Plan de Previsión de Talento Humano y como resultado de la ejecución del Contrato No. 082 de 2025 firmado por el Hospital con el Doctor Francisco Páez Muñoz y el cual estableció como objeto realizar el estudio de formalización laboral que incluye dentro de algunas de las actividades contratadas el *Análisis de Procesos, de la Planta actual, contratación de personal y fuentes de financiación y costeo*, se elaboró el proyecto del documento identificado como “*Estudio de Suficiencia de Personal del Hospital Universitario San José de Popayán - E.S.E. 2025*”.

Este documento dentro del marco estratégico institucional y en cumplimiento de la misión y visión aprobadas como organización, muestra un modelo de prestación de servicios articulado con las necesidades de la población del municipio de Popayán, así como de la zona de influencia del Suroccidente Colombiano, armonizado con los planes de desarrollo de nivel territorial y nacional.

Se establece en el Estudio de Suficiencia de Personal que el Hospital cuenta con una capacidad instalada de cuatrocientas once (411) camas, nueve (9) salas de quirófanos, camillas para los servicios de Urgencias Adultos y Pediátricas, unidades de Cuidados Intensivos, Quimioterapia, Nefrología, Banco de Sangre, Consulta Externa, entre otros, lo cual permite hacer un análisis del recurso humano requerido por servicios definiendo los perfiles de acuerdo a la especificidad, a la intensidad de las jornadas en el portafolio de servicios, así como de la disponibilidad del recurso humano identificada esta como de un promedio de 167,2 horas/mes.

Para garantizar una adecuada prestación de servicios a los usuarios en el Hospital, el estudio identificó una necesidad total de 2.151 personas, de las cuales 405 personas corresponden al talento humano requerido para el desarrollo de actividades administrativas es decir un 19%, entre tanto para el desarrollo de actividades de carácter misional se requieren un total de 1.746 personas es decir el 81,17%.

Dentro del estudio realizado se logró identificar las necesidades de acuerdo con los perfiles requeridos, así:



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYAN

Procesos Administrativos.

DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	% Participa
Mercadeo Venta de Servicios	0	0	5	1	2	8	1,98%
Dirección Financiera	1	0	0	0	1	2	0,49%
Contabilidad	0	0	3	0	1	4	0,99%
Tesorería	0	0	2	1	1	4	0,99%
Presupuesto	0	0	3	0	0	3	0,74%
Costos	0	0	3	0	0	3	0,74%
Cartera	0	0	3	1	1	5	1,23%
Facturación	0	0	3	0	76	79	19,51%
Auditoría de Cuentas	0	0	26	12	2	40	9,88%
Devoluciones	0	0	1	0	4	5	1,23%
Concurrencia	0	0	9	0	1	10	2,47%
Dirección de Ambulatorios	1	0	0	0	1	2	0,49%
Dirección de Hospitalización	1	0	0	0	1	2	0,49%
Dirección de Apoyo Diagnostico y terapéutico	1	0	0	0	1	2	0,49%
Urgencias	1	0	0	0	1	2	0,49%
Dirección de Gestión del Conocimiento	1	0	10	2	0	13	3,21%
Total	16	1	200	49	139	405	1
	3,95%	0,25%	49,38%	12,10%	34,32%		

Procesos Asistenciales.

No.	Perfil	NIVEL	Total Perfiles	% Partic.
1	Anestesiólogos	Especialista	2	0,11%
2	Médico Ginecobstetricia	Especialista	6	0,34%
3	Coordinador	Profesional	17	0,97%
4	Químico farmacéutico	Profesional	15	0,86%
5	Bacteriólogos	Profesional	20	1,15%
6	Auxiliar Laboratorio Clínico	Asistencial	13	0,74%
7	Auxiliar Clínica	Asistencial	1	0,06%
8	Auxiliares de Enfermería	Asistencial	640	36,66%
9	Enfermero	Profesional	235	13,46%

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co
Líneas de atención: 6028234508
Oficina de atención al usuario: celular 3206651134
www.hospitalsan jose.gov.co



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

No.	Perfil	NIVEL	Total Perfiles	% Partic.
10	Instrumentador Quirúrgico	Profesional	20	1,15%
11	Camilleros	Asistencial	24	1,37%
12	Líder de Calidad	Profesional	7	0,40%
13	Médico General	Profesional	232	13,29%
14	Enfermero Especialista	Profesional	2	0,11%
15	Apoyo Administrativo	Asistencial	35	2,00%
16	Auxiliar de Farmacia	Asistencial	51	2,92%
17	Profesional Asistente	Profesional	4	0,23%
18	Nutricionistas	Profesional	7	0,40%
19	Psicólogos	Profesional	10	0,57%
20	Psiquiatras	Especialista	3	0,17%
21	Técnico en Radiología	Técnico	26	1,49%
22	Terapeuta Físico	Profesional	39	2,23%
23	Terapeuta Fonoaudióloga	Profesional	13	0,74%
24	Terapeuta Ocupacional	Profesional	2	0,11%
25	Terapeuta Respiratorio	Profesional	69	3,95%
26	Trabajador Social	Profesional	10	0,57%
27	Médicos Especialistas	Especialista	221	12,66%
28	Conductor	Asistencial	5	0,29%
29	Regentes	Técnico	16	0,92%
30	Técnico Forense	Técnico	1	0,06%
Total Personal Asistencial			1.746	

El documento de Suficiencia de Personal se encuentra pendiente de revisión y ajustes por parte de la oficina de Calidad, de acuerdo con requerimientos normativos y disposiciones establecidas para el proceso de habilitación y certificación de los servicios ofertados por el Hospital.

Una vez se realicen los ajustes requeridos, el documento será adoptado como herramienta para efectos de garantizar la toma de decisiones tanto administrativas, financieras y presupuestales en cuanto a las proyecciones de ingresos, costos y gastos para cada vigencia.

6. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE VACANTES.

La implementación del Plan Anual de Vacantes contempló el desarrollo y seguimiento de actividades como:

- Actualización del reporte de la Oferta Pública de Empleo de Carrera ante la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos que se encuentran vacantes en la planta de cargos de la institución a la fecha.
- Adelantar los estudios necesarios para la provisión de vacantes definitivas mediante el sistema de encargo.

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYAN

- Realizar el proceso de Formalización Laboral.
- Realizar el análisis para actualizar la estructura administrativa y la planta de cargos actual del Hospital.

6.1. Oferta Pública de Empleo.

Respecto al reporte de la Oferta Pública de Empleo ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el mes de diciembre del año 2024 el Hospital procedió a actualizar el reporte en la plataforma SIMO, registrando un total de ciento diecisiete (117) vacantes dentro de las cuales se encuentran cargos provistos de manera transitoria mediante nombramiento provisional, encargos y las vacantes no provistas a la fecha.

Para el año 2025 el proceso de actualización y reporte de las vacantes en la plataforma SIMO por parte del Hospital, continúa siendo acompañado por los representantes de la Comisión Nacional del Servicio Civil con quienes en reunión los días 8 y 24 del mes de julio y según Acta No. 081 fueron abordados los siguientes temas:

- *Seguimiento al estado actual de la Oferta Pública de Empleos y el cargue de los empleos en el aplicativo SIMO 4.0*
- *Revisión de documentos solicitados.*
- *Revisión del estado financiero para el proceso de selección.*

En la reunión se recordó por parte de la CNSC la obligatoriedad que tiene el Hospital de actualizar el valor de cada uno de los cargos a ofertar con el propósito de priorizar el monto necesario para adelantar los concursos de méritos.

Le calca la CNSC la Directiva No. 015 del 30 de agosto de 2022 expedida por la Procuraduría General de la Nación, en la cual se reitera la obligación relacionada con el fortalecimiento de la meritocracia para las entidades del orden nacional y territorial, entre ellas:

(...) Hacer las apropiaciones presupuestales con la suficiente antelación y garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas, de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia y eficiencia (...)

Es así como el Hospital ratifica su compromiso y disposición en el envío oportuno de la documentación solicitada, así como de la apropiación de los recursos pendientes por valor de \$ 213.895.815 para gestionar el respectivo pago ante la CNSC, con el propósito de garantizar la continuidad del proceso de concurso de méritos de las vacantes ofertadas por la entidad.

La CNSC manifestó quedar atenta a la remisión del pago, con sustento en el cual se procederá a proferir el acto administrativo de recaudo y su posterior comunicación.



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

Adicionalmente el Hospital expidió las certificaciones requeridas por la CNSC, así:

- Servidores nombrados en provisionalidad antes del 17 de marzo de 2005 respecto de los empleos reportados a la OPEC.
- Servidores activos en Carrera Administrativa a julio de 2025.

Dentro de los documentos expuestos en la reunión sostenida con la CNSC, se presentaron los siguientes reportes:

- Reporte Estado Provisión de Planta.
- Formato servidores de carrera para concurso de ascenso.
- Formato Insumos Etapa Planeación.

6.2. Proceso de Encargos.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 24 contempla que:

ARTÍCULO 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

El Hospital, dentro de la implementación de estrategias que permitan el reconocimiento del desempeño laboral y el fortalecimiento de una Cultura Organizacional con enfoque humanizado en el talento humano institucional, adoptó un Plan de Incentivos que contempla entre otros el reconocimiento del derecho a los empleados de carrera administrativa a la asignación de los encargos, como mecanismo para la provisión de las vacantes definitivas o temporales mientras se surte el proceso de selección o se requiere satisfacer una necesidad institucional.

Para el segundo semestre de la vigencia, el Hospital no adelantó estudios para la provisión mediante el sistema de encargo de las vacantes definitivas que se encuentran sin proveer en la planta de cargos de la organización.

No se estableció por parte de la administración la necesidad de cubrir las vacantes definitivas que se encuentran reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para el proceso del concurso de méritos de las Empresas Sociales del Estado.

Durante la vigencia 2025 no se adelantaron estudios para la provisión de vacantes mediante procesos de encargos.

6.3. Realizar el proceso de Formalización Laboral.

En el Plan Anual de Vacantes aprobado para la vigencia 2026 se estableció como actividades a desarrollar entre otras:

- Realizar el proceso de Formalización Laboral.
- Realizar el análisis de la planta actual y actualizar la estructura Administrativa y Planta de Cargos del Hospital.

El Hospital para dar cumplimiento a las actividades del Plan Anual de Vacantes firmó el Contrato No. 082 de 2025 con el Doctor Luis Francisco Páez Muñoz, el cual tiene como objeto contractual *“Prestar los servicios profesionales para realizar el estudio de formalización laboral como profesional especializado en proceso de Talento Humano en empresas sociales del estado, elaborando los documentos que se requieren de acuerdo con la normatividad vigente para el Hospital Universitario San José de Popayán-E.S.E.”*

Dentro del cumplimiento del objeto contractual se estableció el desarrollo de las siguientes actividades:

1. Definición del Alcance y la Viabilidad.
Conformación del equipo de trabajo.
Identificación de productos o servicios susceptibles de mejorar.
Contexto Externo.
Viabilidad jurídica, técnica y presupuestal de la modificación de la planta.
Preparación para el cambio.
2. Diagnostico
Evaluación de la prestación de los servicios.
Análisis de procesos.
Análisis de la planta actual y contratación de personal
Análisis de fuente, financiación y costeo
Análisis de las capacidades tecnológicas.
3. Propuesta de creación de empleos
Modificación o creación de la planta temporal o permanente.
Costeo de la nueva planta.
Consolidación y revisión del estudio técnico.
Elaboración y aprobación de los estudios técnicos.
Presentación de los actos administrativos y soportes.
4. Provisión de empleos.
Vinculación.

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co

De acuerdo con las obligaciones establecidas en el contrato No. 082 de 2025 y el desarrollo de las actividades pactadas, el Dr. Páez aportó a la construcción del documento denominado *“Estudio Técnico para el Rediseño Institucional E.S.E. Hospital Universitario San José de Popayán”*, de fecha agosto de 2025, documento en el cual se definió en el Capítulo 7 aspectos importantes para la implementación y desarrollo del proceso de formalización, como son:

7. Medición de cargas de trabajo.

7.1 Resultados cargas laborales procesos misionales por dependencia.

7.1.1 Metodología.

7.1.2 Resultados cargas laborales.

7.1.3 Consolidación Información por Dependencia Procesos administrativos.

7.1.4 Aplicación de la metodología.

7.1.5 Levantamiento de información en las matrices administrativas.

7.1.6 Resultados medición de cargas procesos administrativos.

7.1.7 Consolidado General por cada dependencia.

En el estudio se determina el número de personal requerido por procesos asistenciales y administrativos, así:

- Asistenciales: 1.756.
- Administrativos: 405.

Una vez consolidado el documento técnico para el rediseño institucional, se procedió a socializar con el Departamento Administrativo de la Función Pública la propuesta para adelantar las gestiones que permitan realizar el proceso de Formalización Laboral, documento que contó con la respectiva aprobación y aval de dicha entidad.

Aunado a lo anterior y en cumplimiento de los requerimientos normativos se procedió a llevar ante el Concejo Municipal para su aprobación, el documento que contiene las respectivas escalas salariales de la nueva planta de personal, proceso que se encuentra pendiente de trámite y aprobación por parte de este organismo municipal.

Es importante señalar que el proceso de formalización laboral ha sido socializado al comité de formalización laboral, buscando herramientas que permitan adelantar este proceso de forma participativa.



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

6.4. Realizar el análisis para actualizar la estructura administrativa y la planta de cargos actual del Hospital.

Como resultado de la ejecución del contrato No. 082 de 2025 dentro del documento “*Estudio Técnico para el Rediseño Institucional E.S.E. Hospital Universitario San José de Popayán*”, se adelantó el análisis de la planta de empleo actual del Hospital y se presentó la propuesta de modelo de ajuste a la estructura orgánica de la institución, así:

8.1 Propuesta de modelo de ajuste a la estructura Orgánica del Hospital Universitario San José de Popayán ESE.

8.1.1 Criterios técnicos orientadores de la propuesta de ajuste a la estructura.

8.1.2 Descripción de la propuesta y Características de la estructura propuesta.

8.1.3 Criterios técnicos orientadores de la propuesta de modelo de ajuste a la estructura.

8.1.4 Estructura Propuesta.

8.1.4.1 Detalle de los cambios estructurales propuestos.

8.1.4.2 Cambios en el componente estratégico.

8.1.4.2.1 La Oficina Asesora de Planeación y Calidad.

8.1.4.2.2 La Oficina de Calidad.

8.1.4.2.3 La Oficina de Control Interno Disciplinario.

8.1.4.2.4 Oficina Jurídica.

8.1.4.2.5 Oficina de Control Interno.

8.1.4.2.6 Oficina de Relacionamento con el ciudadano.

8.1.4.2.7 Cambios en el componente misional.

8.1.4.2.8 Cambios en el componente de apoyo.

8.1.4.2.9 Funciones de las dependencias de la estructura propuesta.

8.1.5 Propuesta de la Escala Salarial.

8.2 Planta de personal empleos públicos Propuesta.

8.3 Empleos para suprimir.

8.4 Empleos para crear.

8.5 Planta de personal global.

8.6 Empleos con carácter de transición.

8.7 Comparativo Planta de Personal actual y propuesta.

8.8 Planta de personal temporal.

8.9 Propuesta de vinculación progresiva de los empleos de la planta de personal temporal.

8.10 Manual de funciones, competencia y requisitos mínimos.

8.11 Análisis de costos proceso de formalización laboral.

8.11.1 Escenario propuesto con asignaciones básicas ajustadas.

8.11.2 Escenario con asignaciones básicas actuales.

8.12 Costos etapas vinculación planta de personal temporal.

8.13 Fuentes de financiación del proceso de formalización laboral.

8.14 Parámetros de selección para la vinculación progresiva.

8.15 Factores para el ingreso.

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co

Con base en el documento presentado, se espera continuar con el análisis al interior de la institución con los procesos involucrados para efectos de realizar los ajustes que permitan adelantar en el rediseño institucional.

Se considera que el objetivo inicial propuesto en el Plan Anual de Vacantes se cumplió al realizar el análisis que se requería de la estructura orgánica del Hospital, quedando pendiente su implementación y/o adopción, proceso que depende en gran medida de la intervención del Concejo Municipal y de la Junat Directiva del Hospital.

7. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE PREVISIÓN.

Se realizó la actualización del Estudio de Suficiencia de Personal de la institución de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en relación con el cálculo de los empleos necesarios, proceso que se apoyó en el Estudio de Rediseño Institucional el cual aportó la medición de cargas de trabajo para procesos administrativos como asistenciales.

El estudio se realizó siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y lo establecido en el marco constitucional y legal que rige la materia, aplicando para los procesos administrativos la técnica de Estándares Subjetivos y para el caso de los procesos asistenciales o misionales los cuales contemplan entre otro tipo de variables, se seleccionó la ruta de la Oferta de servicios, basados en la capacidad instalada proyectada por el Hospital teniendo en cuenta los estándares de habilitación que establece la Resolución 3100 de 2019.

Una vez definidos los resultados del proceso de medición de cargas de trabajo, en el mes de septiembre del 2025 se procedió a elaborar el documento “*Estudio de Suficiencia de Personal*”, el cual priorizó para su definición criterios como:

- *Modelo de prestación de servicios.*
- *Registro del Hospital en el REPS.*
- *Capacidad Instalada.*
- *Portafolio de Servicios*

Posteriormente se realiza un análisis de la información correspondiente a los contratos por prestación de servicios para la contratación de personal, el recurso humano requerido por servicio y el personal de planta disponible, para posteriormente consolidar el talento humano requerido.



Consolidado perfiles procesos administrativos

DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	% Participación
Gerencia	1	0	2	0	2	5	1,23%
Subgerencia Administrativa Y Financiera	1	0	2	0	1	4	0,99%
Oficina Jurídica Y Contratación	1	0	14	0	3	18	4,44%
Oficina Asesora De Planeación	0	1	9	0	1	11	2,72%
Oficina Asesora De Planeación	0	1	9	0	1	11	2,72%
Estadística	0	0	2	8	5	15	3,70%
Comunicaciones	0	0	7	0	0	7	1,73%
Oficina De Control Disciplinario Interno	1	0	1	0	0	2	0,49%
Oficina De Control Interno	1	0	5	0	0	6	1,48%
Oficina De Relacionamiento Con El Ciudadano	1	0	5	0	7	13	3,21%
Oficina De Calidad	1	0	21	0	4	26	6,42%
Subgerencia Científica	1	0	1	0	1	3	0,74%
Gestión Clínica		0	6	0	0	6	1,48%
Ética Médica	0	0	1	1	0	2	0,49%
Dirección Recursos Físicos	1	0	0	0	1	2	0,49%
Mantenimiento	0	0	11	0	3	14	3,46%
Almacén Y Suministros	0	0	2	5	4	11	2,72%
Gestión Documental	0	0	1	3	6	10	2,47%
Gestión Ambiental	0	0	2	0	0	2	0,49%
Vigilancia Y Control De Contratos	0	0	24	4	4	32	7,90%
Dirección De Talento Humano	1	0	6	2	3	12	2,96%
Seguridad Y Salud En El Trabajo	0	0	4	0	1	5	1,23%
Sistemas	0	0	6	9	0	15	3,70%
Mercadeo Venta de Servicios	0	0	5	1	2	8	1,98%
Dirección Financiera	1	0	0	0	1	2	0,49%
Contabilidad	0	0	3	0	1	4	0,99%
Tesorería	0	0	2	1	1	4	0,99%
Presupuesto	0	0	3	0	0	3	0,74%
Costos	0	0	3	0	0	3	0,74%
Cartera	0	0	3	1	1	5	1,23%
Facturación	0	0	3	0	76	79	19,51%
Auditoría de Cuentas	0	0	26	12	2	40	9,88%
Devoluciones	0	0	1	0	4	5	1,23%
Concurrencia	0	0	9	0	1	10	2,47%
Dirección de Ambulatorios	1	0	0	0	1	2	0,49%
Dirección de Hospitalización	1	0	0	0	1	2	0,49%
Dirección de Apoyo Diagnostico y terapéutico	1	0	0	0	1	2	0,49%
Urgencias	1	0	0	0	1	2	0,49%
Dirección de Gestión del Conocimiento	1	0	10	2	0	13	3,21%
Total	16	1	200	49	139	405	1
	3,95%	0,25%	49,38%	12,10%	34,32%		

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co



Consolidado perfiles procesos asistenciales.

**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYAN

No.	Perfil	NIVEL	Total Perfiles	% Partic.
1	Anestesiólogos	Especialista	2	0,11%
2	Médico Ginecobstetricia	Especialista	6	0,34%
3	Coordinador	Profesional	17	0,97%
4	Químico farmacéutico	Profesional	15	0,86%
5	Bacteriólogos	Profesional	20	1,15%
6	Auxiliar Laboratorio Clínico	Asistencial	13	0,74%
7	Auxiliar Clínica	Asistencial	1	0,06%
8	Auxiliares de Enfermería	Asistencial	640	36,66%
9	Enfermero	Profesional	235	13,46%
10	Instrumentador Quirúrgico	Profesional	20	1,15%
11	Camilleros	Asistencial	24	1,37%
12	Líder de Calidad	Profesional	7	0,40%
13	Médico General	Profesional	232	13,29%
14	Enfermero Especialista	Profesional	2	0,11%
15	Apoyo Administrativo	Asistencial	35	2,00%
16	Auxiliar de Farmacia	Asistencial	51	2,92%
17	Profesional Asistente	Profesional	4	0,23%
18	Nutricionistas	Profesional	7	0,40%
19	Psicólogos	Profesional	10	0,57%
20	Psiquiatras	Especialista	3	0,17%
21	Técnico en Radiología	Técnico	26	1,49%
22	Terapeuta Físico	Profesional	39	2,23%
23	Terapeuta Fonoaudióloga	Profesional	13	0,74%
24	Terapeuta Ocupacional	Profesional	2	0,11%
25	Terapeuta Respiratorio	Profesional	69	3,95%
26	Trabajador Social	Profesional	10	0,57%
27	Médicos Especialistas	Especialista	221	12,66%
28	Conductor	Asistencial	5	0,29%
29	Regentes	Técnico	16	0,92%
30	Técnico Forense	Técnico	1	0,06%
Total Personal Asistencial			1.746	



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

Se establece como conclusión del Estudio de Suficiencia de Personal, las siguientes:

Para el desarrollo de las actividades de procesos administrativos correspondientes a procesos estratégicos, de apoyo y evaluación, se requiere los niveles jerárquicos definidos en el Decreto 785 de 2005, distribuidos así:

- *Nivel Directivo dieciséis (16) que corresponden a quienes dirigen las diferentes jefaturas que se proyectan en la estructura Orgánica.*
- *Nivel asesor uno (1) para liderar la oficina asesora de planeación.*
- *Nivel Profesional doscientos (200) empleos con carácter administrativo.*
- *Nivel Técnico cuarenta y nueve (49) empleos.*
- *Nivel asistencial ciento treinta y nueve (139) empleos procesos administrativos.*

En los procesos asistenciales se calcularon 1.746 empleos distribuidos así:

- *Auxiliares de Enfermería seiscientos cuarenta (640) empleos.*
- *Enfermeros doscientos treinta y cinco (235) empleos.*
- *Médicos doscientos treinta y dos (232).*
- *Médicos Especialistas doscientos veintiún (221) sin incluir los dos (2) anestesiólogos, seis (6) ginecobstetras y tres (3) siquiátras.*

8. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN.

Para el segundo semestre de la vigencia y en cumplimiento de lo dispuesto en el Plan Institucional de Capacitación, se dio continuidad a los procesos de capacitación con el propósito de garantizar el fortalecimiento de las competencias del talento humano en función de cumplir con los lineamientos institucionales definidos en el Plan de Desarrollo 2024-2028, Direccionamiento Estratégico y las metas proyectadas en los objetivos que se planteó como organización para garantizar la prestación de servicios a los usuarios y comunidad.

8.1. Inducción de Personal.

Con el propósito de garantizar una mayor adaptabilidad del personal que ingresa por primera vez a la institución, desde el proceso de Talento Humano se continúa realizando las jornadas de capacitación en inducción general, las cuales se encuentran diseñadas mediante la implementación de módulos que abarcan toda la información concerniente al direccionamiento estratégico, políticas institucionales, cultura organizacional, Humanización, Seguridad del Paciente entre otros.

Así mismo y con el propósito de garantizar una mayor cobertura del personal que ingresa por primera vez a la institución, se implementó la realización de dos (2) jornadas en el mes lo cual agilizó el proceso de ingresos seguro del personal.

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co

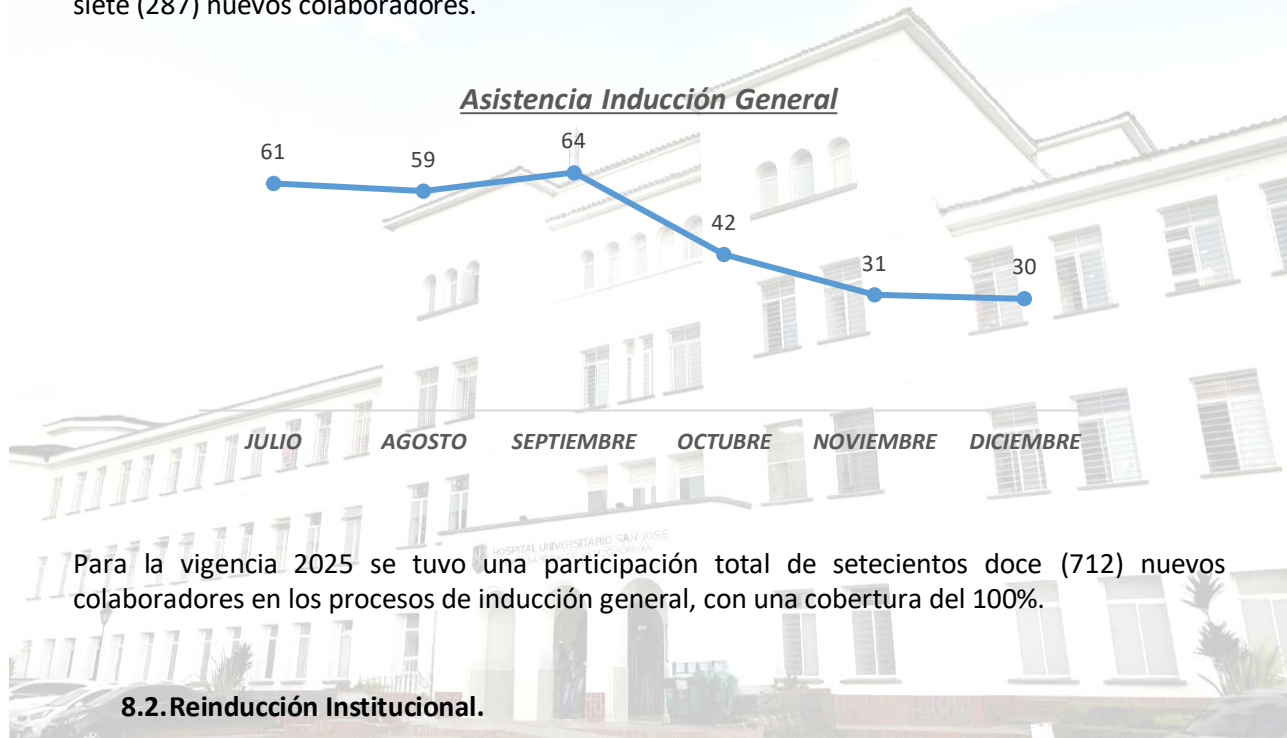


**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

Adicionalmente al proceso de mejora continua en el ingreso de personal a la institución, se realizó la actualización del procedimiento de *“Inducción Específica de Personal Asistencial”*, documento que se encuentra identificado con el código TLH-PD44 versión 02, debidamente publicado en la plataforma institucional y socializado a los terceros contratados.

Este procedimiento tiene como objetivo establecer actividades y responsables del procedimiento de inducción específica del personal de los procesos misionales: Enfermería, auxiliares de enfermería, camilleros, médicos generales, médicos especialistas, rehabilitación (terapia del lenguaje, terapia física, terapia respiratoria, terapia ocupacional), audiología, instrumentador quirúrgico, nutricionistas, bacteriólogos y psicosocial (trabajo social y psicología) y otros.

De acuerdo con el registro de ingreso de personal al proceso de inducción general, se identifica que durante el segundo semestre del año ingresaron a laborar un total de doscientos ochenta y siete (287) nuevos colaboradores.



8.2. Reinducción Institucional.

En este segundo semestre del año y en cumplimiento de la política de fortalecimiento de la Cultura Organizacional, el Hospital adelantó talleres de capacitación y de transformación Cultural en temas relacionados con la prestación de servicios de salud y afines, dentro del marco de ejecución de los planes y procedimientos institucionales de los procesos estratégicos y de apoyo dirigido a todo el talento Humano Institucional.

Para el desarrollo de las jornadas de capacitación y talleres en cultura organizacional y humanización, el Hospital contrato a la Coach Dra. Ana Lucia Cabezas Belalcázar mediante la firma del contrato No. 235 del 19 de junio de 2025, el cual tuvo como objeto contractual *Prestar Servicios profesionales realizar capacitaciones y talleres de sensibilización transformacional de la*

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

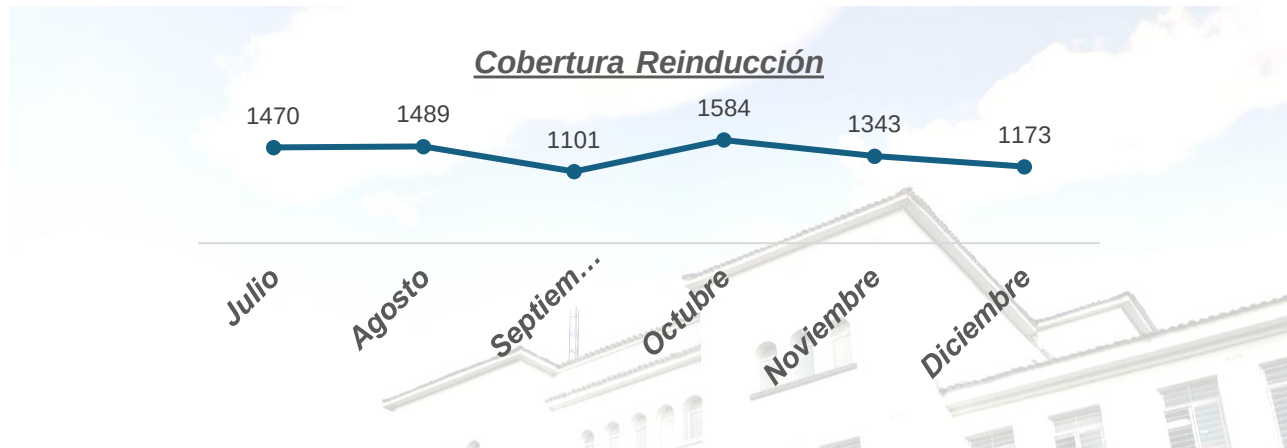
Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co



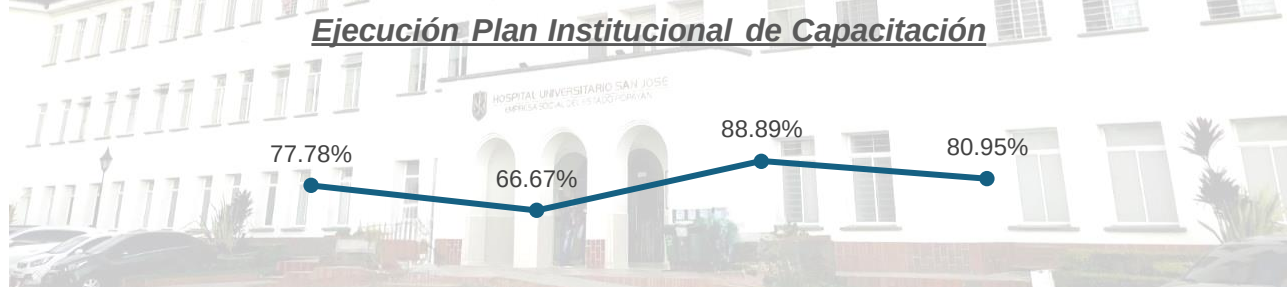
cultura organizacional “Cultura San José” y Humanización en temas relacionados con la prestación de servicios de salud y afines dentro del marco de ejecución de los planes y procedimientos institucionales de los procesos estratégicos y de apoyo dirigido a todo el personal del Hospital Universitario San José de Popayán-E.S.E.

De acuerdo con el registro de participación del personal en los talleres de sensibilización transformacional de la Cultura Organizacional, al proceso de reinducción institucional presentó una cobertura promedio durante el segundo semestre del año de mil trescientas sesenta (1.360) colaboradores, distribuidos así:



El seguimiento a los indicadores tanto de ejecución como de cobertura del Plan Institucional de Capacitación año 2025, arrojan los siguientes resultados.

8.3. Ejecución del PIC.



I Trimestre 2025 II Trimestre 2025 III Trimestre 2025 IV Trimestre 2025

En el segundo semestre de este año, de los procesos de capacitación programados se cumplió con el 80 % de las actividades proyectadas dentro del Plan Institucional de Capacitación aprobado para la vigencia.

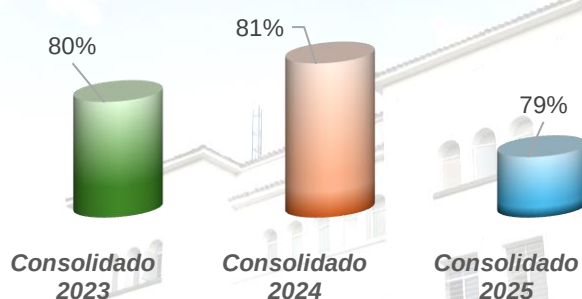


**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

El consolidado de la vigencia 2025 de acuerdo con los ejes temáticos definidos por el DAFF, establece un total de sesenta y seis (66) temas generales, de los cuales se desarrollaron cincuenta y dos (52), con un porcentaje de cumplimiento del año del 78,79%

Se realiza un comparativo del promedio consolidado en los últimos tres (3) años, con el propósito de establecer la tendencia en los resultados obtenidos, análisis que nos permite observar una constante en el nivel de ejecución de las actividades de capacitación programadas con un promedio de cumplimiento del 80%.

Comparativo Ejecución PIC



8.4. Cobertura del PIC.

Cobertura Plan Institucional de Capacitación



I Trimestre 2025 II Trimestre 2025 III Trimestre 2025 IV Trimestre 2025

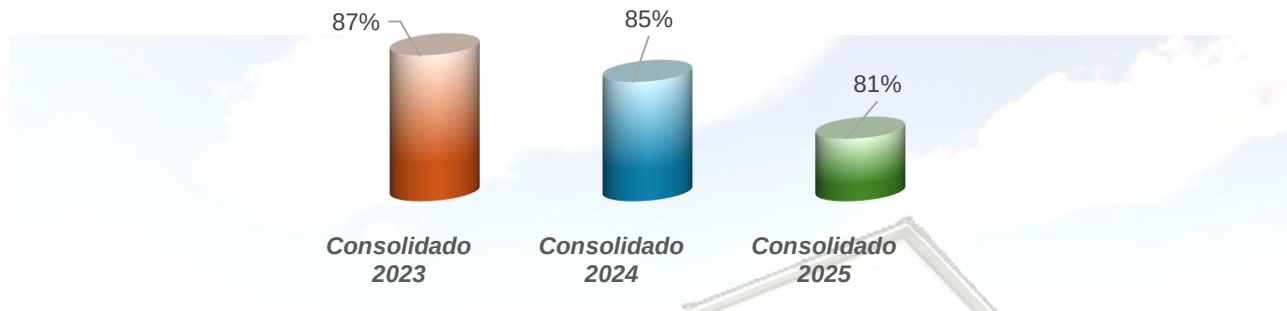
Para el tercero y cuarto trimestre del año, el porcentaje promedio de cobertura en los procesos de capacitación se encuentra en un 80,71%, cumpliendo con la meta establecida para el indicador, garantizando en gran medida la continuidad en los procesos de fortalecimiento de las competencias del talento humano institucional.



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

El análisis comparativo del promedio consolidado en los últimos tres (3) años, nos permite observar una constante en el nivel de cobertura del talento humano que participa de las actividades de capacitación programadas, con un promedio de asistencia del 84%.

Comparativo Cobertura PIC



9. FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El desarrollo e implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos durante el segundo semestre del año, contó con el soporte presupuestal necesario para la realización de las actividades aprobadas para el plan mediante Acuerdo No. 001 del 31 de enero de 2025 Plan Anual Institucional – PAI para la vigencia 2025.

Los certificados de disponibilidad presupuestal expedidos a inicios del año corresponden a los siguientes valores:

- *Recursos asignados para las actividades de bienestar del personal de planta según CDP No. 96 del 2 de enero de 2025 por valor de \$ 312.569.139.*
- *Recursos asignados para las actividades de bienestar en el proceso de acreditación según CDP No. 134 del 30 de enero de 2025 por valor de \$ 150.000.000.*

Las actividades del Plan de Bienestar Social se implementan de acuerdo con los lineamientos definidos por el DAFP identificados de la siguiente manera:

- EJE 1. Equilibrio Psicosocial.*
- EJE 2. Salud Mental.*
- EJE 3. Convivencia Social.*
- EJE 4. Transversal: Transformación Digital.*
- EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio.*

La ejecución de cada uno de los ejes se fundamentó en el desarrollo de los siguientes programas:

EJE 1. Equilibrio Psicosocial.

- Programa Recreativo.
- Programa Deportivo.
- Programa Artístico y Cultural.
- Programa de capacitación en Artes y Artesanías.
- Programa Vacacional.
- Programa de Prejubilación.

EJE 2. Salud Mental.

- Buenas prácticas de salud mental y Bienestar Social.

EJE 3. Convivencia Social.

- Inclusión Diversidad, Equidad y Representatividad.

EJE 4. Transversal: Transformación Digital.

- Lineamientos.

EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio.

- Programa reconocimiento a colaboradores.

Para la medición del cumplimiento de las actividades establecidas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el proceso de Talento Humano cuenta con los indicadores, así:

- Cobertura actividades de Bienestar Social e Incentivos.
- Ejecución Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.

De las actividades realizadas dentro del *Eje 1 - Equilibrio Psicosocial*, se destacan actividades deportivas que incluyen Jornadas de Estilo de Vida Saludable, Jornada de Autocuidado y de Baile Deportivo, actividades llevadas a cabo por el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital.

Así mismo, del programa Recreativo y Vacacional se destaca que en el segundo semestre del año se llevó a cabo para los servidores públicos la actividad vacacional mediante la realización del viaje a República Dominicana - Punta Cana con la participación de 79 personas.

Al cierre del informe se encuentran pendientes por realizar las actividades de celebración del Día del Trabajador Hospitalario, actividad que se encuentra en etapa precontractual, así como la actividad de Integración de Fin de Año y las actividades de capacitación en Artes y Artesanías y del curso de gastronomía.

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

Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsanjose.gov.co



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
BOBAYAN

En el mes de octubre se llevó a cabo con el acompañamiento de Coasmedas, la ejecución del Programa de Prejubilación, jornada que tuvo la participación de 21 servidores públicos que cumplen con las disposiciones normativas en edad pre pensionable y a quienes se les dictó talleres denominados “Cerrar Ciclos, abrir caminos” y “Finanzas personales en etapa de transición”.

De igual manera Coasmedas en el mes de octubre realizó de manera virtual una capacitación dirigida a todos los colaboradores, actividad que tuvo un enfoque en problemas de acoso laboral y acoso sexual, contando con la participación de un total de 327 colaboradores, actividad que se encuentra enmarcada dentro del *Eje 3. Convivencia Social*.

Así mismo en el mes de octubre, el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo adelantó la jornada de sensibilización sobre el consumo de alcohol, tabaco, cigarrillo electrónico y sustancias psicoactivas, actividad que contó con la participación de 56 colaboradores.

Para los meses de agosto y septiembre en la ejecución de las actividades establecidas en el *Eje 3. Convivencia Social* se destaca la jornada llevada a cabo por el proceso del Sistema de Información y Atención del Usuario – SIAU la desarrolló temas concernientes a la “Atención centrada con enfoque diferencial” actividad que contó con la participación de 1.453 colaboradores, siendo evaluada con el correspondiente Pre y Post Test.

Como hecho relevante, el desarrollo del Eje 3. Convivencia Social permitió al Hospital dar a conocer a colaboradores y servidores públicos los programas que adelanta la institución como es la implementación de la Ruta Perinatal, actividad que compartió un dialogo de saberes con expositores de medicina alternativa y la celebración del día internacional del lenguaje de señas, actividades que contó con la participación de 37 personas y 247 personas respectivamente.

El *Eje 5. Identidad y vocación por el servicio*, comprende el desarrollo de actividades con un enfoque en el reconocimiento al colaborador, es por esto por lo que el Hospital implementó actividades de reconocimiento al buen desempeño laboral, reconocimiento por su profesión y reconocimiento en el día de cumpleaños para los servidores públicos.

Para efectos de realizar el reconocimiento al buen desempeño laboral, el Hospital tuvo en cuenta las expresiones de felicitaciones realizadas por los usuarios y pacientes a través del programa Nexura a el personal asistencial involucrado de manera directa en la atención y cuidado del paciente, siendo reconocidos en el segundo semestre del año un total de ciento setenta y un (171) colaboradores de los diferentes servicios asistenciales.

El Hospital con el propósito de reconocer la fecha de cumpleaños de los servidores públicos vinculados al hospital, expidió la Circular No. 11-04-2025, la cual establece la asignación de un (1) día hábil como compensatorio para la persona que cause el beneficio; para el segundo semestre y al cierre del mes de diciembre se presenta un total de ochenta y cinco (85) colaboradores que han hecho uso de dicho reconocimiento.

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsan jose.gov.co

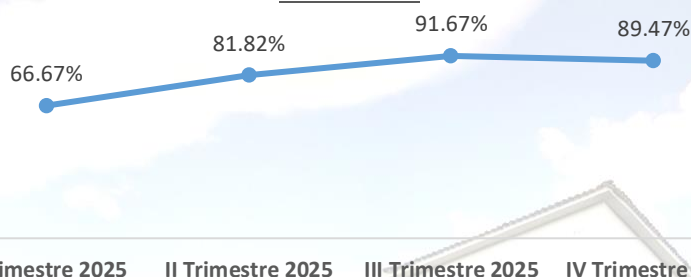


**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

El seguimiento a los indicadores tanto de ejecución como de cobertura del Plan de Bienestar Social e Incentivos año 2025, arrojan los siguientes resultados.

9.1. Indicador de Ejecución PIB.

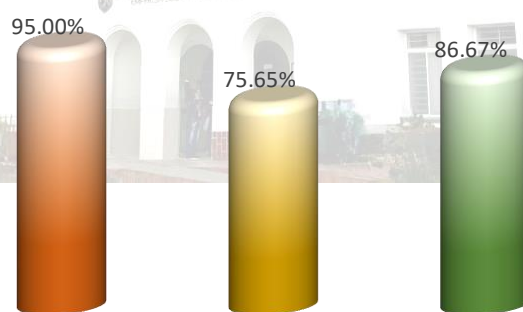
Ejecución Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.



El consolidado de la vigencia 2025 no indica que se ejecutó el 86,67% de las actividades programadas, desarrollando un total de treinta y nueve (39) actividades de cuarenta y cinco (45) programadas.

Adicionalmente se realizó un comparativo correspondiente al consolidado de los últimos tres (3) años, identificando una tendencia promedio constante en los resultados obtenidos en un 85,77%.

Comparativo Ejecución PIBS.



Consolidado 2023 Consolidado 2024 Consolidado 2025

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

Email: talentohumano@hospitalsan jose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

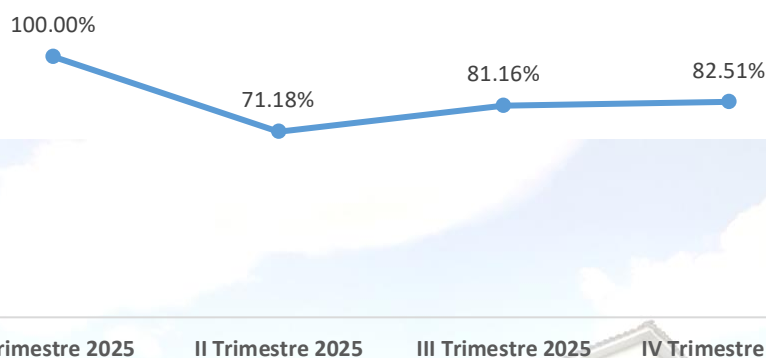
www.hospitalsan jose.gov.co



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYAN

9.2. Indicador de Cobertura PIB.

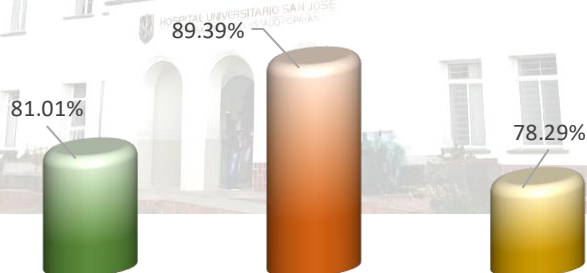
Cobertura actividades de Bienestar Social e Incentivos.



La cobertura de las actividades de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2025 mantiene un cubrimiento superior a la meta institucional establecida del 80%, logrando un porcentaje promedio del 83,71%, garantizando en gran medida la participación de servidores públicos y colaboradores en las actividades programadas.

El análisis comparativo de los últimos tres (3) años nos indica un porcentaje de cobertura constante del 85%, el cual supera la meta inicialmente establecida para el indicador.

Comparativo Cobertura PIBS.



Consolidado 2023 Consolidado 2024 Consolidado 2025

10. DIRECCIONAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EDL 2025-2026.

Uno de los aspectos que contempla el modelo de gestión por competencias, es la implementación del proceso de evaluación de desempeño laboral, el cual se encuentra definido en la institución de acuerdo con el tipo de vinculación con que cuenta el talento humano que presta sus servicios en el Hospital.

Para los servidores públicos vinculados a la planta de personal, desde el proceso de Talento Humano se generó la Resolución No. 0200 del 6 de mayo de 2025 por medio de la cual se definen los evaluadores y se conforman las comisiones evaluadoras para el proceso de evaluación de desempeño laboral de los servidores inscrito en carrera administrativa para el periodo 2025-2026.

De igual manera se expidió la Resolución No. 0219 del 14 de mayo de 2025 la cual definió los evaluadores para el sistema de medición de desempeño laboral correspondiente al periodo 2025-2026 de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional.

En el caso de los terceros contratados, el Hospital realiza el requerimiento respectivo con base en el documento identificado como “*Guía para el Seguimiento al Cumplimiento de Objetivos y Metas Institucionales*”, documento implementado y socializado en el año 2022 con los contratistas.

Para el seguimiento de los procesos de evaluación de desempeño laboral, Talento Humano tiene asignados tres (3) indicadores de cobertura, identificados así:

1. *Cumplimiento del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral - Empleados de Carrera Administrativa.*
2. *Cumplimiento del Sistema de Medición del Desempeño Laboral - Empleados en Provisionalidad.*
3. *Seguimiento al cumplimiento de objetivos y metas institucionales/ Contratistas.*

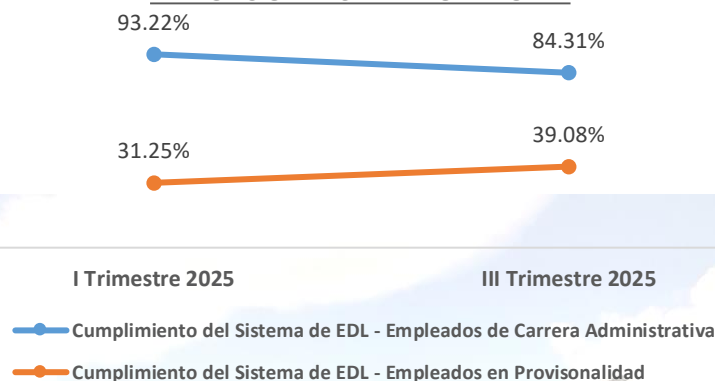
De acuerdo con los reportes generados en la vigencia 2025, se tiene que los indicadores presentan el siguiente porcentaje de cumplimiento.



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYAN

Resultados vigencia 2025.

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL



El promedio de la vigencia nos muestra que para el proceso de evaluación de desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa se logró evaluar al **88,77%** del total de los servidores públicos, mientras que para los servidores en nombramiento provisional el proceso de evaluación se realizó al **35,17%**.

El porcentaje alcanzado por el total de las personas evaluadas se encuentra superior al 90%, es decir que se logra el nivel de calificación **ALTO**.

Se realizó un comparativo de los últimos tres (3) años para el mismo periodo de evaluación obteniendo los siguientes resultados.

EDL Servidores Públicos



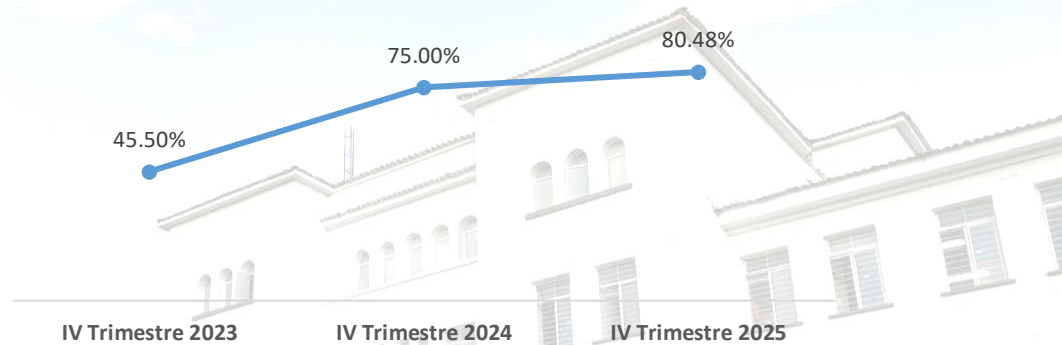


**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
POPAYÁN

Para el caso de los terceros contratados, el reporte correspondiente al “*seguimiento del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales*” se realiza en los meses de junio y diciembre de cada vigencia, que para el mes de junio se reportó un porcentaje del 59,82% y al mes de diciembre del 80,58%.

El comparativo de los últimos tres (3) años al “*seguimiento del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales*”, nos muestra el siguiente comportamiento.

**Seguimiento al cumplimiento de objetivos y metas
institucionales/ Contratistas**



Cordialmente,

Oscar Javier López Gómez
Auxiliar Administrativo Gr. 5
Talento Humano
HUSJP-E.S.E.

Proyectó: Oscar Javier López Gómez – Auxiliar Administrativo Gr.5 - Talento Humano.

Revisó: Silvia Marcela Sotelo Pino, Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Gestión Talento Humano.

Aprobó: Silvia Marcela Sotelo Pino, Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Gestión Talento Humano.

Archivado en: Según TRD Talento Humano

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

Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 6028234508

Oficina de atención al usuario: celular 3206651134

www.hospitalsanjose.gov.co