



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

INFORME DE ACTIVIDADES

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

SOCIAL E INCENTIVOS

2025

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.



Elaboró.

Oscar Javier López Gómez
Auxiliar Administrativo Gr.5
Talento Humano

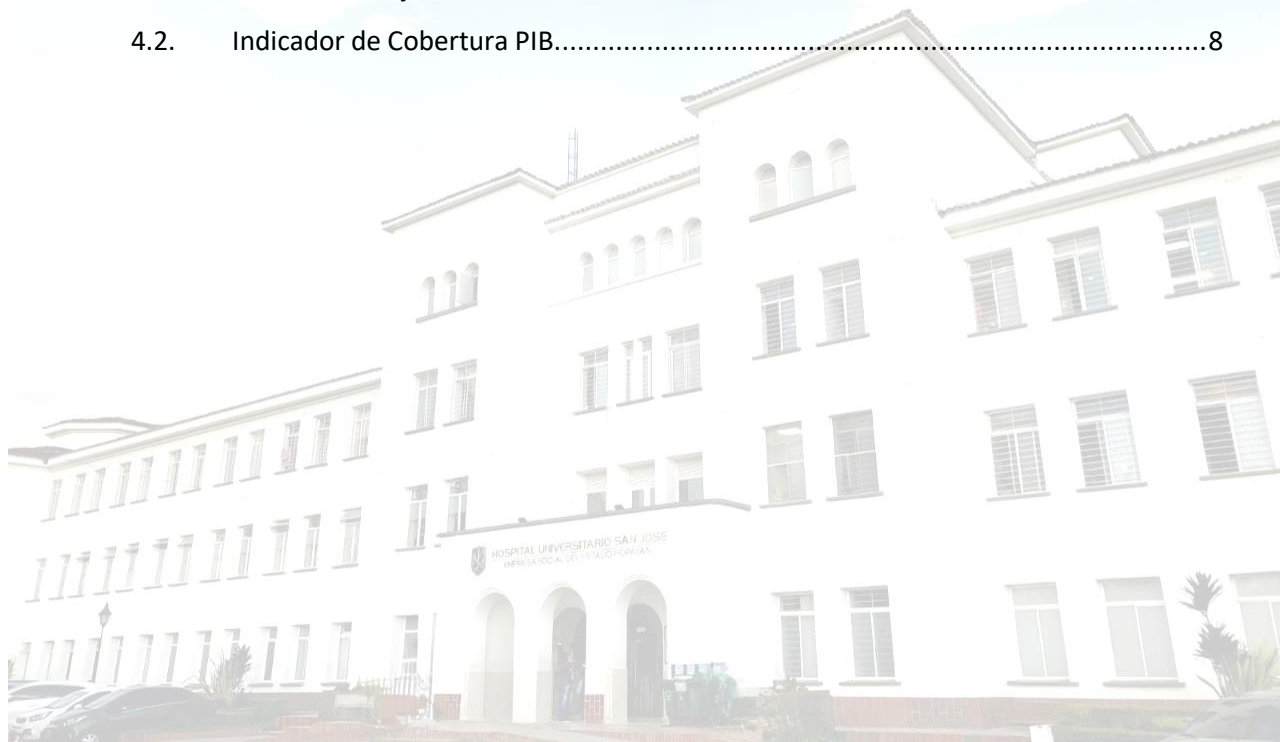
Aprobó.

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.	EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.	5
4.1.	Indicador de Ejecución PIB.....	7
4.2.	Indicador de Cobertura PIB.....	8



1. INTRODUCCIÓN

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.

Para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado su Talento Humano es un pilar fundamental y es por ello por lo que su bienestar es una prioridad para la institución, lo que hace que las políticas y procedimientos, incidan directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura organizacional y en el logro de las metas institucionales.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos diseñado por el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2025, busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar. Lo anterior, con el fin de promover un desempeño eficiente y eficaz en una organización con un ambiente laboral más feliz.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, 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 2025, se enfoca en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e Identidad y Vocación por el Servicio Público. En este sentido el Plan de Bienestar Social de la vigencia 2025 incluye las actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral, que conecten con los diferentes momentos de vida de los Servidores Públicos.

En consecuencia, el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025 incluye aquellas actividades que tuvieron la mayor acogida entre los Servidores y Colaboradores que participaron en el diligenciamiento de la encuesta, así como aquellas actividades de relevancia estratégica para garantizar el bienestar del Talento Humano.

2. OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, en función de propiciar condiciones que garanticen un adecuado clima laboral, el fortalecimiento de la cultura organizacional afianzando el sentido de pertenencia hacia la entidad y el bienestar del individuo, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral del ser humano, fomentando su motivación y reconocimiento en función de mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores 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.
2. Generar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos y colaboradores, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
3. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales del talento humano del Hospital.
4. 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.
5. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

4. EJECUCIÓN 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.

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, beneficiando a un total de ciento cuarenta y cuatro (144) colaboradores que han hecho uso de dicho reconocimiento.

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

4.1. Indicador de Ejecución PIB.



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

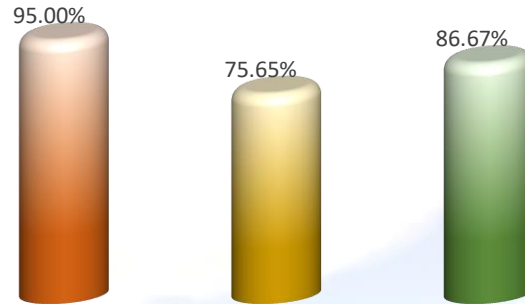
El consolidado de la vigencia 2025 no indica que se ejecutó el 86,67% de las actividades programadas, desarrollando un total de treinta y nueve (39) actividades de cuarenta y cinco (45) programadas.



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%.

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

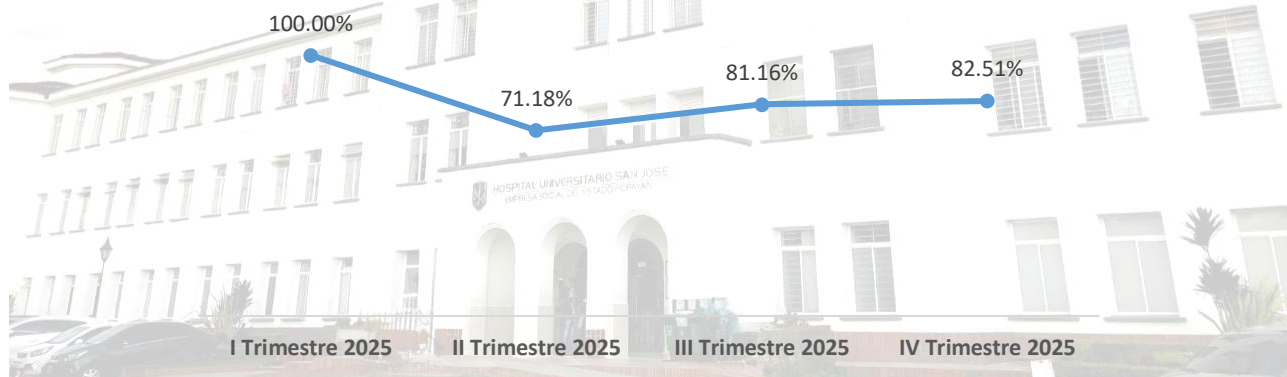
Comparativo Ejecución PIBS.



Consolidado 2023 Consolidado 2024 Consolidado 2025

4.2. Indicador de Cobertura PIB.

Cobertura actividades de Bienestar Social e Incentivos.



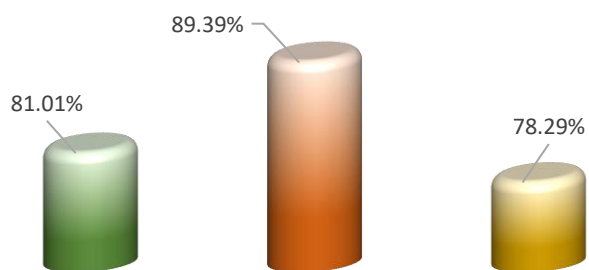
La cobertura de las actividades de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2025 mantiene un cubrimiento superior a la meta institucional establecida del 80%, logrando un porcentaje promedio del 83,71%, garantizando en gran medida la participación de servidores públicos y colaboradores en las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



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

Comparativo Cobertura PIBS.



Consolidado 2023 Consolidado 2024 Consolidado 2025

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